

Согласно Законот за заштита од вознемирување на работно место („Службен весник на РМ”, бр. 79/13), Ректорската управа на Меѓународен Универзитет Визион, на ден 23. 02. 2016 година во Гостивар го донесе следниот

ПРАВИЛНИК ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО

1. Предмет

Со овој Правилник се уредуваат правата, обврските и одговорностите на работодавачите и вработените во врска со спречување на психичко и полово вознемирување на работно место и местото за работа, како и мерките и постапката за заштита од вознемирување. Основен принцип на овој Правилник е забрана на кој било вид на вознемирување на работно место, како и на злоупотребата на правата на заштита од вознемирување на работно место.

2. Субјекти

Овој Правилник се применува врз следните субјекти:

- работодавачот
- вработените врз основа на договор за вработување,
- кандидатите за вработување, како и
- лицата ангажирани со договор за волонтирање, договор на дело, авторски договор и други видови на договори, кои учествуваат во работата кај работодавачот.

3. Психичко и полово вознемирување на работно место

Дефиниции

Одделни изрази употребени во овој правилник го имаат следното значење:

- 1) **Психичко вознемирување** на работно место, е секое негативно однесување од поединец или група кое се повторува, континуирано и систематски, претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработениот и предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженост, чија крајна цел може да биде повреда на физичкото и менталното здравје, компромитирање на професионалната иднина на вработениот, престанок на работниот однос или напуштање на работното место.
- 2) **Полово вознемирување** е секое вербално, невербално или физичко однесување со полов карактер, кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на вработениот, а кое предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженост.

Однесувањето се смета за психичко, односно полово вознемирување на работното место, доколку не престанало и по писмено предупредување од страна на вознемируваното лице, дека му пречи однесувањето на вршителот на вознемирувањето и дека ќе го смета за вознемирување на работно место.

Вознемирување на работно место претставува и поттикнување или наведување на другите на однесување кое значи психичко и полово вознемирување.

4. Вршител на вознемирување на работно место

Вршител на вознемирување на работно место може да биде едно или повеќе лица со негативно однесување без оглед на нивното ствојство:

- работодавач во својство на физичко лице,
- одговорно лице кај работодавач правно лице,
- вработен или група вработени кај работодавач,
- трето лице со кое вработениот или работодавачот доаѓа во контакт при извршувањето на работите на работното место.

5. Место и време на вршење на вознемирување на работно место

Место на вознемирување

Како местото на вршење на психичко и полово вознемирување на работно место се смета:

- работното место на вработениот на кое вообичаено работи,
- местото на кое вработениот е упатен да работи од страна на работодавачот,
- местото/местата низ кои минува вработениот кој е изложен на вознемирување при неговото вообичаено доаѓање и заминување од работното место, но само во случај кога вознемирувањето го врши вработен кај ист работодавач или друго лице кое работи кај истиот работодавач, кое патува или се движи заедно или во непосредна близина со вработениот.

Време на вознемирување

Како време на вршење на психичко и полово вознемирување на работно место, се смета времето во рамките на работното време и времето на патување до и од работното место, кога е извршен видот и начинот на однесувањето кое се смета за вознемирување на работно место.

6. Однесувања и активности кои не се сметаат за вознемирување на работно место

Однесувањата и активностите кои не се сметаат за вознемирување на работно место се следните:

- 1) Поединечните акти донесени од страна на работодавачот со кои се одлучува за права, обврски и одговорности од работен однос, против кои вработениот има право на заштита во постапка утврдена со закон;
- 2) Лишување и оневозможување на остварување и користење на права утврдени со закон, колективен договор и договор за вработување, чија заштита се остварува во постапка кај работодавачот и пред надлежен суд;
- 3) Секое неоправдано правење на разлика при нееднакво постапување спрема вработениот по кој било основ на дискриминација, кое е забрането и во врска со кое се обезбедува заштита, согласно со закон и
- 4) Повремени разлики во мислењата во врска со прашања и проблеми поврзани со вршењето на работите и работните задачи, освен ако истите немаат за цел да го повредат или намерно навредат вработениот.

