

ПРАВИЛНИК ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО



АЛКАЛОИД
СКОПЈЕ

ПРАВИЛНИК ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО



**АЛКАЛОИД
СКОПЈЕ**

Здравјето пред сè

Врз основа на член 119 од Статутот на АЛКАЛОИД АД Скопје и на одредбите од Законот за заштита од вознемирување на работното место (Сл. в. на РМ бр. 79/2013), Управниот одбор на АЛКАЛОИД АД Скопје, на седницата одржана на 26.4.2024 година, го донесе следниот:

ПРАВИЛНИК ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО¹

Општи одредби

Член 1

Со овој Правилник подетално се уредуваат законски утврдените права, обврски и одговорности кои го уредуваат односот меѓу работодавецот, раководните лица и вработените во врска со спречувањето психичко и полово вознемирување на работното место и на местото на работа, мерките и постапката за заштита од вознемирување на работното место, како и другите прашања што се однесуваат на спречувањето и на заштитата од вознемирување на работното место.

АЛКАЛОИД АД Скопје (во натамошниот текст АЛКАЛОИД) нема да толерира и забранува секаква форма на насилство, секакво дискриминаторско или вознемирувачко однесување спрема кој било вработен и раководно лице, практикант, кандидат за работа, партнер, добавувач и изведувач или кое било друго лице со кое има контакт при извршувањето на работните процеси, како и секаква злоупотреба на правата на вознемирување на работното место.

Вознемирувањето и малтретирањето ги поткопуваат основните вредности на АЛКАЛОИД и може да имаат сериозен и негативен ефект врз здравјето, довербата, моралот и врз квалитетите на оние кои се погодени од него.

Овие изрази ќе ги имаат следниве значења при толкувањето на овој правилник:

Вработени – според овој Правилник тоа се лицата кои се во работен однос врз основа на склучен договор за вработување со АЛКАЛОИД на определено или на неопределено време, како и лицата кои се ангажирани преку приватна агенција за вработување.

Раководни лица – според овој Правилник тоа се членовите на органите на управување на АЛКАЛОИД, како и лицата со посебни овластувања и одговорности утврдени со одлука на Управниот одбор на АЛКАЛОИД.

Вознемирување на работното место – се однесува на повеќе неприфатливи однесувања и практики или закани за нив, без оглед на тоа дали се еднократни или повторени, кои имаат цел, резултираат со или, веројатно, би резултирале со физички, психолошки, сексуални или со економски повреди и штети, а вклучува родово базирано насилство и вознемирување. Вознемирувањето на работното место се јавува како психичко и како полово вознемирување.

Психичко вознемирување на работното место е секое негативно однесување од поединец или од група кое се повторува, континуирано и систематски, кое претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и на честа на лицата од член 2 на овој правилник и кое предизвикува чувство на страв или кое создава непријатност и пониженост, а чија крајна цел може да биде повреда на физичкото и на менталното здравје, компромитирање на професионалната иднина на вработениот, престанок на работниот однос или напуштање на работното место.

Полово вознемирување е секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер, кое има цел или кое претставува повреда на достоинството на лицата од член 2 на овој правилник, а кое предизвикува чувство на страв или кое создава непријатност и пониженост.

Вршител на вознемирувањето на работното место можат да бидат едно или повеќе лица со негативно однесување, без оглед на нивното својство, вработен или раководно лице, како поединци или во група.

Место на вршење на вознемирувањето на работното место е секое место поврзано со работата, вклучително и она на работното место, надвор од работното место, местото/местата низ кои минува при неговото вообичаено доаѓање и заминување од работното место, како и преку комуникации поврзани со работата, вклучително и на оние овозможени од информациските и од комуникациските технологии.

Време на вршење на вознемирувањето се времето во рамките на работното време и времето на патување до работното место и од него, како и она за време на службени патувања, обуки, настани и на социјални активности поврзани со работата.

Примена

Член 2

Субјекти на кои се применува овој правилник се следните лица: вработени и раководни лица, кандидати за вработување, практиканти и други трети лица ангажирани со договори, добавувачи и изведувачи и други лица со кои вработените и раководните лица доаѓаат во контакт при извршувањето на работните процеси.

