

Na temelju članka 26. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 93/14., u nastavku teksta: Zakon) i sukladno članku 124. Statuta Filozofskog fakulteta Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, a po provedenom savjetovanju sukladno članku 150. Zakona, dekanica Filozofskog fakulteta donijela je dana 28. lipnja 2016. sljedeću

ODLUKU o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu

Članak 1.

U Pravilniku o radu koji je donijela dekanica Fakulteta 13. siječnja 2015. i koji je stupio na snagu 21. siječnja 2015. u članku 29. stavcima 1. i 2. broj "29." zamjenjuje se brojem "28."

Članak 2.

U članku 105. stavku 3. brojevi "105. i 106." zamjenjuju se brojevima "104. i 105."

Članak 3.

U članku 107. broj "106." zamjenjuje se brojem "105."

Članak 4.

U članku 108. stavku 5. broj "110." zamjenjuje se brojem "109."

Članak 5.

Iza članka 108. dodaje se novo poglavlje koje glasi: "**Zaštita od diskriminacije i zaštita dostojanstva zaposlenika**".

Članak 6.

Članak 109. mijenja se i glasi:

"(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, stručnom osposobljavanju 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) Fakultet je dužan osigurati uvjete rada i radno okruženje bez diskriminacije.

(6) Zaštita propisana stavkom 5. ovog članka uključuje i poduzimanje preventivnih mjera i vođenje brige o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, 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 7.

Iza članka 109. dodaju se članci 109.a, 109.b, 109.c, 109.d, 109.e, 109.f, 109.g, 109.h i 109.i koji glase:

"Članak 109.a

(1) Fakultet je dužan štiti dostojanstvo zaposlenika za vrijeme obavljanja posla tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

(2) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 109. stavka 1. koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) Ponašanjima koja mogu uzrokovati uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, a negativno utječu na zaposlenikovo psihičko ili tjelesno zdravlje ili dovode do povrede njegovih prava, smatraju se osobito:

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi, fizičko zlostavljanje ili prijetnja zlostavljanjem
- uznemiravajući telefonski pozivi, upotreba nepriličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju
- dodjeljivanje poslova štetnih za zdravlje i onih koji umanjuju samopoštovanje zaposlenika, sumnjanje u rad zaposlenika i odluka koje zaposlenik donosi na radnom mjestu, stalno mijenjanje uputa za rad, zadržavanje informacija, postavljanje rokova koje je nemoguće ostvariti
- ne dodjeljivanje posla kako bi se zaposlenik osjećao beskorisno kao i dodjeljivanje posla i obveza koje jedna osoba nije u stanju obaviti, nezasluženo kažnjavanje
- miješanje u privatnost zaposlenika dosađivanjem upitima ili praćenjem
- isključenje i socijalna izolacija, sprečavanje stručnog usavršavanja, odlaska na odmor.

Članak 109.b

(1) Dekan će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primiti 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.

Članak 109.c

(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 dekanu primjerenu mjeru iz članka 109.f.

(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 Fakulteta.

(6) Zaposlenik može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan sindikalni povjerenik.

(7) Zaposlenik se mora odazvati pozivu ovlaštenika.

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

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

Članak 109.d

(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 109.e

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

(2) 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
4. druge prikladne mjere za zaštitu podnositelja pritužbe.

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

(4) U slučaju primjene privremenih mjera iz stavka 2. ovog članka zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario kao da je radio.

Članak 109.f

(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 dekanu koju od mjera treba primijeniti.

(4) Odluku o postojanju diskriminacije ovlaštenik dostavlja strankama u postupku te dekanu.

Članak 109.g

(1) Ponašanje zaposlenika koje predstavlja diskriminaciju predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

(2) Lažna prijava diskriminacije predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

(3) Protivljenje zaposlenika postupanju koje predstavlja diskriminaciju ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 109.h

(1) Mjere zaposleniku za kojeg se utvrdi da je izvršio uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, mogu biti:

- novčana kazna za vrijeme od jednog do šest mjeseci, s tim da kazna ne može iznositi mjesečno više od 20% ukupne plaće isplaćene u mjesecu u kojem je izrečena
- pisano upozorenje prije otkaza ugovora o radu
- prijedlog dekanu/pročelniku za redoviti otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem.

(2) Dekan na temelju odluke ovlaštenika procjenjuje postojanje povrede radne obveze te ako smatra opravdanim zahtjevom pokreće postupak pred nadležnim tijelima Fakulteta.

Članak 109.i

(1) Ako dekan 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.

(2) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Fakultet zaštititi dostojanstvo zaposlenika, zaposlenik nije dužan dostaviti pritužbu Fakultetu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Fakultet u roku od osam dana od dana prekida rada.

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

(4) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo zaposlenika Fakultet može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 3. ovog članka."

Članak 8.

Svi pojmovi koji se koriste u ovoj Odluci, a koji imaju rodni značaj, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

Članak 9.

Ovlašćuje se Tajništvo Fakulteta da utvrdi i izda pročišćeni tekst Pravilnika o radu.

Članak 10.

Ova Odluka o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Fakulteta.



dekanica
Loretana Farkaš
prof. dr. sc. Loretana Farkaš

Dana 17. lipnja 2016. glavna sindikalna povjerenica Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja Sindikalne podružnice Filozofskog fakulteta dala je suglasnost na Odluku o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu.

Odluka o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu objavljena je na oglasnoj ploči Fakulteta dana 29. lipnja 2016. te stupa na snagu 7. srpnja 2016.



tajnik

Vlado Fotak
Vlado Fotak, dipl. prav.