

На основу члана 15. ст. 4, 5. и 6. и члана 28. став 1. Закона о заштити од узнемиравања на раду ("Сл. гласник РС", бр 90/21 - даље: Закон), Управни одбор ЈЗУ Универзитетске болнице Фоча, на сједници одржаној дана 31.05.2022. године доноси сљедећи

ПРАВИЛНИК О ПОСТУПКУ ЗАШТИТЕ ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1

(1) Овим Правилником о поступку заштите од узнемиравања на раду (даље: **Правилник**), у складу са Законом, прописује се начин подношења захтјева за заштиту од узнемиравања на раду, начин одређивања лица или комисије за подношење и спровођење поступка заштите од узнемиравања у ЈЗУ Универзитетској болници Фоча (у даљем тексту: Послодавац), лице којем се захтјев подноси, начин обезбјеђења тајности података и друга питања битна за спровођење поступка заштите од узнемиравања на раду.

(2) Сврха Правилника је да упути Послодавца и раднике који се налазе у радном односу код Послодавца, лица ангажована ван радног односа у процесу рада код Послодавца, друга лица која по било ком основу учествују у процесу рада код Послодавца и лица која траже запослење код Послодавца, како да своје понашање прилагоде радном окружењу, а у складу са одредбама Закона, моралним и професионалним нормама и општеприхваћеним вриједностима.

(3) Основне вриједности на којима се заснива рад код Послодавца, а са циљем чијег поштовања се и доноси овај правилник су:

- 1) интегритет и поштење,
- 2) рационалан однос према времену и другим ресурсима свих запослених,
- 3) професионалан приступ раду кроз посвећеност и уважавање колега,
- 4) отвореност и поштовање према колегама,
- 5) друштвена одговорност и дисциплина,
- 6) подстицање и промоција хуманости.

(4) На питања која нису уређена овим правилником, примјењују се одговарајуће одредбе Закона, и других прописа којима се уређује област рада.

Члан 2

(1) Узнемиравање на раду је свако понашање према раднику, групи радника или Послодавцу, које може нанијети штету физичке, психичке или сексуалне природе.

(2) Радњама узнемиравања на раду сматрају се:

- 1) физички напад или пријетња физичким нападом,
- 2) вербално нападање, обраћање уз вику, пријетњу или вријеђање,
- 3) непримјерено јавно коментарисање личних својстава и особина радника,
- 4) упућивање вулгарних коментара,
- 5) неоправдано искључивање радника из радних процеса и процеса доношења одлука, одузимање раднику средстава потребних за обављање посла и забрана комуницирања са радником,
- 6) неоправдано ускраћивање неопходних информација, намјерно давање погрешних информација или упутстава у вези са радом или радним процесом,
- 7) постављање неадекватно кратких рокова за извршење посла или неосновано преоптерећивање радника радним задацима,
- 8) додјеливање неадекватних послова у континуитету, који нису у складу са стручном спремом и способностима радника, осим у случајевима и на начин утврђен прописима којима се уређује област рада,
- 9) неоправдано стално омаловажавање резултата рада радника,
- 10) прикупљање и обрада података о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, захтјевање исправа или других података који нису од непосредног значаја за обављање послова код Послодавца или остваривања права радника,
- 11) неосновано кажњавање или ускраћивање остваривања права по основу рада,
- 12) друге радње које имају за циљ или представљају угрожавање достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља и положаја радника, које изазивају страх или стварају непријатељско,

деградирајуће, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршавају услове рада или доводе до тога да се радник изолује или наведе на то да откаже уговор о раду или други уговор.

(3) Подстрекавање и помагање у вршењу радњи из става 2. овог члана сматра се вршењем радњи узнемиравања на раду.

(4) Вршилац радње узнемиравања на раду из ст. 2. и 3. овог члана може бити Послодавац, одговорно лице код Послодавца, радник, група радника код Послодавца или треће лице с којим радник или Послодавац редовно долази у контакт у обављању послова.

II ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ПОСЛОДАВЦА И РАДНИКА

Члан 3

(1) Радник или Послодавац који је знао или је морао знати да не постоје разлози за покретање судског поступка за заштиту од узнемиравања на раду, а покрене судски поступак са циљем да за себе или другога прибави корист или да другоме нанесе штету врши злоупотребу права на заштиту од узнемиравања на раду.

(2) Радник који врши узнемиравање на раду или који злоупотреби право на заштиту од узнемиравања на раду одговоран је за повреду радне обавезе, у складу са прописима којима се уређује област рада.

Члан 4

(1) Послодавац је дужан да радницима обезбиди ефикасну заштиту од узнемиравања на раду.

(2) Послодавац је дужан да радни процес организује на начин да се спречава појава узнемиравања на раду и обезбиди услове рада у којима радници неће бити изложени узнемиравању на раду од Послодавца, односно одговорног лица, другог радника и трећих лица.

(3) Послодавац одговара за штету коју одговорно лице код Послодавца или радник, вршећи радње узнемиравања на раду проузрокује другом раднику, у складу са прописом којим се уређује област облигационих односа.

(4) Уколико је Послодавац накнадио штету коју је проузроковало одговорно лице код Послодавца или радник, има право да од одговорног лица или радника потражује износ исплаћене штете.

Члан 5

Поступак за заштиту од узнемиравања на раду спроводи се код Послодавца, Агенције за мирно рјешавање радних спорова (даље: **Агенција**), надлежног суда и органа надлежног за инспекцијски надзор.

III ПОСТУПАК ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ЗАШТИТУ ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ - КОД ПОСЛОДАВЦА

Члан 6

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

(2) Захтјев за заштиту од узнемиравања на раду радник подноси у писаној форми, на протокол послодавца или поштом, уз навођење околности на које се узнемиравање на раду односи, података из којих је могуће стећи довољно сазнања о времену и мјесту, те другим битним околностима узнемиравања, укључујући и податке о починиоцу истог и особи која је била предмет узнемиравања, као и о евентуалном подстрекавачу или помагачу. Захтјев мора бити потписан од стране подносиоца. На писмену се обавезно мора навести да је намијењено комисији за заштиту од узнемиравања на раду и са ознаком повјерљиво. Радник протокола дужан је да све информације, укључујући и име подносиоца захтјева, третира као службену, односно пословну тајну.

(3) Захтјев за заштиту од узнемиравања на раду, уз писану сагласност радника, може поднијети представник синдиката или други представник радника.

(4) Радник који сматра да је претрпио узнемиравање на раду је дужан да у захтјеву за заштиту од узнемиравања на раду наведе радње којима сматра да је извршено физичко, психичко или сексуално узнемиравање на раду, те да наведе лица за која сматра да су извршила наведене радње или су подстрекавали на извршење, или помагали у извршењу истих.

(5) Послодавац је дужан да у року од 15 дана од дана пријема захтјева за заштиту од узнемиравања на раду, спроведе поступак заштите од узнемиравања на раду.

Члан 7

(1) О правима, обавезама и одговорностима код послодавца у вези са поступком заштите од узнемиравања на раду и у вези са радом одлучује директор или друга лица одређена актима послодавца у складу са законом.

(2) Послодавац ће одлуком именовати комисију од три члана који су задужени за примање захтјева и провођење поступка за заштиту од узнемиравања на раду код послодавца, који имају радне и моралне квалитете потребне у радној средини, на период од четири године с могућношћу поновног именовања након истека рока.

(3) О именовану комисије из овог члана одлучује директор писаним рјешењем.

(4) Чланови комисије могу у свако доба бити опозвани ако буду поступали у супротности са важећим прописима.

(5) Комисија је дужна да испита све наводе из захтјева за заштиту од узнемиравања на раду, те да по окончању поступка заштите од узнемиравања на раду, састави писани извјештај о свим чињеницама утврђеним у току поступка, у форми записника. Свако лице које је саслушано током поступка дужно је потписати своју изјаву која је прилог записника. Записник потписују чланови комисије.

