

Temeljem članka 27. a u vezi s člankom 72. Statuta Turističke zajednice općine Orebić (Službeni glasnik Općine Orebić br. 08/2009), Turističko vijeće Turističke zajednice općine Orebić (u daljnjem tekstu: Turističko vijeće), na sjednici održanoj dana 19.11.2015 donijelo je sljedeće:

II. Izmjene i dopune Pravilnika o djelokrugu, organizaciji, sistematizaciji i unutarnjem ustrojstvu Turističkog ureda Turističke zajednice općine Orebić

(nadalje u tekstu: „II. Izmjene i dopune Pravilnika“)

Članak 1.

Temeljna utvrđenja

1.1 Utvrđuje se da je Turističko vijeće Turističke zajednice općine Orebić na sjednici Turističkog vijeća održanoj dana 7. veljače 2011.g. donijelo Pravilnik o djelokrugu, organizaciji, sistematizaciji i unutarnjem ustrojstvu Turističkog ureda Turističke zajednice općine Orebić koji je stupio na snagu dana 14. veljače 2011. g. (nadalje u tekstu: „**Osnovni Pravilnik**“) kao i njegove Izmjene i dopune na sjednici Turističkog vijeća održanoj dana 21. studenog 2013.g. koje su stupile na snagu dana 28. studenog 2013.g. (nadalje u tekstu: „**I. Izmjene i dopune Pravilnika**“). Osnovni Pravilnik te njegove I. Izmjene i dopune dalje u tekstu naznačuju se kao: „**Pravilnik**“.

1.2 Ovim II. Izmjenama i dopunama Pravilnika usklađuje se Pravilnik sa odredbama Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14) u dijelu koji se odnosi na mjere zaštite dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, a sve sukladno rješenju Inspektorata rada, Područnog ureda Split, Ispostave Metković, klasa: 116-02/15-01/78, urbroj: 524-10-04-04/1-15-2 od 10. rujna 2015. g.

Članak 2.

Izmjene i dopune

2.1 U skladu sa gore navedenim utvrđenjima, donose se sljedeće izmjene i dopune Pravilnika kako slijedi:

2.1.1 U članku 20 stavak 3 briše se.

2.1.2 Iza članka 20 dodaje se potpuno novi čl. 20 a koji glasi:

„ Čl. 20 a

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika osiguravanjem takvih uvjeta rada u kojima neće biti izloženi bilo kakvom obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanjem se smatra svako neželjeno ponašanje usmjereno prema radniku uzrokovano njegovom rasom, etničkom pripadnošću, bojom kože, spolom, jezikom, vjerom, političkim ili drugim uvjerenjem, nacionalnim ili socijalnim podrijetlom, imovnim stanjem, članstvom u sindikatu, obrazovanjem, društvenim položajem, bračnim ili obiteljskim statusom, dobi, zdravstvenim stanjem, invaliditetom, genetskim naslijeđem, rodnim identitetom, izražavanjem ili spolnom orijentacijom a koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe a uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Diskriminacijom se smatra stavljanje radnika u nepovoljniji položaj zbog bilo koje od osnova navedenih u prethodnom stavku ovog članka.

Spolnim uznemiravanjem se smatra 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.

Predsjednik Turističke zajednice će pisanom odlukom imenovati osobu koja će biti ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. Pritužbu radnik može podnijeti u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik.

Po zaprimanju pritužbe, osoba imenovana za rješavanje pritužbi dužna je u roku od 8 dana ispitati osnovanost pritužbe na način da će ispitati radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica i druge osobe koje o predmetu pritužbe imaju ili bi mogle imati saznanja te u istom roku poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji. U tu svrhu, a ovisno o okolnostima slučaja, mogu se primjerice poduzeti slijedeće mjere (jedna ili više njih):

- osobi čije ponašanje predstavlja uznemiravanje, spolno uznemiravanje ili diskriminaciju uputiti pisanu opomenu;
- osobu čije ponašanje predstavlja uznemiravanje, spolno uznemiravanje ili diskriminaciju upozoriti na mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju ponavljanja ponašanja koje predstavlja diskriminaciju, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje;
- osobi čije ponašanje predstavlja uznemiravanje, spolno uznemiravanje ili diskriminaciju otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom;
- radniku koji je uznemiravan privremeno odobriti prestanak rada uz naknadu plaće dok mu se ne osigura odgovarajuća zaštita.

Ako osoba imenovana za rješavanje pritužbi u roku iz prethodnog stavka ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito

neprimjerene, radnik koji je diskriminiran, 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.

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

Svi podaci i isprave prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa zbog koje je radniku moguće otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.“

Članak 3.

Stupanje na snagu te ostale odredbe

3.1 Sve ostale odredbe Pravilnika koje nisu izmijenjene i/ili dopunjene ovim II. Izmjenama i dopunama ostaju na snazi.

3.2 Ove Izmjene i dopune Pravilnika stupaju na snagu i primjenjuju se nakon proteka roka od 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči Turističkog ureda.

3.3 Ovlašćuje se Predsjednika Turističke zajednice da nakon stupanja na snagu ovih II. Izmjena i dopuna pripremi pročišćeni tekst Pravilnika.