

Temeljem odredbe članka 134. Zakona o radu (NN Broj 93/14, 127/17, 98/19) i odredbe čl. 27. Statuta Pomorskog i povijesnog muzeja Hrvatskog primorja Rijeka (Broj: 1-09-02/21 od 12. travnja 2021. i Broj: 1-09-04-2/22 od 9. kolovoza 2022.), člancima 78.-102. Pravilnika o radu Pomorskog i povijesnog muzeja Hrvatskog primorja Rijeka, uz prethodno savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom, Ravnateljica Pomorskog i povijesnog muzeja Hrvatskog primorja Rijeka donosi

P R A V I L N I K O POSTUPKU I MJERAMA ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom se utvrđuju postupci i mjere za zaštitu dostojanstva radnika Pomorskog i povijesnog muzeja Hrvatskog primorja Rijeka (u daljnjem tekstu: Poslodavac) kojima se osiguravaju uvjeti rada u kojima radnici neće biti izloženi bilo kojem oblikudiskriminacije, nepovoljnog postupanja, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, te se propisuje preventivne mjere kojima će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika.

(2) Donošenjem i primjenom ovog Pravilnika Poslodavac osigurava uvjete rada i radno okruženje lišeno ponašanja navedenih u prethodnom stavku ovog članka.

(3) Radnici se štite od diskriminacije, nepovoljnog postupanja, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja drugih radnika, nadređenih, suradnika i drugih osoba s kojima redovito dolaze u doticaj pri obavljanju svojih poslova.

(4) Pojmovi koji se koriste u Pravilniku, a imaju rodni značaj, bez obzira na to koriste li se u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

Članak 2.

(1) **Diskriminacijom** se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo kojeg radnika po osnovi rasne ili etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Diskriminacijom se smatra i stavljanje u nepovoljniji položaj bilo kojeg radnika na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovog članka.

Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova diskriminatornog ponašanja kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, odnosno ima neravnopravni učinak na dvije različite osobe.

(2) **Nepovoljno postupanje** je svaka odluka odnosno postupak kojim je osoba dovedena u nepovoljniji položaj od druge osobe koja se nalazi u sličnoj situaciji.

(3) **Uznemiravanje** je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano njegovom rasom ili etničkom pripadnošću ili bojom kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog indentiteta, izražavanja ili spolne orijentacije a ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) **Spolno uznemiravanje** je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 3.

(1) Ponašanjima koja mogu uzrokovati diskriminaciju, nepovoljno postupanje, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje u tijeku rada i u vezi s radom smatraju se osobito, ali ne isključivo:

- zastrašivanje radnika,
- degradiranje radnika,
- zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi radi kojih je sklopljen ugovor o radu, a kojim se radnik stavlja u ponižavajući položaj,
- upotreba nepriličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju,
- uznemiravajući telefonski pozivi, elektronička pošta, sms ili mms poruke, pisma, dopisi i slično,
- neprimjereni tjelesni kontakti spolne i druge naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi
- sva druga ponašanja, zahtjevi, odnosno radnje koje kod radnika mogu uzrokovati opravdanu sumnju da je riječ o ponašanjima koja vrijeđaju njegovo pravo na dostojanstvo.

Članak 4.

(1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, članstvu i djelovanju u udrugama radnika ili poslodavca, usklađivanju profesionalnog i privatnog života te trudnoću, porod, roditeljstvo i sve oblike skrbnika.

Članak 5.

(1) Prije početka rada Poslodavac upozna je radnika s propisima koji uređuju zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju povrede dostojanstva te s obvezom primjerenog ponašanja i načinim postupanja kojima se izbjegava povreda dostojanstva.

Članak 6.

(1) Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (u Daljnjem tekstu: Povjerenik).

(2) Povjerenik i njegov zamjenik imenuju se na temelju odluke ravnatelja na mandatno razdoblje od četiri (4) godine.

(3) Ime i broj telefona Povjerenika moraju biti objavljeni na oglasnoj ploči Poslodavca ili na internetskoj stranici Poslodavca.

Članak 7.

(1) Kada Povjerenik primi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika dužan je u roku od osam (8) dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka povrede ako utvrdi da ona postoji.

(2) Povjerenik sam odlučuje koje će radnje poduzeti kako bi utvrdio sve okolnosti i činjenice potrebne za donošenje odluke o pritužbi.

(3) U postupku ispitivanja pritužbe, povjerenik će ispitati radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se utvrdi da je povrijedila dostojanstvo radnika, utvrditi način i okolnosti povrede te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica.

(4) O postupku ispitivanja pritužbe Povjerenik će sastaviti zapisnik koji potpisuju Povjerenik i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku kao što su sindikalni povjerenik ili član radničkog vijeća te druge osobe koje su prisustvovala u svojstvu svjedoka.

Članak 8.

(1) Ako Povjerenik u roku od osam dana od primitka pritužbe ne poduzme mjere za sprječavanje diskriminacije, nepovoljnog postupanja, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik kojem je povrijeđeno dostojanstvo ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(2) Ako postoje okolnosti kojih nije opravdano očekivati da će Povjerenik zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Povjereniku, već ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Povjerenika u roku od osam dana od dana prekida rada.

(3) Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. i 2. ovog članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Članak 9.

(1) Sve osobe koje rade u Muzeju u bilo kojem svojstvu dužne su surađivati s Povjerenikom, odazvati se njegovu pozivu te mu priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.

(2) Svi radnici i vanjski suradnici Muzeja dužni su se u obavljanju poslova svog radnog mjesta ponašati i postupati na način kojim se ne vrijeđa dostojanstvo drugih radnika te su dužni spriječiti uznemiravanje i o istom obavijestiti Povjerenika.

(3) Onemogućavanje Povjerenika u provođenju postupka u vezi s pritužbom povreda je obveze iz radnog odnosa.

(4) U postupku rješavanja pritužbe Povjerenik mora sve radnje, uključujući prikupljanje izjava radnika i drugih osoba, provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe.

Članak 10.

(1) Ako Povjerenik utvrdi da je radniku koji je podnio pritužbu povrijeđeno dostojanstvo od strane radnika ili suradnika Muzeja, Povjerenik će upozoriti ravnatelja na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprječava nastavak povrede.

(2) Na temelju pisane obavijesti Povjerenika, ravnatelj će radniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio povredu, ovisno o okolnostima slučaja poduzeti jednu od sljedećih mjera:

- pisano upozorenje o obvezama iz radnog odnosa i mogućnosti otkaza,
- raspored na drugo radno mjesto (sukladno postupku propisanom Zakonom o radu)
- redovni ili izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 11.

(1) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovoran Povjerenik koji je rješavao pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene.

Članak 12.

(1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog (8) dana od dana objave na oglasnoj ploči Pomorskog i povijenog muzeja Hrvatskog primorja Rijeka.

Ravnateljica

Nikolina Radić Štivić, dipl.ing. arh.