

АД „КОМУНАЛАЦ“ БИЈЕЉИНА

**ПРАВИЛНИК О ЗАШТИТИ ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ
АКЦИОНАРСКОГ ДРУШТВА „КОМУНАЛАЦ“ БИЈЕЉИНА**



Бијељина, октобар 2022. године



Садржај Правилника о заштити од узнемиравања на раду АД „Комуналац“ Бијељина

ПРАВИЛНИК О ЗАШТИТИ ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ АКЦИОНАРСКОГ ДРУШТВА „КОМУНАЛАЦ“ БИЈЕЉИНА	3
ДИО ПРВИ - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ	3
1.1. Предмет Правилника	3
1.2. Дефиниција појмова	3
1.3. Забрана дискриминације	4
ДИО ДРУГИ - ОРГАНИ	4
ДИО ТРЕЋИ - УЗНЕМИРАВАЊЕ НА РАДУ И РАДЊЕ КОЈЕ ПРОУЗРОКУЈУ УЗНЕМИРАВАЊЕ НА РАДУ КОД ПОСЛОДАВЦА	4
2.1. Узнемиравање на раду	4
2.2. Радње које проузрокују узнемиравање на раду	5
ДИО ЧЕТВРТИ - ПРАВА И ОБАВЕЗЕ РАДНИКА И ПОСЛОДАВЦА	6
3.1. Права и обавезе радника	6
3.2. Права и обавезе послодавца.....	6
ДИО ПЕТИ - ПОСТУПАК ЗАШТИТЕ ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ	7
4.1. Подношење захтјева	7
4.2. Поступање по захтјеву	8
4.3. Повреда радне обавезе	9
4.4. Споразум	9
ДИО ШЕСТИ - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ.....	10



На основу члана 7. став (1) тачка м) Закона о јавним предузећима („Службени гласник Републике Српске“, број: 75/04 и 78/11), члана 15. став (4) и (5) Закона о заштити од узнемиравања на раду („Службени гласник Републике Српске“, број: 90/21) и члана 51. став (1) тачка 2), а у вези са чланом 110. став (1) алинеја 1) Статута АД „Комуналац“ Бијељина-Пречишћени текст, број: 2706/2011 од 10.08.2011. године, на приједлог Управе Друштва, Надзорни одбор АД „Комуналац“ Бијељина, на сједници одржаној дана 19.10.2022. године,
д о н о с и:

ПРАВИЛНИК О ЗАШТИТИ ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ АКЦИОНАРСКОГ ДРУШТВА „КОМУНАЛАЦ“ БИЈЕЉИНА

ДИО ПРВИ - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1.1. Предмет Правилника

Члан 1.

(1) Правилником о заштити од узнемиравања на раду (у даљем тексту: Правилник), у складу са Законом о заштити од узнемиравања на раду (у даљем тексту: Закон), уређује се поступак заштите од узнемиравања на раду и у вези са радом Акционарског друштва „Комуналац“ Бијељина (у даљем тексту: послодавац), поступак за остваривање права на заштиту од узнемиравања на раду и у вези са радом и друга питања од значаја за заштиту од узнемиравања на раду и у вези са радом.

(2) Одредбе овог Правилника се примјењују на све раднике који су у радном односу код послодавца (у даљем тексту: радник), доноси се на неодређено вријеме и важи док се не донесе нови Правилник.

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

1.2. Дефиниција појмова

Члан 2.

(1) Поједини изрази употријебљени у овом Правилнику имају сљедеће значење:

- 1) подстрекавање је подстицање, издавање налога или навођење других на вршење радњи узнемиравања на раду и у вези са радом (у даљем тексту: узнемиравање на раду),
- 2) помагање у вршењу радњи узнемиравања на раду сматра се давање савјета или упутстава како да се изврше радње узнемиравања на раду, стављање на располагање средстава за извршење, као и стварање услова или отклањање препрека за извршење радњи узнемиравања на раду,
- 3) одговорно лице код послодавца сматра се лице којем су повјерени одређени послови који се односе на управљање, пословање или процес рада, као и лице које одлучује о правима и обавезама радника.



1.3. Забрана дискриминације

Члан 3.

(1) Радник и послодавац имају право и обавезу на поштовање достојанства личности и заштиту од дискриминације и узнемиравања на раду, као и право на друге облике заштите у складу са законом.

ДИО ДРУГИ - ОРГАНИ

Члан 4.

(1) О правима, обавезама и одговорностима радника код послодавца у вези са поступком заштите од узнемиравања на раду и у вези са радом одлучује директор или друга лица одређена Правилником о раду Акционарског друштва „Комуналац“ Бијељина и Законом о раду.

(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 (у даљем тексту: комисија за заштиту од узнемиравања на раду), која има радне и моралне квалитете потребне у радној средини, на период од 4 (четири) године, са могућношћу поновног именовања након истека рока.

(3) Комисија за заштиту од узнемиравања на раду из става 2. овог члана може у свако доба бити опозвана ако буде поступала супротно важећим прописима.