7. Општи правила за однесувањата на работодавачот и вработениот при работа

Работодавачот, вработениот, како и лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работата кај работодавачот, се должни при работата да се однесуваат на начин со кој се почитува достоинството, интегритетот и угледот на вработените преку почитување на правилата на работниот ред и дисциплина кај работодавачот, како и преку почитување на општите правила на однесување низ кои се реализираат следните обврски на работодавачот и на вработениот:

- 1) Работодавачот во текот на работата треба да:
 - обезбеди услови во кои работата ќе се врши во атмосфера за заемно почитување, соработка, без непријателско, понижувачко или навредливо однесување,
 - развива свест кај вработените за потребата од заемно почитување и тимска работа во извршувањето на работните задачи,
 - им овозможи на вработените право да изнесуваат свои ставови, мислења и предлози во врска со вршењето на работата на работното место, а поради тоа вработените да не трпат штетни последици.
- 2) Вработениот, како и лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работата кај работодавачот во текот на работата треба да:
 - се однесуваат коректно, пристојно и достоинствено спрема другите вработени и работодавачот,
 - придонесуваат за создавање на работна околина во која нема да има вознемирување на работното место,
 - придонесуваат за превенција и спречување на вознемирување на работното место.

8. Права, обврски и одговорности на работодавачот

Информирање на вработените за заштита од вознемирување и определување на посредници за спроведување на постапката за заштита

• Превентивни мерки за заштита од вознемирување на работно место:

Работодавачот е должен:

- а) на вработениот да му обезбеди работа во здрава работна средина под услови со кои се обезбедува почитување на неговото достоинство, интегритет и здравје и
- б) да ги преземе потребните мерки за спречување и за заштита на вработениот и на лицата ангажирани со договори од вознемирување на работно место, согласно со закон.
- в) Работодавачот е должен вработениот да го запознае со мерките и постапката во врска со заштитата од вознемирување на работно место и со правата, обврските и одговорностите на работодавачот и работникот при самото вработување и во текот на работењето.
- г) Работодавачот е должен во случај на вознемирување да овозможи заштитата од вознемирување да се изврши преку определување на посредник како неутрално лице чија основна задача е да посредува меѓу страните со цел за решавање на нивниот спорен однос во случај на вознемирување на работно место. Посредникот спогодбено го определуваат: вработениот кој е изложен на вознемирување на работното место, вршителот на вознемирувањето и вработениот кој ќе го определи работодавачот.

- **Одговорност за штета:**

За штетата која како последица на вознемирување на работно место е предизвикана на вработен кај работодавачот од страна на одговорно лице кај работодавачот - правно лице, вработен или група вработени или трето лице со кое вработениот или работодавачот доаѓа во контакт при извршувањето на работите на работното место (вршители на вознемирување), одговара секое од овие лица поединечно за предизвиканата штета (лична одговорност за штета).

9. Права, обврски и одговорности на вработените

- **Заштита од вознемирување на работно место**

Вработените и лицата ангажирани со договор имаат :

- а) право на заштита од вознемирување и должност да го информираат работодавачот ако забележат постоење на вознемирување на работно место
- б) право да поведат постапка за заштита за заштита од вознемирување на работно место доколку дознаат за однесување за кое оправдано смета дека претставува вознемирување на работно место.

- **Злоупотреба на правата на заштита**

Злоупотреба на правата на заштита од вознемирување на работно место врши вработен кој знаел или морал да знае дека не постојат причини за поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место, а повел или иницирал поведување на ваква постапка, со цел за себе или за некој друг да прибави материјална или нематеријална корист или да нанесе штета на трето лице.

10) Постапка за заштита од вознемирување кај работодавачот

Постапката за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот, ја вклучува:

- **Претходна постапка (писмено предупредување)**

Вработениот или лицето ангажирано со договор кое смета дека е изложено на вознемирување на работно место, треба писмено да се обрати до лицето за кое смета дека го вознемирува и да му укаже дека неговото однесување е несоодветно, неприфатливо и несакано, а со цел за решавање на спорната состојба, односно случај, без поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место и да го предупреди дека ќе побара законска заштита ако таквото однесување веднаш не престане.

- **Поведување на постапка**

Вработениот или лицето ангажирано со договор кој учествува во работата кај работодавачот, кој смета дека е изложено на вознемирување, пред поднесувањето на тужбата пред надлежен суд поднесува писмено барање за заштита од вознемирување на работно место до овластеното лице на работодавачот.

Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување од страна на раководен орган во правното лице, може да поднесе тужба пред надлежниот суд по претходното писмено предупредување до вршителот на вознемирувањето, без претходна постапка за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот.

