

Direktor Gradine Vis d.o.o. Damir Mumanović, mag. cin. dana 25. travnja 2022. godine uz suglasnost Nadzornog odbora dana 19. travnja 2022. godine donosi

## **IZMJENU PRAVILNIKA O RADU**

### **Članak 1.**

Ovim prijedlogom Odluke mijenja se kategorija V. POSTUPAK MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA članci 18. - 22. Pravilnika o radu društva Gradine Vis d.o.o. donesen 25. veljače 2016. godine te se dodjeljuje dodatno značenje te ista sada glasi:

### **V. POSTUPAK MJERE DISKRIMINACIJE I ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA**

#### **Članak 18.**

(1) Diskriminacijom se u smislu ovog Pravilnika smatra stavljanje u nepovoljan položaj po osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva ili ne članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, izražavanja rodnog identiteta, spolne orijentacije ili drugih osobina. Također diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj ne temelju pogrešne predodžbe o postojanju navedenih osnova.

(2) Diskriminacija obuhvaća izravnu i neizravnu diskriminaciju, uznemiravanje i spolno uznemiravanje, viktimizaciju, segregaciju, propuštanje razumne prilagodbe, poticaje na diskriminaciju, višestruku diskriminaciju te ostale oblike diskriminacije zabranjene Zakonom o suzbijanju diskriminacije.

(3) Zabranjena je diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju i usavršavanju te prekvalifikaciji.

(4) Zabranjena je diskriminacija zaposlenika, vanjskih suradnika, osobe koja traži zaposlenje kod poslodavca te studenata i osoba koje se prijavljuju na studij.

(5) Društvo je dužno osigurati uvjete rada i radno okruženje bez diskriminacije.

(6) Zaštita propisana stavkom 5. ovog članka uključuje i poduzimanje preventivnih mjera i vođenje brige o izboru obvezne radne odjeće, načinu nadzora zaposlenika i imovine te o svim drugim pitanjima uvjeta rada koji, izravno ili neizravno, mogu uzrokovati izloženost zaposlenika različitim oblicima diskriminacije.

## Članak 19.

(1) Poslodavac će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu od diskriminacije odnosno zaštitu dostojanstva zaposlenika, u daljnjem tekstu „ovlaštenik“.

(2) Ovlaštenik je dužan nepristrano i na povjerljivoj osnovi pružiti savjete o oblicima diskriminacije i postupcima zaštite svim zaposlenicima koji mu se obrate.

(3) Kada osoba iz stavka 1. ovoga članka primi pisanu pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika dužna je u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnoga uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

## Članak 20.

(1) Zaposlenik koji smatra da je bio izložen diskriminaciji uključujući uznemiravanje i spolno uznemiravanje podnosi pisanu pritužbu ovlašteniku.

(2) Ovlaštenik je dužan zaprimljenu pritužbu bez odgode dostaviti zaposleniku protiv kojeg je podnijeta uz zahtjev da se o navodima iz pritužbe očituje.

(3) Pritužba i očitovanje na pritužbu podnose se u pisanom obliku ovlašteniku, koji će razmotriti pritužbu i očitovanje na pritužbu, uzeti izjave stranaka i svjedoka ili na drugi način utvrditi činjenično stanje.

(4) U slučaju postojanja diskriminacije odluka se mora donijeti u roku od petnaest dana od dana dostave pritužbe, a u slučaju postojanja uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja u roku od osam dana od dana dostave pritužbe i predložiti Poslodavcu primjerenu mjeru iz članka 22.

(5) Ovlaštenik provodi postupak na način da jamči tajnost postupka i zaštitu privatnosti svake osobe u postupku vodeći računa da u najmanjoj mjeri šteti djelatnosti Društva.

(6) Zaposlenik se mora odazvati pozivu ovlaštenika.

(7) Postupanje protivno obvezi iz stavka 7. ovog članka te svako drugo onemogućavanje ovlaštenika u postupku predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

(8) Zaposlenik koji smatra da je bio izložen diskriminaciji može u svakom trenutku povući svoju pritužbu.

## Članak 21.

(1) O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštenik će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

(2) Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihovog suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

(3) U zapisniku iz stavka 2. ovog članka posebno će se navesti da je ovlaštenik sve nazočne upozorio da su svi podaci prikupljeni u postupcima koji se provode temeljem ovog Pravilnika tajni, te da ih je upozorio na posljedice odavanja te tajne.

(4) Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje ovlaštenik i zapisničar koji je bilješku sastavio.

(5) Ovlaštenik je na zahtjev dužan dostaviti prikupljene podatke tijelima za suzbijanje diskriminacije te sudu.

## Članak 22.

(1) Nakon provedenog postupka ovlaštenik donosi pisanu odluku o postojanju diskriminacije.

(2) Ako ovlaštenik utvrdi da ne postoji diskriminacija, odlukom odbija pritužbu.

(3) Ako ovlaštenik utvrdi da postoji diskriminacija podnositelja pritužbe, donosi odluku kojom usvaja pritužbu te navodi sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe diskriminiran. Ovlaštenik može predložiti Poslodavcu koju od mjera treba primijeniti.

(4) Ovlaštenik može, ukoliko smatra potrebnim zaštititi podnositelja pritužbe prije donošenja odluke o pritužbi, predložiti Poslodavcu određivanje privremenih mjera za zaštitu podnositelja pritužbe (dalje u tekstu: privremene mjere).

(5) Privremene mjere iz stavka 1. ovog članka su:

1. privremeno oslobođenje podnositelja pritužbe od obveze rada

2. privremeno udaljenje s rada zaposlenika protiv kojeg je pritužba podnesena

3. oslobođenje podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova prigodom obavljanja kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio ili

(6) Privremene mjere iz stavka 5. točke 1. i 2. ovog članka utvrđuju se za razdoblje do završetka postupka.

(7) U slučaju primjene privremenih mjera iz stavka 5. ovog članka zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario kao da je radio.

(8) Odluku o postojanju diskriminacije ovlaštenik dostavlja strankama u postupku te Poslodavcu.

(9) Ako Poslodavac ili njegov ovlaštenik u roku od osam dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, zaposlenik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan 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.

(10) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Društvo zaštititi dostojanstvo zaposlenika, zaposlenik nije dužan dostaviti pritužbu Društvu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da

je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Društvo u roku od osam dana od dana prekida rada.

(11) Za vrijeme prekida rada iz stavka 2. ovog članka zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

## **Članak 2.**

Ovim prijedlogom Odluke mijenja se kategorija XIII. PLAĆE članak 93. Pravilnika o radu društva Gradine Vis d.o.o. donesen 25. veljače 2016. godine te se dodjeljuje dodatno značenje te ista sada glasi:

Članak 93.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak utvrđena na osnovi složenosti poslova radnog mjesta i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu, predstavlja najniži iznos kojeg je Poslodavac obvezan radniku isplatiti.

Najniža osnovna plaća (koeficijent 1,00) utvrđuje se sukladno Zakonu o minimalnoj plaći koju određuje Vlada republike Hrvatske Uredbom o visini minimalne plaće u tekućoj za nadolazeću godinu koja se objavljuje u Narodnim Novinama.