



SIM TECHNIK d.o.o. za proizvodnju, trgovinu i usluge
ŠIBOVI b.b. BiH - 78220 KOTOR VAROŠ

PROCREDIT BANK d.d. Sarajevo ŽIRO RAČUN: 1941069919700195
IBAN: BA39 1941 0699 1970 1262 SWIFT: MEBBBA22
SPARKASSE BANK d.d. BiH ŽIRO RAČUN: 199563-0021074204
IBAN: BA39 1995 6300 2107 4204 SWIFT: ABSBBA 22
UNICREDIT BANK a.d. ŽIRO RAČUN: 551103-1126129432
IBAN: BA395517104802146325 SWIFT: BLBABA22
RAIFFEISEN BANK d.d. BiH ŽIRO RAČUN: 1610450065930064
IBAN: BA391611450000379451 SWIFT: RZBABA2S
ADDIKO BANK Banja Luka ŽIRO RAČUN: 552038-1476256624
IBAN: BA395520381489376844 SWIFT: HAABBA2B



Tel. +387-51 761 129; +387-51 761 132; Fax. +387-51 761 130; E-mai: sim-technik@blic.net; info@sim-technik.biz; PIB: 402637720002 JIB: 4402637720002

Na osnovu člana 15. st. 4, 5. i 6. i člana 28. stav 1. Zakona o zaštiti od uznemiravanja na radu ("Sl. glasnik RS", br. "Sl. glasnik RS", br. 90/2021- dalje: Zakon), direktor privrednog društva "SIM Technik" d.o.o. (dalje: Poslodavac) dana 03.01.2022. godine donosi sljedeći

PRAVILNIK O POSTUPKU ZAŠTITE OD UZNEMIRAVANJA NA RADU

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

(1) Ovim Pravilnikom o postupku zaštite od uznemiravanja na radu (dalje: **Pravilnik**), u skladu sa Zakonom, propisuje se način podnošenja zahtjeva za zaštitu od uznemiravanja na radu, način određivanja lica ili komisije za podnošenje i sprovođenje postupka zaštite od uznemiravanja kod Poslodavca, lice kojem se zahtjev podnosi, način obezbjeđenja tajnosti podataka i druga pitanja bitna za sprovođenje postupka zaštite od uznemiravanja na radu.

(2) Svrha Pravilnika je da uputi Poslodavca i radnike koji se nalaze u radnom odnosu kod Poslodavca, lica angažovana van radnog odnosa u procesu rada kod Poslodavca, druga lica koja po bilo kom osnovu učestvuju u procesu rada kod Poslodavca i lica koja traže zaposlenje kod Poslodavca, kako da svoje ponašanje prilagode radnom okruženju, a u skladu sa odredbama Zakona, moralnim i profesionalnim normama i opšteprihvaćenim vrijednostima.

(3) Osnovne vrijednosti na kojima se zasniva rad kod Poslodavca, a sa ciljem čijeg poštovanja se i donosi ovaj pravilnik su:

- 1) integritet i poštenje,
- 2) racionalan odnos prema vremenu i drugim resursima svih zaposlenih,
- 3) profesionalan pristup radu kroz posvećenost i uvažavanje kolega,
- 4) otvorenost i poštovanje prema kolegama,
- 5) društvena odgovornost i disciplina,

6) podsticanje i promocija humanosti.

Član 2

(1) Uznemiravanje na radu je svako ponašanje prema radniku, grupi radnika ili Poslodavcu, koje može nanijeti štetu fizičke, psihičke ili seksualne prirode.

(2) Radnjama uznemiravanja na radu smatraju se:

1) fizički napad ili prijetnja fizičkim napadom,

2) verbalno napadanje, obraćanje uz viku, prijetnju ili vrijeđanje,

3) neprimjereno javno komentarisanje ličnih svojstava i osobina radnika,

4) upućivanje vulgarnih komentara,

5) neopravdano isključivanje radnika iz radnih procesa i procesa donošenja odluka, oduzimanje radniku sredstava potrebnih za obavljanje posla i zabrana komuniciranja sa radnikom,

6) neopravdano uskraćivanje neophodnih informacija, namjerno davanje pogrešnih informacija ili uputstava u vezi sa radom ili radnim procesom,

7) postavljanje neadekvatno kratkih rokova za izvršenje posla ili neosnovano preopterećivanje radnika radnim zadacima,

8) dodjeljivanje neadekvatnih poslova u kontinuitetu, koji nisu u skladu sa stručnom spremom i sposobnostima radnika, osim u slučajevima i na način utvrđen propisima kojima se uređuje oblast rada,

9) neopravdano stalno omalovažavanje rezultata rada radnika,

10) prikupljanje i obrada podataka o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, zahtijevanje isprava ili drugih podataka koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova kod Poslodavca ili ostvarivanja prava radnika,

11) neosnovano kažnjavanje ili uskraćivanje ostvarivanja prava po osnovu rada,

12) druge radnje koje imaju za cilj ili predstavljaju ugrožavanje dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja i položaja radnika, koje izazivaju strah ili stvaraju neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršavaju uslove rada ili dovode do toga da se radnik izoluje ili navede na to da otkáže ugovor o radu ili drugi ugovor.