Однесувања и активности кои не се сметаат за вознемирување на работното место

Член 3

Однесувања и активности кои не се сметаат за вознемирување на работното место се:

- поединечните акти донесени од АЛКАЛОИД со кои се одлучува за правата, обврските и за одговорностите од работниот однос, а против кои вработениот има право на заштита преку постапка утврдена со закон;
- лишување и оневозможување на остварувањето и на користењето на правата утврдени со закон, со Колективниот договор и со договорот за вработување, чија заштита се остварува во постапката во АЛКАЛОИД и пред надлежниот суд;
- секое неоправдано правење разлика при нееднакво постапување спрема вработениот на која било основа на дискриминација, кое е забрането и во врска со кое се обезбедува заштита, во согласност со законот;
- повремени разлики во мислењата во врска со прашањата и со проблемите поврзани со вршењето на работите и на работните задачи, освен ако тие немаат цел да го повредат или намерно да го навредат вработениот.

Член 4

АЛКАЛОИД е должен во текот на работата да обезбеди услови според кои работата ќе се врши во атмосфера на заемно почитување и на соработка, без непријателско, понижувачко или навредливо однесување; ќе развива свест кај лицата од член 2 на овој правилник за потребата од заемно почитување и од тимска работа при извршувањето на работните задачи и ќе им овозможи на вработените право да изнесуваат свои ставови, мислења и предлози во врска со вршењето на работата на работното место, а поради тоа да не се трпат штетни последици.

Лицата од член 2 на овој правилник се должни во текот на работата да се однесуваат коректно, пристојно и достоинствено едни спрема други и да придонесуваат за создавање работна средина во која нема да има вознемирување на работното место и со свој позитивен пример да придонесуваат за превенција и за спречување на вознемирувањето на работното место.

Во процесот на работа должност на секое лице на кое се однесува овој правилник е да ги почитува законските и подзаконските прописи, како и внатрешните акти на АЛКАЛОИД, и тоа: Кодот на етичко и деловно однесување, Правилата на работниот ред и дисциплина, Политиката за заштита и унапредување на човекови права, Политиката за недискриминација и промовирање различност, еднакви можности и инклузија и Политиката за безбедност и здравје при работа.

Превентивни и други мерки за заштита од вознемирување

Член 5

Превентивни мерки за заштита од вознемирување на работното место кои АЛКАЛОИД е должен да ги обезбеди се следните:

- здрава работна средина под услови со кои се обезбедува почитување достоинство, интегритет и здравје на лицата од член 2 на овој правилник;
- преземање потребни мерки за спречување и за заштита на вработениот, кандидатите за работа, на волонтерите, практикантите и на други трети лица ангажирани со договори од вознемирување на работното место;
- посредници за спроведување на постапката за посредување при вознемирување на работа;
- да ги информира и да ги запознае вработените за мерките и за постапката во врска со заштитата од вознемирување на работното место, како и за содржината на овој Правилник при самото вработување и во текот на работењето.

Претходна постапка

Член 6

Претходната постапка претставува обид за надминување и за решавање спорна ситуација без поведување постапка за заштита од вознемирување на работното место пред АЛКАЛОИД, односно пред надлежниот суд.

Вработените, раководните лица и други лица ангажирани со договор кои учествуваат во работата на АЛКАЛОИД, а кои сметаат дека се изложени на вознемирување на работното место треба со писмено предупредување да се обратат до лицето за кое сметаат дека ги вознемирува и да му го укажат следново:

- дека неговото однесување е несоодветно, неприфатливо и несакано и спротивно на законот и на овој Правилник;
- да го предупредат дека ќе побараат законска заштита ако таквото однесување не престане веднаш.

Писменото предупредување претставува услов за квалификување одредено однесување како психичко, односно како полово вознемирување, т. е. лицето кое смета дека е изложено на вознемирување е должно писмено да го предупреди вршителот на вознемирувањето дека му пречи тоа однесување и дека го смета за вознемирување на работното место.

Поведување постапка

Член 7

Лицето кое смета дека е изложено на вознемирување, пред поднесувањето тужба пред надлежниот суд, поднесува писмено барање за заштита од вознемирување на работното место до Генералниот директор или до друго овластено лице од Генералниот директор, во согласност со Законот за заштита од вознемирување на работното место и со овој Правилник.

Лицето кое смета дека е изложено на вознемирување може да поднесе тужба пред надлежниот суд по претходно писмено предупредување до вршителот на вознемирувањето, без поведување постапка за заштита од вознемирување на работното место.

