

На основу одредбе из члана 15. став 4. Закона о заштити од узнемиравања на раду („Службени гласник РС“ бр. 90/2021) и одредбе из члана 31. Статута Универзитета Синергија Бијељина, Управни одбор Универзитета је на сједници одржаној дана 04.04.2022. године, усвојио

ПРАВИЛНИК

О ЗАШТИТИ ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ

Члан 1.

Овим правилником прописују се правила понашања послодавца и запослених, односно других радно-ангажованих лица (у даљем тексту: запослени) у вези са превенцијом и заштитом од узнемиравања на раду и у вези са радом (у даљем тексту: узнемиравање), односно од сексуалног узнемиравања.

Сви појмови употријебљени у овом правилнику у мушком роду подразумијевају исте појмове у женском роду.

I ЗАШТИТА ОД ОД УЗНЕМИРАВАЊА И ЗЛОУПОТРЕБЕ ПРАВА НА ЗАШТИТУ ОД УЗНЕМИРАВАЊА

Обавезе послодавца

Члан 2.

Послодавац је дужан да, ради стварања услова неопходних за здраву и безбједну радну околину, организује рад на начин којим се спречава појава узнемиравања и запосленима обезбјеђују услови рада у којима неће бити изложени узнемиравању од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца.

Члан 3.

Послодавац је дужан да, ради препознавања, превенције и спречавања узнемиравања, спроводи мјере обавјештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и посљедице вршења узнемиравања.

Послодавац може да обезбједи обуку, односно оспособљавање одређеног запосленог или запослених за обављање посредовања, као начина разрјешења спорних односа повезаних са узнемиравањем.

Члан 4.

Послодавац је дужан да запосленом прије ступања на рад достави обавјештење или општи акт о забрани вршења узнемиравања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном вршења узнемиравања.

Послодавац је дужан да обавјештење или општи акт из става 1. овог члана достави и запосленима који се на дан почетка примене Закона о спречавању узнемиравања на раду (у даљем тексту: Закон), налазе на раду код послодавца - у року од 30 дана од дана почетка примјене тог закона. Запослени потписује изјаву о пријему општег акта или обавјештења.

Ако запослени одбије да потпише и прими обавјештење или општи акт из става 1. овог члана, сматра се да је упознат са његовом садржином.

Члан 5.

Обавештење из члана 4. овог Правилника треба нарочито да садржи сљедеће податке:

- 1) да је законом забрањено и санкционисано вршење узнемиравања, сексуалног узнемиравања, као и злоупотреба права на заштиту од таквог понашања;
- 2) шта се сматра узнемиравањем, сексуалним узнемиравањем и злоупотребом права на заштиту од таквог понашања (појмови);
- 3) да се заштита од злостављања и сексуалног узнемиравања остварује код послодавца (у поступку посредовања и поступку утврђивања одговорности запосленог) и пред надлежним судом;
- 4) да запослени који сматра или сумња да је изложен узнемиравању или сексуалном узнемиравању, прије обраћања суду, треба да се обрати надлежном лицу или лицима код послодавца за заштиту од таквог понашања, а запослени који сматра да је изложен узнемиравању или сексуалном узнемиравању од самог послодавца, може да се непосредно обрати суду за заштиту од таквог понашања;
- 5) да ће послодавац учинити доступним податке о лицима овлашћеним за покретање поступка за заштиту од узнемиравања, лицу коме се подноси захтев и другим лицима која се могу укључити у поступак заштите од узнемиравања, и на који начин;
- 6) да се не сматра узнемиравањем, нити може покретати поступак за заштиту од узнемиравања: у случају кршења права прописаних другим законима којима је и обезбеђена заштита тих права (против појединачног акта послодавца којим се одлучује о правима, обавезама и одговорностима запослених; у случају ускраћивања и онемогућавања права као што је право на зараду, дневни, недељни и годишњи одмор и др.; у случају дискриминаторског понашања по било ком основу дискриминације, које је забрањено и санкционисано посебним законом и др.);
- 7) да се не сматрају узнемиравањем нити: радна дисциплина која је у функцији боље организације посла; предузете активности које су оправдане за остваривање безбједности и здравља на раду и повремене разлике у мишљењима, проблеми и конфликти у вези са обављањем послова и радних задатака, осим ако немају за циљ да повриједи или намјерно увриједи запосленог, као и друга понашања која се не могу сматрати злостављањем у складу са Законом о спречавању злостављања на раду и
- 8) да су права, обавезе и одговорности запосленог и послодавца у вези са превенцијом и заштитом од узнемиравања прописани Законом и овим правилником, који су објављени у "Службеном гласнику Републике Српске".