(3) Podstrekavanje i pomaganje u vršenju radnji iz stava 2. ovog člana smatra se vršenjem radnji uznemiravanja na radu.

(4) Vršilac radnje uznemiravanja na radu iz st. 2. i 3. ovog člana može biti Poslodavac, odgovorno lice kod Poslodavca, radnik, grupa radnika kod Poslodavca ili treće lice s kojim radnik ili Poslodavac redovno dolazi u kontakt u obavljanju poslova.

II PRAVA I OBAVEZE POSLODAVCA I RADNIKA

Član 3

(1) Radnik ili Poslodavac koji je znao ili je morao znati da ne postoje razlozi za pokretanje sudskog postupka za zaštitu od uznemiravanja na radu, a pokrene sudski postupak sa ciljem da za sebe ili drugoga pribavi korist ili da drugome nanese štetu vrši zloupotrebu prava na zaštitu od uznemiravanja na radu.

(2) Radnik koji vrši uznemiravanje na radu ili koji zloupotrijebi pravo na zaštitu od uznemiravanja na radu odgovoran je za povredu radne obaveze, u skladu sa propisima kojima se uređuje oblast rada.

Član 4

(1) Poslodavac je dužan da radnicima obezbijedi efikasnu zaštitu od uznemiravanja na radu.

(2) Poslodavac je dužan da radni proces organizuje na način da se sprečava pojava uznemiravanja na radu i obezbijedi uslove rada u kojima radnici neće biti izloženi uznemiravanju na radu od Poslodavca, odnosno odgovornog lica, drugog radnika i trećih lica.

(3) Poslodavac odgovara za štetu koju odgovorno lice kod Poslodavca ili radnik, vršeći radnje uznemiravanja na radu prouzrokuje drugom radniku, u skladu sa propisom kojim se uređuje oblast obligacionih odnosa.

(4) Ukoliko je Poslodavac naknadio štetu koju je prouzrokovalo odgovorno lice kod Poslodavca ili radnik, ima pravo da od odgovornog lica ili radnika potražuje iznos isplaćene štete.

Član 5

Postupak za zaštitu od uznemiravanja na radu sprovodi se kod Poslodavca, Agencije za mirno rješavanje radnih sporova (dalje: **Agencija**), nadležnog suda i organa nadležnog za inspekcijski nadzor.

III POSTUPAK ZA OSTVARIVANJE PRAVA NA ZAŠTITU OD UZNEMIRAVANJA NA RADU - KOD POSLODAVCA

Član 6

(1) Radnik koji smatra da je izložen uznemiravanju na radu ima pravo da podnese zahtjev za zaštitu od uznemiravanja na radu kod Poslodavca u roku od 30 dana od dana kada je posljednji put izvršena radnja uznemiravanja.

(2) Zahtjev za zaštitu od uznemiravanja na radu radnik podnosi u pisanoj formi, direktoru ili drugom licu ovlaštenom za zastupanje kod Poslodavca.

(3) Zahtjev za zaštitu od uznemiravanja na radu, uz pisanu saglasnost radnika, može podnijeti predstavnik sindikata ili drugi predstavnik radnika.

(4) Radnik koji smatra da je pretrpio uznemiravanje na radu je dužan da u zahtjevu za zaštitu od uznemiravanja na radu navede radnje kojima smatra da je izvršeno fizičko, psihičko ili seksualno uznemiravanje na radu, te da navede lica za koja smatra da su izvršila navedene radnje ili su podstrekavali na izvršenje, ili pomagali u izvršenju istih.

(5) Poslodavac je dužan da po saznanju da je izvršena radnja uznemiravanja na radu pokrene postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu radne discipline.

(6) Poslodavac je dužan da u roku od 15 dana od dana prijema zahtjeva za zaštitu od uznemiravanja na radu, odnosno od dana pokretanja postupka utvrđivanja odgovornosti za povredu radne discipline, sprovede postupak zaštite od uznemiravanja na radu.

Član 7

(1) Poslodavac je dužan da, po prijemu zahtjeva za zaštitu od uznemiravanja na radu, imenuje komisiju za sprovođenje postupka utvrđivanja odgovornosti za povredu radne discipline, kao i za sprovođenje postupka zaštite od uznemiravanja na radu.