Барањето содржи:

- 3) податоци за подносителот на барањето,
- 4) податоци за вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, ако не е подносител на барањето,
- 5) податоци за вработениот кој се смета дека врши вознемирување;
- 6) краток опис на однесувањето за кое оправдано се смета дека претставува вознемирување на работното место,
- 7) траење и зачестеност на однесувањата кои се сметаат за вознемирување на работно место, како и датумот кога последен пат е извршено тоа однесување;
- 8) наведување на факти и докази.

• Рок за поднесување на барање

Барањето може да се поднесе најдоцна во рок од шест месеци од денот кога последен пат е извршено однесувањето кое претставува вознемирување на работно место. Со истекот на овој рок правото за поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место застарува.

• Избирање на посредник

Работодавачот е должен веднаш, а најдоцна во рок од осум дена од денот на приемот на барањето за заштита од вознемирување на работно место, на страните да им предложи посредување како начин на разрешување на спорниот однос и да им предложи спогодбено да изберат лице за посредник. Ако страните не можат да се спогодат за избор на посредник, одговорното лице кај работодавачот е должно во наредниот рок од осум дена по истекот на рокот во кој име е предложено посредување, на подносителот на барањето и на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, а не е подносител на барањето, да му достави писмено известување дека не е избран посредник. Од денот на доставувањето или не доставувањето на ова известување, отпочнува да тече рокот од 15 дена, за поднесување на тужба до надлежниот суд за заштита од вознемирување на работното место.

• Спроведување на постапка за посредување

Постапката за посредување кај работодавачот е итна и затворена за јавноста. Постапката за посредување посредникот треба да ја заврши во рок од 15 дена.

Податоците прибрани во текот на постапката можат да се соопштуваат само на учесниците во постапката и нивното изнесување, претставува повредување на работните обврски.

Посредникот изготвува извештај за секое преземено дејствие за направените разговори со страните и со сведоците.

Ако постапката за посредување е успешна и страните се спогодиле, посредникот во рок од три дена од денот на завршувањето на постапката за посредување изготвува спогодба која содржи препораки за вршителот на вознемирувањето на работно место и за работодавачот, за престанок на вознемирувањето и за начинот на отстранување на можностите за продолжување на вознемирувањето на работно место, преместување на вработениот во друга работна просторија, односно на друга локација. Спогодбата ја потпишуваат двете страни и посредникот. Работодавачот е должен да постапи по препораките од спогодбата.

Во случај посредувањето да завршило неуспешно, посредникот е должен во рок од три дена од завршувањето на постапката за посредување да изготви писмено известување

дека не е постигната спогодба, односно дека посредувањето е неуспешно. Писменото известување за неуспешно посредување се доставува до двете страни и до работодавачот.

• **Спречување на вознемирување до завршувањето на постапката**

Ако на вработениот, според мислењето од овластената здравствена установа која врши дејност медицина на трудот, му е нарушена здравствената состојба поради вознемирувањето на работно место, работодавачот е должен до завршување на постапката за заштита од вознемирување на работно место, вработениот привремено да го премести во друга работна просторија, односно работна средина.

• **Мерки за утврдување на одговорност на вработениот**

Работодавачот може на вработен кој врши вознемирување на работно место или злоупотреба на правото за заштита од вознемирувањена работно место да му изрече една од мерките за непочитување на работниот ред и дисциплина, односно за повреда на работните обврски, согласно со закон.

Доколку вработениот на кого му била изречена мерка, во рок од шест месеци повторно изврши вознемирување, работодавачот може:

- да му го откаже договорот за вработување, односно
- да му изрече мерка престанок на работниот однос, согласно закон

• **Заштита на учесниците во постапката**

Поведувањето постапка за заштита од вознемирување на работно место, како и учество во таа постапка како сведок, не може да биде основ за:

- а) ставање на вработениот во понеповолна положба во поглед на остварување на правата и обврските од работен однос,
- б) поведување на постапка за утврдување на дисциплинска, материјална и друга одговорност на вработениот,
- в) откажување на договорот за вработување, односно престанок на работниот однос на вработениот од деловни причини, во рок од две години од денот кога е поведена постапка за заштита од вознемирување или од денот кога учествувал како сведок во постапка за заштита од вознемирување на работно место.

Гостивар, 23. 02. 2016

РЕКТОР