(4) Комисија за заштиту од узнемиравања на раду има право у свако доба да тражи од послодавца да опозове њихово именовање без посебног образложења.

ДИО ТРЕЋИ - УЗНЕМИРАВАЊЕ НА РАДУ И РАДЊЕ КОЈЕ ПРОУЗРОКУЈУ УЗНЕМИРАВАЊЕ НА РАДУ КОД ПОСЛОДАВЦА

2.1. Узнемиравање на раду

Члан 5.

(1) Узнемиравање на раду, у смислу овог Правилника, јесте свако понашање према раднику, групи радника или послодавцу, које може нанијети штету физичке, психичке или сексуалне природе.

(2) Узнемиравање на раду може бити извршено једном радњом, повременим или учесталим, активним или пасивним поступањем.

(3) Вршилац радње узнемиравања на раду из става 2. 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.



(4) Узнемиравање на раду врши и лице које подстрекава или помаже другом лицу у вршењу радњи узнемиравања на раду.

Члан 6.

(1) Узнемиравање на раду које може нанијети штету физичке природе представља сваки физички напад на радника, независно од тога да ли је наступила повреда, а који је проузроковао страх, бол, понижавајуће или увредљиво окружење за радника.

(2) Узнемиравање на раду које може нанијети штету психичке природе је свако понашање према раднику којим се угрожава достојанство, част и углед радника, лични и професионални интегритет, а које може нанијети штету физичком или менталном здрављу или компромитовати радника.

(3) Узнемиравање на раду које може нанијети штету сексуалне природе је свако нежељено вербално, невербално или физичко понашање полне природе којим се угрожава достојанство радника, а може узроковати застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће или увредљиво окружење за радника.

2.2 Радње које проузрокују узнемиравање на раду

Члан 7.

(1) Радњама узнемиравања на раду, у складу са чл. 5. и 6. овог Правилника, 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) додјељивање 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, захтијевање 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.



ДИО ЧЕТВРТИ - ПРАВА И ОБАВЕЗЕ РАДНИКА И ПОСЛОДАВЦА

3.1. Права и обавезе радника

Члан 8.

- (1) Радник је дужан да се уздржи од понашања које представља узнемиравање на раду.
- (2) Злоупотребу права на заштиту од узнемиравања на раду врши радник који је знао или је морао знати да не постоје разлози за покретање поступка код послодавца или судског поступка за заштиту од узнемиравања на раду, а такав поступак покрене са циљем да за себе или другога прибави корист или да другоме нанесе штету.
- (3) Радник који врши узнемиравање на раду или који злоупотрејеби право на заштиту од узнемиравања на раду одговоран је за повреду радне обавезе, у складу са прописима којима се уређује област рада.

3.2. Права и обавезе послодавца

Члан 9.

- (1) Послодавац је дужан да се уздржи од понашања које представља узнемиравање на раду.
- (2) Злоупотребу права на заштиту од узнемиравања на раду врши послодавац који је знао или је морао знати да не постоје разлози за покретање судског поступка или поступка код послодавца за заштиту од узнемиравања на раду, а такав поступак покрене са циљем да за себе или другога прибави корист или да другоме нанесе штету.

Члан 10.

- (1) Послодавац је дужан да раднику обезбиједи ефикасну заштиту од узнемиравања на раду.
- (2) Послодавац је дужан да радни процес организује на начин да се спречава појава узнемиравања на раду и обезбиједи услове рада у којима радник неће бити изложен узнемиравању на раду од послодавца, односно одговорног лица, другог радника и трећих лица.

Члан 11.

- (1) Послодавац је дужан да информише радника, односно представнике радника о правима, дужностима и одговорностима, мјерама превенције и спречавања, узроцима, појавним облицима и посљедицама узнемиравања на раду.
- (2) Послодавац је дужан да представнику синдиката и другом представнику радника омогући оспособљавање с циљем препознавања, превенције и спречавања узнемиравања на раду.
- (3) Информисање радника и њихових представника из става 1. овог члана може се спроводити организовањем информативних састанака, организовањем обука, усвајањем и објављивањем општих аката о превенцији и спречавању узнемиравања на раду, на огласној табли или интернет страници послодавца, истицањем плаката или памфлета или на друге одговарајуће начине.



Члан 12.

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

(2) Послодавац који је накнадио штету, а коју је проузроковало одговорно лице код послодавца или радник има право да од одговорног лица или радника потражује износ исплаћене штете.

ДИО ПЕТИ - ПОСТУПАК ЗАШТИТЕ ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ

4.1. Подношење захтјева

Члан 13.

(1) Радник који сматра да је изложен узнемиравању на раду има право да комисији за заштиту од узнемиравања на раду или директно послодавцу да поднесе писани 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 из става 1. овог члана, уз писмену сагласност радника, може поднијети представник синдиката или други представник радника.

(2) Захтјев за заштиту од узнемиравања на раду подноси се 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 захтјеву се обавезно мора навести да је намијењено комисији за заштиту од узнемиравања на раду и са ознаком „повјерљиво“.

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.



4.2. Поступање по захтјеву

Члан 15.