(2) Komisija iz stava 1. ovog člana se sastoji od 3 lica (direktor, tj. lice ovlašćeno za zastupanje Poslodavca i dva radnika koja nisu povezana sa prijavljenom radnjom uznemiravanja na radu).

(3) O imenovanju komisije iz ovog člana odlučuje direktor pisanim rješenjem.

(4) Komisija je dužna da ispita sve navode iz zahtjeva za zaštitu od uznemiravanja na radu, te da po okončanju postupka utvrđivanja odgovornosti za povredu radne discipline, kao i postupka zaštite od uznemiravanja na radu, sastavi pisani izvještaj o svim činjenicama utvrđenim u toku postupaka.

Član 8

(1) Postupak zaštite od uznemiravanja na radu kod Poslodavca je hitan i zatvoren je za javnost.

(2) U postupku kod Poslodavca, na zahtjev jedne od strana u sporu, može da učestvuje predstavnik sindikata ili drugi predstavnik radnika.

(3) Podaci prikupljeni u toku postupka kod Poslodavca su povjerljive prirode i mogu se saopštavati samo učesnicima u postupku i nadležnim organima u vezi sa postupkom za zaštitu od uznemiravanja na radu.

(4) Primalac podataka prikupljenih u toku postupka kod Poslodavca je obavezan da te podatke tretira strogo povjerljivo i da ih, osim na osnovu prethodne pisane saglasnosti davaoca podataka, ne otkriva bilo kom trećem licu. Primalac podataka je ovlašćen da otkrije povjerljive podatke samo, a i tada samo u mjeri u kojoj je to potrebno, onima od radnika koji u skladu sa predmetom postupka imaju potrebu znati te podatke kako bi se postupak sproveo na što efikasniji način i koji se kroz svoje ugovore o radu i ugovore o povjerljivosti informacija nalaze pod jednakim materijalnim obavezama povjerljivosti i tajnosti.

(5) Izuzeci od obaveze čuvanja povjerljivosti iz stava 4. ovog člana su podaci koji su, na dan njihovog prijema od strane primaoca podataka, već javno dostupni, ili je primalac podataka obavezan da ih otkrije po nalogu nadležnog državnog organa.

(6) Svi vidovi komunikacije koji su u vezi sa postupkom zaštite od uznemiravanja na radu, uključujući, bez ograničenja, telefon, elektronsku prepisku, pisanu prepisku, obuhvaćeni su obavezom čuvanja povjerljivosti iz ovog člana.

(7) Obaveza čuvanja povjerljivosti iz ovog člana je na snazi za sve vrijeme trajanja postupka zaštite od uznemiravanja na radu, kao i po njegovom okončanju.

(8) Lice koje pretrpi štetu zbog neovlašćenog odavanja povjerljivih podataka od strane primaoca podataka, ovlašćeno je da potražuje naknadu štete u skladu sa propisima obligacionog prava.

Član 9

(1) Postupak za zaštitu od uznemiravanja na radu kod Poslodavca smatra se okončanim zaključivanjem sporazuma u pisanoj formi između strana u sporu.

(2) Sporazum iz stava 1. ovog člana ima snagu izvršne isprave.

(3) Ako strane u postupku kod Poslodavca ne zakluče sporazum o predmetu spora u roku od 15 dana od dana prijema zahtjeva za zaštitu od uznemiravanja na radu, odnosno od dana pokretanja postupka utvrđivanja odgovornosti za povredu radne discipline, Poslodavac donosi rješenje o obustavljanju postupka.

Član 10

(1) Sporazum o okončanju postupka za zaštitu od uznemiravanja na radu (dalje: **Sporazum**) sadrži mjere koje su usmjerene na prestanak ponašanja koje predstavlja uznemiravanje na radu i sprečavanje daljeg uznemiravanja.

(2) Sporazum može sadržavati odredbe o naknadi materijalne i nematerijalne štete.

(3) Poslodavac je dužan da sprovede mjere koje su usmjerene na prestanak ponašanja koje predstavlja uznemiravanje na radu i sprečavanje daljeg uznemiravanja, a koje su sadržane u Sporazumu.

IV POSTUPAK ZA OSTVARIVANJE PRAVA NA ZAŠTITU OD UZNEMIRAVANJA NA RADU - PRED AGENCIJOM ZA MIRNO RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA ILI PRED SUDOM

Član 11

(1) Radnik koji smatra da je pretrpio uznemiravanje na radu može da podnese prijedlog za mirno rješavanje spora Agenciji ili da podigne tužbu za zaštitu od uznemiravanja na radu, ukoliko se postupak kod Poslodavca obustavi bez zaključenog Sporazuma.