(6) Комисија током доказног поступка који је хитан и затворен за јавност, може предузети сљедеће радње:

- саслушати подносиоца захтјева за заштиту од узнемиравања на раду, лице за које се тврди да је извршило радњу узнемиравања и свједоке,
- обавити суочавање између подносиоца захтјева за заштиту од узнемиравања на раду и лица за које се тврди да је извршило радњу узнемиравања,
- затражити од стручних служби увид у документацију,
- провести и друге доказе за које према околностима случаја сматра да су сврсисходни за утврђивање чињеничног стања и закључка о основаности захтјева.

(7) Комисија за заштиту од узнемиравања на раду дужна је саслушати лице за које подносилац захтјева тврди да је извршило радњу узнемиравања на раду и омогућити да се изјасни на наводе уз омогућавање увида у поднесени захтјев.

(8) Сви радници код послодавца дужни су у потпуности да сарађују са комисијом за заштиту од узнемиравања на раду, да се одазову позиву чланова и саопште све податке и сазнања важне за доказни поступак и утврђивање чињеница.

Члан 8

(1) Поступак заштите од узнемиравања на раду код Послодавца је хитан и затворен је за јавност.

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

(3) Подаци прикупљени у току поступка код Послодавца су повјерљиве природе и могу се саопштавати само учесницима у поступку и надлежним органима у вези са поступком за заштиту од узнемиравања на раду.

(4) Прималац података прикупљених у току поступка код Послодавца је обавезан да те податке третира строго повјерљиво и да их, осим на основу претходне писане сагласности даваоца података, не открива било ком трећем лицу. Прималац података је овлашћен да открије повјерљиве податке само, а и тада само у мјери у којој је то потребно, онима од радника који у складу са предметом поступка имају потребу знати те податке како би се поступак спровео на што ефикаснији начин и који се кроз своје уговоре о раду и уговоре о повјерљивости информација налазе под једнаким материјалним обавезама повјерљивости и тајности.

(5) Изузеци од обавезе чувања повјерљивости из става 4. овог члана су подаци који су, на дан њиховог пријема од стране примаоца података, већ јавно доступни, или је прималац података обавезан да их открије по налогу надлежног државног органа.

(6) Сви видови комуникације који су у вези са поступком заштите од узнемиравања на раду, укључујући, без ограничења, телефон, електронску преписку, писану преписку, обухваћени су обавезом чувања повјерљивости из овог члана.

(7) Обавеза чувања повјерљивости из овог члана је на снази за све вријеме трајања поступка заштите од узнемиравања на раду, као и по његовом окончању.

(8) Лице које претрпи штету због неовлашћеног одавања повјерљивих података од стране примаоца података, овлашћено је да потражује накнаду штете у складу са прописима облигационог права.

Члан 9

- (1) Поступак за заштиту од узнемиравања на раду код Послодавца сматра се окончаним закључивањем споразума о окончању спорау писаној форми између страна у спору.
- (2) Споразум из става 1. овог члана закључује се у четири примјерка и има снагу извршне исправе. Један примјерак споразума, комисија одмах доставља послодавцу на извршење, а по један примјерак за странке у спору.
- (3) Ако стране у поступку код Послодавца не закључе споразум о предмету спора у року од 15 дана од дана пријема захтјева за заштиту од узнемиравања на раду, Послодавац доноси рјешење о обустављању поступка.

Члан 10

- (1) Споразум о окончању поступка за заштиту од узнемиравања на раду (даље: **Споразум**) садржи мјере које су усмјерене на престанак понашања које представља узнемиравање на раду и спречавање даљег узнемиравања.
- (2) Споразум може садржавати одредбе о накнади материјалне и нематеријалне штете.
- (3) Послодавац је дужан да спроведе мјере које су усмјерене на престанак понашања које представља узнемиравање на раду и спречавање даљег узнемиравања, а које су садржане у Споразуму.

Члан 11

На питања која, у погледу поступка, нису регулисана овим правилником, примјењиваће се непосредно Закон о заштити од узнемиравања на раду и Закон о општем управном поступку.