Член 8

Барањето заштита од вознемирување се поднесува во писмена форма до Генералниот директор или до друго овластено лице од Генералниот директор.

Лицето кое смета дека е изложено на вознемирување на работното место може да му даде писмено овластување на друго лице за да го поднесе барањето.

Барање може да поднесе и друго лице (претставник на синдикат, претставници на работниците за безбедност и здравје при работа, офицерот за корпоративна усогласеност и претставник од Службата за човечки ресурси) по писмена согласност од лицето кое смета дека е изложено на вознемирување на работното место.

Член 9

Барањето за заштита од вознемирување на работното место содржи:

- податоци за подносителот на барањето;
- податоци за лицето кое смета дека е изложено на вознемирување на работното место ако не е подносител на барањето;
- податоци за лицето за кое се смета дека врши вознемирување;
- краток опис на однесувањето за кое оправдано се смета дека претставува вознемирување на работното место;
- траење и зачестеност на однесувањата кои се сметаат за вознемирување на работното место, како и датумот кога последен пат е извршено тоа однесување;
- наведување факти и докази.

Барањето може да се поднесе најдоцна во рок од шест месеци од денот кога последен пат е извршено однесувањето кое претставува вознемирување на работното место.

Со истекот на овој рок правото на поведување постапка за заштита од вознемирување на работното место застарува.

Тек на постапката

Член 10

Генералниот директор или друго овластено лице од Генералниот директор, по добивањето на барањето за заштита од вознемирување на работното место, веднаш го проследува до Комисијата за корпоративна усогласеност на АЛКАЛОИД АД Скопје заради разгледување и утврдување дали пријавеното однесување има основа да се смета за вознемирување на работното место, во согласност со овој правилник и со Законот за заштита од вознемирување на работното место.

Комисијата за корпоративна усогласеност го разгледува пријавеното однесување од аспект на примена на етичките принципи во односите меѓу страните и дали се нарушени универзалните стандарди на почитување на угледот и на достоинството во контекст на настаните и на активностите кои го сочинуваат наводното вознемирување.

Комисијата за корпоративна усогласеност, при одлучувањето дали одредено однесување претставува вознемирување на работното место, се води според начелата и принципите утврдени во Кодот за етичко и деловно однесување, како и според научните принципи, доколку се применливи, и ги толкува сите елементи на пријавеното однесување според објективни критериуми.

Комисијата за корпоративна усогласеност во најкус можен рок го известува Генералниот директор или другото овластено лице од Генералниот директор за усвоениот став дали пријавеното однесување има основа да се смета за вознемирување на работното место.

Доколку се добие мислење дека има основа пријавеното однесување да се смета за вознемирување на работното место, Генералниот директор или друго овластено лице од Генералниот директор веднаш, а најдоцна во рок од осум дена од денот на прием на барањето за заштита од вознемирување на работното место, на страните им предлага посредување како начин за разрешување на спорниот однос и им предлага да изберат лице од листата на посредници.

Ако страните не можат да се спогодат за избор на посредник, Генералниот директор или друго овластено лице од Генералниот директор е должно во рок од осум дена, сметано од истекот на рокот од став 1 на овој член, на подносителот на барањето и на лицето кое смета дека е изложено на вознемирување на работното место, а кое не е подносител на барањето, да им достави писмено известување дека не е избран посредник.

Од денот на доставување или на недоставување на ова известување започнува да тече рокот од 15 дена за поднесување тужба до надлежниот суд за заштита од вознемирување на работното место.

Претходната постапка за заштита од вознемирување на работното место кај работодавецот не е задолжителна и не претставува основа за поведување судска постапка за заштита од вознемирување, во согласност со Законот за вознемирување на работното место.

Член 11

Постапката за посредување е итна и затворена за јавноста.

Посредникот е должен да постапува независно и непристрасно и на начин кој ќе им помогне на страните да постигнат спогодба.

Во постапката за посредување, на барање на страните, може да учествува и претставник на синдикатот во кој членува вработениот, односно претставник на вработените.

Податоците прибрани во текот на постапката можат да им се соопштуваат само на учесниците во постапката, а изнесувањето на податоците до кои се дошло во текот на постапката за посредување претставува повреда на работните обврски.