(2) Pravo na podnošenje prijedloga za mirno rješavanje spora, odnosno podizanje tužbe uslovljeno je prethodnim obraćanjem radnika Poslodavcu zahtjevom za zaštitu od uznemiravanja na radu.

(3) Izuzetno od stava 2. ovog člana, kada je uznemiravanje počinilo odgovorno lice kod Poslodavca, pravo na podnošenje prijedloga za mirno rješavanje spora, odnosno podizanje tužbe nije uslovljeno prethodnim obraćanjem radnika Poslodavcu zahtjevom za zaštitu od uznemiravanja na radu.

(4) Rok za podnošenje prijedloga za mirno rješavanje radnog spora je 3 mjeseca od dana kada je posljednji put izvršena radnja uznemiravanja na radu, odnosno 3 mjeseca od dana isteka roka za sprovođenje postupka zaštite od uznemiravanja na radu kod Poslodavca (15 dana od dana prijema zahtjeva za zaštitu od uznemiravanja na radu, odnosno od dana pokretanja postupka utvrđivanja odgovornosti za povredu radne discipline).

(5) Rok za podizanje tužbe je 3 mjeseca od dana obustavljanja postupka mirnog rješavanja radnog spora kod Agencije, odnosno 6 mjeseci od dana kada je posljednji put izvršena radnja uznemiravanja na radu.

(6) Sudski spor povodom zaštite od uznemiravanja na radu ima karakter radnog spora.

V POSTUPAK ZA OSTVARIVANJE PRAVA NA ZAŠTITU OD UZNEMIRAVANJA NA RADU - KOD ORGANA NADLEŽNOG ZA INSPEKCIJSKI NADZOR

Član 12

(1) Ako radniku, koji smatra da je izložen uznemiravanju na radu prema mišljenju doktora specijaliste medicine rada zaposlenog u nadležnoj zdravstvenoj ustanovi, prijete opasnost po zdravlje ili život, Poslodavac je dužan da, do okončanja postupka za zaštitu od uznemiravanja na radu kod Poslodavca, radniku koji se tereti za uznemiravanje na radu izrekne jednu od sljedećih mjera:

1) premještaj u drugu radnu sredinu - na iste ili druge poslove, odnosno radno mjesto, ili

2) udaljenje sa radnog mjesta uz naknadu plate, u skladu sa propisom kojim se uređuje oblast rada.

(2) Radnik kojem, prema mišljenju doktora specijaliste medicine rada zaposlenog u nadležnoj zdravstvenoj ustanovi, prijete opasnost po zdravlje ili život, ima pravo da odbije da radi ako Poslodavac ne preduzme mjere iz stava 1. ovog člana.

(3) U slučaju iz stava 2. ovog člana, radnik je dužan da, bez odgađanja, obavijesti Poslodavca i nadležnu inspekciju o odbijanju rada.

(4) Za vrijeme dok ne radi, radnik ima pravo na naknadu plate u visini prosječne plate koju je ostvario u prethodna 3 mjeseca.

(5) Radnik koji je odbio da radi dužan je da se vrati na rad nakon što je Poslodavac preduzeo mjere iz stava 1. ovog člana, a najkasnije do okončanja postupka zaštite od uznemiravanja na radu.

Član 13

(1) Pokretanje postupka za zaštitu od uznemiravanja na radu, kao i učešće u postupku ne može da bude osnov za:

1) stavljanje radnika u nepovoljniji položaj u vezi sa ostvarivanjem prava i obaveza po osnovu rada,

2) pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske, materijalne i druge odgovornosti radnika,

3) otkaz ugovora o radu, odnosno prestanak radnog ili drugog ugovornog odnosa po osnovu rada,

4) proglašavanje radnika viškom, u skladu sa propisima kojima se uređuje oblast rada.

(2) Pravo na zaštitu iz stava 1. ovog člana ima i lice koje je prisustvovalo ili svjedočilo uznemiravanju, odbilo nalog za postupanje koje predstavlja uznemiravanje na radu ili na bilo koji način učestvovalo u postupku za zaštitu od uznemiravanja, pružilo ili imalo namjeru pružiti informacije ili potrebne dokaze u postupku zaštite od uznemiravanja na radu.

VI ZAVRŠNE ODREDBE

Član 14

(1) Ovaj pravilnik objaviće se na na internet stranici Poslodavca www.sim-technik.biz

(2) Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u skladu sa stavom 1. ovog člana.

ZA POSLODAVCA


Miloš Trkulja, dipl. ing. mašinstva, direktor



U Kotor Varošu, dana 03.01.2022. godine