Члан 6.

Послодавац је, ради остваривања права на заштиту од узнемиравања дужан да за сваки случај, односно сваки поднети захтјев за заштиту од узнемиравања формира комисију од три члана у коју се не могу именовати запослени који се поднијетим захтјевом сумњиче за узнемиравање.

Обавезе запосленог

Члан 7.

Запослени је дужан да се одазове позиву послодавца да се информише, обавјештава и оспособљава ради препознавања и спречавања узнемиравања и злоупотребе права на заштиту од узнемиравања.

Запослени је дужан да се уздржи од понашања које представља узнемиравање и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од узнемиравања..

Одговорност запосленог

Члан 8.

Запослени који врши узнемиравање, као и запослени који злоупотреби право на заштиту од узнемиравања, одговоран је за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности, у складу са законом.

Општа правила понашања послодавца и запослених на раду

Члан 9.

Послодавац и запослени дужни су да се понашају на начин којим се поштује достојанство запослених и да настоје да у доброј вјери поштују општа правила понашања на раду, и то:

1) послодавац треба да настоји:

- да обезбиједи радну околину у којој ће се послови обављати у атмосфери поштовања, сарадње, отворености, безбједности и једнакости;
- да развија свијест код запослених о потреби узајамног поштовања, сарадње и тимског рада у извршавању радних задатака;
- да пружи добар примјер тако што ће се према свима понашати љубазно, са достојанством и уз дужно поштовање и
- да омогући запосленима право да изнесу своје мишљење, ставове и приједлоге у вези са обављањем посла, као и да се њихово мишљење саслуша и да због тога не трпе штетне посљедице.

2) запослени треба да настоји:

- да се према другим запосленима и послодавцу понаша са достојанством, поштовањем и уважавањем;
- да личним примјером допринесе стварању радне околине у којој нема узнемиравања на раду, као ни понашања које би могло да допринесе узнемиравању на раду, односно да послове обавља у атмосфери поштовања, сарадње, отворености, безбједности и једнакости и
- да својим учешћем да допринос у раду на превенцији и спречавању узнемиравања.

II ПОНАШАЊА КОЈА СЕ СМАТРАЈУ УЗНЕМИРАВАЊЕМ НА РАДУ

Члан 10.

Радњама узнемиравања на раду посебно се сматрају:

- физички напад или пријетња физичким нападом;
- вербално нападање, обраћање уз вику, пријетњу или вријеђање;
- непримјерено јавно коментарисање личних својстава и особина радника;
- упућивање вулгарних коментара;
- неоправдано искључивње радника из радног процеса и из процеса одлучивања;
- одузимање раднику средстава рада која су неопходна за обављање његовог посла;

- намјерно постављање кратких рокова за извршење посла и преоптерећивање радника;
- омаловажавање резултата радника;
- непотребно прикупљање и коришћење података о личном и породичном статусу радника;
- нежељено вербално, невербално и физичко понашање сексуалне природе;
- неосновано кажњавање и ускраћивање права по основу рада и
- свако друго понашање које се по закону сматра узнемиравањем на раду.

Понашања и активности који се не сматрају узнемиравањем

Члан 11.

Не сматрају се узнемиравањем:

- 1) појединачни акт послодавца (рјешење, понуда анекса уговора о раду, упозорење и др.), којим је рјешавано о правима, обавезама и одговорностима из радног односа, против кога запослени има право на заштиту у поступку прописаном посебним законом;
- 2) ускраћивање и онемогућавање права утврђених законом, општим актом и уговором о раду, чија се заштита остварује у поступку код послодавца и пред надлежним судом (неисплаћивање зараде и других примања, одређивање прековременог рада супротно закону, ускраћивање права на дневни, недељни или годишњи одмор и др.);
- 3) радна дисциплина која је у функцији боље организације посла;
- 4) предузете активности које су оправдане за остваривање безбједности и здравља на раду;
- 5) свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање према запосленом по било ком основу дискриминације, које је забрањено и у вези с којим се заштита обезбеђује у складу с посебним законом;
- 6) повремене разлике у мишљењима, проблеми и конфликти у вези са обављањем послова и радних задатака, осим ако исти немају за циљ да повриједи или намјерно увриједи запосленог и др.