Член 12

Страните можат да се спогодат за начинот на кој ќе се спроведува постапката за посредување. Посредникот може да води заеднички или одвоени разговори со засегнатите страни, како и со лицата кои се предложени како сведоци од страните. Посредникот изготвува записник за секое преземено дејство и за спроведените разговори со страните и со сведоците. Постапката за посредување посредникот треба да ја заврши во рок од 15 дена.

Успешно посредување (постигнување спогодба)

Член 13

Ако постапката за посредување е успешна и ако страните се спогодиле, посредникот во рок од три дена од денот на завршување на постапката за посредување изготвува спогодба, која содржи препораки за вршителот на вознемирувањето на работното место и за АЛКАЛОИД за престанување на вознемирувањето и за начинот на отстранување на можностите за продолжување на вознемирувањето на работното место (преместување на вработениот во друга работна просторија, односно на друга локација).

Спогодбата ја потпишуваат двете страни и посредникот.

АЛКАЛОИД е должен да постапи според препораките од спогодбата.

Неуспешно посредување

Член 14

Ако страните во постапката за посредување не постигнат спогодба за престанување на вознемирувањето на работното место, 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 неуспешното посредување се доставува до двете страни и до Генералниот директор или до друго овластено лице од Генералниот директор.

Запирање на постапката

Член 15

Ако во текот на постапката за посредување страните со писмена изјава се откажат од натамошното водење на постапката, посредникот е должен во рок од три дена од добивањето на изјавите да донесе заклучок за запирање на постапката.

Посредникот го доставува заклучокот до двете страни и до Генералниот директор или до друго овластено лице од Генералниот директор.

Член 16

Ако на лицето кое смета дека е изложено на вознемирување на работното место, според мислењето од овластена здравствена установа која врши дејност медицина на трудот, му е нарушена здравствената состојба поради вознемирувањето на работното место, АЛКАЛОИД е должен до завршувањето на постапката за заштита од вознемирување на работното место вработениот привремено да го премести во друга работна просторија, односно работна средина.

Член 17

На лицето кое врши вознемирување на работното место или злоупотреба на правото за заштита од вознемирување на работното место АЛКАЛОИД може да му изрече една од мерките за непочитување на работниот ред и дисциплина, односно за повреда на работните обврски, во согласност со Законот, Колективниот договор на друштвото и со Правилата за работен ред и дисциплина.

Доколку лицето на кое поради вознемирување на работното место му била изречена мерка во рок од шест месеци повторно изврши вознемирување врз истото или врз друго лице, АЛКАЛОИД може да му го откаже договорот за вработување, односно да му изрече мерка престанување на работниот однос, во согласност со Законот, Колективниот договор на друштвото и со Правилата за работен ред и дисциплина.

Заштита на учесниците во постапката

Член 18

Поведувањето постапка за заштита од вознемирување на работното место, како и учеството во таа постапка како сведок не може да биде основа за негово ставање во понеповолна положба во поглед на остварувањето на правата и на обврските од работниот однос, за поведување постапка за утврдување дисциплинска, материјална и друга одговорност на вработениот или за откажување на договорот за вработување, односно за престанување на работниот однос на вработениот од деловни причини во рок од две години од денот кога е поведена постапката за заштита од вознемирување или од денот кога учествувал како сведок во постапката за заштита од вознемирување на работното место.

Член 19

Лицето кое смета дека е изложено на вознемирување на работното место, а кое не е задоволно од исходот на постапката за заштита од вознемирување на работното место може да поднесе тужба до надлежниот суд.

Член 20

Злоупотреба на правата на вознемирување на работното место врши лице кое знаело или кое морало да знае дека не постојат причини за поведување постапка за заштита од вознемирување на работното место, а повело или иницирало поведување ваква постапка за да нанесе штета врз трето лице или заради прибавување материјална или нематеријална корист за себе или за друг.

Член 21

Овој Правилник влегува во сила со денот на неговото донесување.

Правилникот ќе биде објавен на официјалната веб-страница на АЛКАЛОИД АД Скопје и на огласните табли.

¹ Оваа верзија на Правилникот за заштита од вознемирување на работното место на АЛКАЛОИД АД Скопје е во формат и дизајн за потребите на запознавање на јавноста со истата. Официјалната верзија на Правилникот се чува во неговото седиште.

АЛКАЛОИД АД Скопје

Бул. Александар Македонски 12, 1000 Скопје,
Република Северна Македонија

www.alkaloid.com.mk