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

(2) Послодавац је дужан да по сазнању да је извршена радња узнемиравања на раду покрене поступак утврђивања одговорности за повреду радне дисциплине.

(3) Поступак заштите од узнемиравања на раду спроводи се у року од 15 дана од дана пријема захтјева из члана 13. овог Правилника.

Члан 16.

(1) Радник протокола дужан је да у неотвореној коверти достави заprimљени захтјев за заштиту од узнемиравања на раду комисији за заштиту од узнемиравања на раду, одмах по пријему истог.

(2) Радник протокола дужан је да све информације, укључујући и име подносиоца захтјева, третира као службену, односно пословну тајну.

(3) Комисија за заштиту од узнемиравања на раду је дужна да о примљеном захтјеву одмах обавијести послодавца у циљу:

- 1) евентуалног покретања поступка утврђивања одговорности за повреду радне дисциплине или радне обавезе, у складу са законом и општим актом послодавца,
- 2) предузимања превентивних мјера ради спречавања даљих узнемиравања на раду.

Члан 17.

(1) Током доказног поступка, који је хитан и затворен за јавност, комисија за заштиту од узнемиравања на раду може предузети следеће радње:

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

(2) 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.

(3) О заprimљеном захтјеву за заштиту од узнемиравања на раду и свим предузетим радњама у циљу утврђивања чињеничног стања, комисија за заштиту од узнемиравања на раду дужна је саставити записник. Свако лице које је саслушано током поступка дужно је потписати своју изјаву која је прилог записника. У записнику се обавезно наводи када је одређена радња у поступку предузета, и ко је истој присуствовао. Записник потписује комисија за заштиту од узнемиравања на раду.



Члан 18.

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

4.3. Повреда радне обавезе

Члан 19.

(1) Узнемиравање на раду представља тежу повреду радне обавезе из члана 179. став 2. тачка 9. Закона о раду или повреду радне дисциплине и послодавац је дужан да по сазнању за извршење радње узнемиравања покрене поступак утврђивања одговорности.

(2) У поступку утврђивања одговорности за тежу повреду радне обавезе или радне дисциплине могу се изрећи мјере прописане Законом о раду:

- писмено упозорење,
- новчана казна и
- престанак радног односа.

(3) Радник који је претрпио узнемиравање може тражити накнаду претрпљене материјалне и нематеријалне штете.

4.4. Споразум

Члан 20.

(1) Након проведеног доказног поступка и прикупљених утврђених чињеница, комисија за заштиту од узнемиравања на раду утврђује приједлог споразума о окончању спора о узнемиравању на раду и заказује сједницу ради закључивања споразума, на који позива:

- стране у спору,
- представнике синдиката или радника, (уколико је то захтијевала нека од страна у спору).

(2) На сједници, стране у спору могу изнијети своје примједбе и приједлоге на предложени споразум.

(3) Коначан текст приједлога споразума од стране комисије за заштиту од узнемиравања на раду потписују:

- обје стране у спору,
- представник синдиката или радника (ако присуствује сједници),
- комисија за заштиту од узнемиравања на раду,

и представља саставни дио записника о провођењу поступка заштите од узнемиравања на раду.

Члан 21.

(1) Поступак за заштиту од узнемиравања на раду код послодавца сматра се окончаним закључивањем споразума у писаној форми између страна у спору.



(2) Споразум о окончању спора се закључује у четири примјерка и има снагу извршне исправе.

(3) Један примјерак споразума, комисија за заштиту од узнемиравања на раду одмах доставља послодавцу на извршење, а по један примјерак за стране у спору.

(4) Ако стране у спору не закључе споразум о предмету спора, комисија за заштиту од узнемиравања на раду то констатује у записнику уз навођење разлога незакључивања споразума, и одмах писменим путем обавјештава послодавца који у року не дужем од осам дана доноси рјешење о обустављању поступка код послодавца.

Члан 22.

(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.

Члан 23.

(1) 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 члана 19. овог Правилника.

(2) У случају из става 1. овог члана, радник је дужан да, без одгађања, обавијести послодавца и надлежну инспекцију о одбијању рада.

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

(4) Радник који је одбио да ради дужан је да се врати на рад након што је послодавац предузео мјере из члана 19. овог Правилника, а најкасније до окончања поступка заштите од узнемиравања на раду.

ДИО ШЕСТИ - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 24.

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

Члан 25.

На питања која нису уређена овим Правилником и Законом о заштити од узнемиравања на раду, примјењују се прописи којима се уређује област рада, мирног рјешавања радних спорова, дискриминације, облигационих односа, извршног поступка, инспекција и здравствене заштите.



Члан 26.

Комисију за заштиту од узнемиравања на раду послодавац ће именовати у року од 15 (петнаест) дана од дана ступања на снагу овог Правилника.

Члан 27.

Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли и интернет страници послодавца.

АД „КОМУНАЛАЦ“
Б и ј е љ и н а
- Надзорни одбор -

Број: 8787/2022
Датум: 19.10.2022. године

Предсједник Надзорног одбора
АД „Комуналац“ Бијељина

Божана Марковић, с.р.