Злоупотреба права на заштиту од узнемиравања

Члан 12.

Злоупотребу права на заштиту од узнемиравања, сагласно члану 9. став 3. Закона, чини запослени који је свјестан или је морао бити свјестан да не постоје основани разлози за покретање поступка за заштиту од злостављања, а притом покрене или иницира покретање тог поступка с циљем да за себе или другог прибави материјалну или нематеријалну корист или да нанесе штету другом лицу.

III ПОСТУПАК ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ЗАШТИТУ ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ

Члан 13.

Поступак за заштиту од узнемиравања на раду спроводи се код послодавца, Агенције за мирно рјешавање радних спорова, органа надлежног за инспекцијски надзор и надлежног суда.

Члан 14.

Радник који сматра да је изложен узнемиравању на раду има право да поднесе захтјев за заштиту од узнемиравања код послодавца у року од 30 дана од када је посљедњи пут извршена радња узнемиравања.

По пријему захтјева из претходног става овог члана, ректор универзитета или проректор уколико се поднијетим захтјевом ректор терети за узнемиравање, формира комисију од три члана која покрене поступак заштите од узнемиравања на раду и исти је дужна окончати у року од 15 дана од дана пријема захтјева.

Члан 15.

Поступак заштите од узнемиравања је хитан и затворен за јавност.

У поступку код послодавца, на захтјев једне од страна у спору, може да учествује представник синдиката или други представник радника.

Члан 16.

Подаци прикупљени у току поступка код послодавца су повјерљиве природе и могу се саопштавати само учесницима поступка и надлежним органима у вези са поступком заштите од узнемиравања на раду.

Члан 17.

По пријему захтјева за заштиту од узнемиравања на раду комисија из члана 14. овог Правилника упознаће се детаљно са садржајем захтјева а након тога заказати термин расправе по захтјеву пред комисијом, на који ће позвати подносиоца захтјева и радника који се терети за узнемиравање са налогом да приступе расправи и комисији предају сву потребну документацију којом се доказује или негира постојање узнемиравања на раду и предложе да се пред комисијом на околности узнемиравања испитају евентуални свјedoци.

Члан 18.

На расправи пред комисијом испитаће се прво, подносилац захтјева за заштиту од узнемиравања на раду, потом запослени који се терети за узнемиравање, извршиће се увид у прибављену документацију, испитати позвани свјedoци и прибавити мишљење представника синдиката ако је учествовао у поступку.

Члан 19.

Поступак пред комисијом се окончава закључењем писменог споразума између страна у спору који садржи мјере које су усмјерене на престанак понашања које представља узнемиравање на раду и спречавање даљег узнемиравања.

Члан 20.

Ако стране у поступку пред комисијом не закључе споразум из претходног члана овог Правилника комисија ће донијети рјешење којим се поступак обуставља.

Члан 21.

Ако се поступак за заштиту од узнемиравања на раду не оконча закључењем споразума, односно ако се поступак због тога обустави, радник који сматра да је претрпио узнемиравање има право да Агенцији за мирно рјешавање радних спорова поднесе приједлог за мирно рјешење спора или да надлежном суду поднесе тужбу за заштиту од узнемиравања на раду.

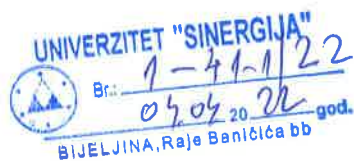
Приједлог за мирно рјешење спора Агенцији се може поднијети у року од три мјесеца од дана када је посљедњи пут извршена радња узнемиравања, односно протеком рока из члана 14. став 2 овог Правилника.

Рок за подизање тужбе је три мјесеца од дана обустављања поступка мирног рјешавања спора пред Агенцијом, односно шест мјесеци од дана када је посљедњи пут извршена радња узнемиравања на раду.

Право на подношење приједлога за мирно рјешавање спора, односно право на подношење тужбе условљено је претходним обраћањем радника послодавцу захтјевом за заштиту од узнемиравања на раду.

Члан 22.

Овај Правилник ступа на снагу са даном објављивања на огласној табли и сајту универзитета.



Предсједник Управног одбора

Проф. др Немања Станишић