IV ПОСТУПАК ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ЗАШТИТУ ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ - ПРЕД АГЕНЦИЈОМ ЗА МИРНО РЈЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА ИЛИ ПРЕД СУДОМ

Члан 12

- (1) Радник који сматра да је претрпио узнемиравање на раду може да поднесе приједлог за мирно рјешавање спора Агенцији или да подигне тужбу за заштиту од узнемиравања на раду, уколико се поступак код Послодавца обустави без закљученог Споразума.
- (2) Право на подношење приједлога за мирно рјешавање спора, односно подизање тужбе условљено је претходним обраћањем радника Послодавцу захтјевом за заштиту од узнемиравања на раду.
- (3) Изузетно од става 2. овог члана, када је узнемиравање починило одговорно лице код Послодавца, право на подношење приједлога за мирно рјешавање спора, односно подизање тужбе није условљено претходним обраћањем радника Послодавцу захтјевом за заштиту од узнемиравања на раду.
- (4) Рок за подношење приједлога за мирно рјешавање радног спора је 3 мјесеца од дана када је посљедњи пут извршена радња узнемиравања на раду, односно 3 мјесеца од дана истека рока за спровођење поступка заштите од узнемиравања на раду код Послодавца (15 дана од дана пријема захтјева за заштиту од узнемиравања на раду).
- (5) Рок за подизање тужбе је 3 мјесеца од дана обустављања поступка мирног рјешавања радног спора код Агенције, односно 6 мјесеци од дана када је посљедњи пут извршена радња узнемиравања на раду.
- (6) Судски спор поводом заштите од узнемиравања на раду има карактер радног спора.

У ПОСТУПАК ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ЗАШТИТУ ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ - КОД ОРГАНА НАДЛЕЖНОГ ЗА ИНСПЕКЦИЈСКИ НАДЗОР

Члан 13

(1) Ако раднику, који сматра да је изложен узнемиравању на раду према мишљењу доктора специјалисте медицине рада запосленог у надлежној здравственој установи, пријети опасност по здравље или живот, Послодавац је дужан да, до окончања поступка за заштиту од узнемиравања на раду код Послодавца, раднику који се терети за узнемиравање на раду изрекне једну од сљедећих мјера:

1) премјештај у другу радну средину - на исте или друге послове, односно радно мјесто, или

2) удаљење са радног мјеста уз накнаду плате, у складу са прописом којим се уређује област рада.

(2) Радник којем, према мишљењу доктора специјалисте медицине рада запосленог у надлежној здравственој установи, пријети опасност по здравље или живот, има право да одбије да ради ако Послодавац не предузме мјере из става 1. овог члана.

(3) У случају из става 2. овог члана, радник је дужан да, без одгађања, обавијести Послодавца и надлежну инспекцију о одбијању рада.

(4) За вријеме док не ради, радник има право на накнаду плате у висини просјечне плате коју је остварио у претходна 3 мјесеца.

(5) Радник који је одбио да ради дужан је да се врати на рад након што је Послодавац предузео мјере из става 1. овог члана, а најкасније до окончања поступка заштите од узнемиравања на раду.

Члан 14

(1) Покретање поступка за заштиту од узнемиравања на раду, као и учешће у поступку не може да буде основ за:

1) стављање радника у неповољнији положај у вези са остваривањем права и обавеза по основу рада,

2) покретање поступка за утврђивање дисциплинске, материјалне и друге одговорности радника,

3) отказ уговора о раду, односно престанак радног или другог уговорног односа по основу рада,

4) проглашавање радника вишком, у складу са прописима којима се уређује област рада.

(2) Право на заштиту из става 1. овог члана има и лице које је присуствовало или свједочило узнемиравању, одбило налог за поступање које представља узнемиравање на раду или на било који начин учествовало у поступку за заштиту од узнемиравања, пружило или имало намјеру пружити информације или потребне доказе у поступку заштите од узнемиравања на раду.

VI ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 15

(1) Овај правилник објавиће се на огласној табли и/или на интернет страници Послодавца

(2) Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у складу са ставом 1. овог члана.

Број: 01-1022/22

Датум: 31.05.2022. године

