Na osnovu odredbi Zakona o zabrani zlostavljanja na radu ("Sl. list CG 30/12 i 54/16) i Pravilnika o pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenog o prevenciji i zaštiti od zlostavljanja na radu ("Sl.list CG" 56/12), a shodno ovlašćenju po Zaključcima Odbora direktora «Luka Bar» AD Bar br. OD/170-2-2 od 29.01.2018. godine, donosim

Akcionarsko Društvo
„LUKA BAR" - Bar
Broj: 3886
RAL 31.05. 2018 god.

PRAVILNIK
O PRAVILIMA PONAŠANJA POSLODAVCA I ZAPOSLENIH U VEZI SA PREVENCIJOM I ZAŠTITOM OD ZLOSTAVLJANJA NA RADU

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim Pravilnikom uređuju se prava i obaveze poslodavca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu i u vezi sa radom (u daljem tekstu: mobing), kojih su dužni da se pridržavaju "Luka Bar" AD (u daljem tekstu: poslodavac) i lica u radnom odnosu ili angažovana van radnog odnosa kod poslodavca (u daljem tekstu: zaposleni), kao i postupak za zaštitu od mobinga, u skladu sa Zakonom.

Pod mobingom se, u smislu Zakona, smatra svako aktivno ili pasivno ponašanje na radu ili u vezi sa radom prema zaposlenom ili grupi zaposlenih, koje se ponavlja, a koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkaže ugovor o radu ili drugi ugovor, kao i podsticanje ili navođenje drugih na takvo ponašanje.

Član 2

Kod poslodavca "Luka Bar" AD zabranjen je bilo koji vid mobinga, kao i zloupotreba prava na zaštitu od mobinga.

Poslodavac i zaposleni su dužni da se ponašaju na način kojim se poštuje dostojanstvo, integritet i zdravlje zaposlenih, kao i da preduzmu sve potrebne mjere i cilju zaštite zaposlenih od mobinga.

II OBAVEZE POSLODAVCA

Član 3

Poslodavac je dužan:

1. da zaposlene prije stupanja na rad, u pisanoj formi upozna o:
-pravilima ponašanja kod poslodavca i zaposlenog na radu;
-zabrani mobinga;
-ponašanjima koji predstavljaju mobing;
-pravima, obavezama i odgovornostima u vezi mobinga;
-zloupotrebi prava na zaštitu od mobinga;
-postupku za zaštitu od mobinga kod poslodavca;
-licu kome se podnosi zahtjev za zaštitu od mobinga, i o posredniku određenom kod poslodavca;
-zaštiti učesnika u postupku;
-rokovima zastarjelosti pokretanja postupka.

2. da obezbijedi uslove neophodne za stvaranje zdrave i bezbjedne radne okoline u kojoj će se poslovi obavljati u atmosferi međusobnog poštovanja, saradnje, otvorenosti, bezbjednosti i jednakosti;
3. da razvija svijest kod zaposlenih o potrebi uzajamnog poštovanja, saradnje i timskog rada u izvršavanju radnih zadataka;
4. da se prema zaposlenima ponaša na način koji će štititi njihovo dostojanstvo i uz dužno poštovanje;
5. da omogući sindikalnoj/nim/ organizaciji/ama/ da svojim učešćem daju doprinos u osposobljavanju i radu na prevenciji i sprječavanju mobinga;
6. da omogući zaposlenima da iznesu svoje mišljenje, stavove i predloge u vezi sa obavljanjem posla, i da zbog toga ne trpi štetne posljedice.

III OBAVEZE ZAPOSLENIH

Član 4

Zaposleni je dužan :

1. da se prema drugim zaposlenima i poslodavcu ponaša dostojanstveno, sa poštovanjem i uvažavanjem,
2. da ličnim primjerom doprinosi stvaranju radne okoline u kojoj nema zlostavljanja na radu, kao ni ponašanja koje bi moglo da doprinese zlostavljanju na radu, odnosno da poslove obavlja u atmosferi poštovanja, saradnje, otvorenosti, bezbjednosti i jednakosti,
3. da svojim učešćem daje doprinos prevenciji i sprječavanju mobinga,
4. da obavijesti posrednika kada sazna za ponašanje koje može predstavljati mobing.

IV PREVENCIJA I ZAŠTITA OD MOBINGA

Član 5

Radi prevencije i zaštite od mobinga poslodavac i zaposleni treba da se uzdrže od:

1. ponašanja koja se odnose na nemogućnost odgovarajuće komunikacije, kao što su:
-neopravdano i namjerno onemogućavanje zaposlenog da iznese svoje mišljenje, kao i neopravdano prekidanje zaposlenog u govoru,
-obraćanje uz viku, prijetnju i vrijeđanje,
-uznemiravanje zaposlenog putem telefonskih poziva i drugih sredstava za komunikaciju, ako to nije u vezi sa radnim procesom i poslom koji zaposleni obavlja,
-druga istovrsna ponašanja,

2. ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja dobrih međuljudskih odnosa, kao što su:
-ignorisanje prisustva zaposlenog, odnosno ako se zaposleni namjerno i neopravdano izoluje od drugih zaposlenih na način što se izbjegava i prekida komunikacija sa njim,
-neopravdana fizička izolacija zaposlenog iz radne okoline,
-neopravdano oduzimanje zaposlenom sredstva potrebnog/nih za obavljanje posla,
-neopravdano nepozivanje na zajedničke sastanke,
-neopravdana zabrana komunikacije sa zaposlenim,
-druga istovrsna ponašanja,

3. ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja ličnog ugleda zaposlenog, kao što su:
-verbalno napadanje, širenje neistina o zaposlenom uopšte i u vezi sa njegovim privatnim životom,
-negativno komentarisanje ličnih karakteristika zaposlenog,
-imitiranje glasa, gestova i načina kretanja zaposlenog,
-ponižavanje zaposlenog pogrdnim i degradirajućim riječima,
-druga istovrsna ponašanja,

4. ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja profesionalnog integriteta zaposlenog, kao što su:
-neopravdane stalne kritike i omalovažavanja rezultata rada zaposlenog,
-nedavanje radnih zadataka zaposlenom, koje nije opravdano potrebama procesa rada,
-neopravdano onemogućavanje zaposlenog da izvršava radne zadatke,
-davanje ponižavajućih radnih zadataka koji su ispod nivoa kvalifikacije zaposlenog,
-davanje teških radnih zadataka ili onih koji su iznad nivoa kvalifikacije zaposlenog,
-određivanje neprimjerenih rokova za izvršenje radnih zadataka,

-neravnomjeran raspored radnih zadataka u odnosu na druge zaposlene koji obavljaju istu vrstu poslova,
-česta promjena radnih zadataka ili neopravdana prekidanja u radu, koja nisu uslovljena procesom rada,
-neopravdano prekomjerno nadziranje rada,
-namjerno i neopravdano uskraćivanje ili zadržavanje informacija koje su u vezi sa radom,
-namjerno davanje radnih zadataka koji nisu u vezi sa poslovima za koje je zaposleni radno angažovan,
-neopravdana, neosnovana ili prekomjerna upotreba kamera i drugih tehničkih sredstava kojima se omogućava kontrola zaposlenih,
-namjerno i neopravdano isključivanje zaposlenog iz obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih,
-druga istovrsna ponašanja,

5. ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja zdravlja zaposlenog, i to:
-neopravdane stalne prijetnje (npr. raskidom radnog odnosa, odnosno otkazom ugovora o radu ili drugog ugovora) i pritisci kojima se zaposleni drži u stalnom strahu,
-prijetnja da će se protiv zaposlenog primijeniti fizička sila,
-fizičko uznemiravanje koje nema elemente krivičnog djela,
-namjerno izazivanje konflikata i stresa,
-druga istovrsna ponašanja,

6. ponašanja koja bi se mogla smatrati uznemiravanjem, kao što su:
-neželjeno ponašanje prema zaposlenom s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeroispovjest, nacionalnost, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje odnosno invalidnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u sindikalnim i političkim organizacijama ili neko drugo svojstvo,
-druga istovrsna ponašanja,

7. ponašanja koja bi se mogla smatrati seksualnim uznemiravanjem kao što su:
-ponižavajući i neprimjereni komentari i postupci seksualne prirode,
-pokušaj ili izvršenje nepristojnog i neželjenog fizičkog kontakta,
-navođenje na prihvatanje ponašanja seksualne prirode uz obećavanje nagrade, prijetnju ili ucjenu,
-druga istovrsna ponašanja.

V PONAŠANJA I AKTIVNOSTI KOJE SE NE SMATRAJU MOBINGOM

Član 6

Ne smatraju se mobingom:

-pojedinačni akt poslodavca (rješenje, ponuda aneksa ugovora o radu, upozorenje i sl.), kojim je rješavano o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa, protiv kojeg zaposleni ima pravo na zaštitu u postupku propisanim posebnim zakonom,
-uskraćivanje i onemogućavanje prava utvrđenih zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, čija se zaštita ostvaruje u postupku kod poslodavca i pred nadležnim sudom (neisplaćivanje zarade i drugih primanja, određivanje prekovremenog rada suprotno zakonu, uskraćivanje prava na dnevni, nedeljni ili godišnji odmor i dr.),
-radna disciplina koja je funkciji bolje organizacije posla,
-preduzete aktivnosti koje su opravdane za ostvarivanje bezbjednosti i zaštite zdravlja na radu,
-povremene razlike u mišljenjima, problemi i konflikti u vezi sa obavljanjem poslova i radnih zadataka, osim ako isti nemaju za cilj da povrijede ili namjerno uvrijede zaposlenog i dr.

VI POSTUPAK ZA ZAŠTITU OD MOBINGA

Član 7

Zaposleni ima pravo na zaštitu od ponašanja koje predstavlja mobing, u Zakonom propisanom postupku.

Prije pokretanja postupka za zaštitu od mobinga, ako je to u konkretnom slučaju moguće i izvodljivo, zaposleni je dužan da jasno stavi do znanja licu za koje smatra da vrši mobing prema njemu, da je njegovo ponašanje neprihvatljivo i da će potražiti zakonsku zaštitu ako takvo ponašanje odmah ne prestane.

Član 8

Zaposleni koji smatra da je izložen mobingu podnosi pisani zahtjev za pokretanje postupka za zaštitu od mobinga posredniku.

Zahtjev iz st.1. ovog člana sadrži podatke koji ukazuju na postojanje mobinga, i to:
-podatke o podnosiocu zahtjeva,
-podatke o zaposlenom koji se tereti za zlostavljanje,

-opis ponašanja za koje se smatra da predstavlja mobing,
-trajanje i učestalost ponašanja koje se smatra mobingom, kao i datum kada je poslednji put učinjeno to ponašanje,
-dokaze (svjedoci, pisana dokumentacija, ljekarski izvještaji, dozvoljeni audio i video zapisi i dr.)

Posrednik je dužan da, u roku od tri dana od dana prijema zahtjeva iz st. 1 ovog člana pokrene postupak posredovanja.

Član 9

U pogledu sprovođenja i toka postupka posredovanja, privremenih mjera koje predlaže posrednik i prava prekida zaposlenog do okončanja postupka posredovanja primjenjivaće se odredbe Zakona.

Član 10

Postupak posredovanja završava se u roku od osam dana od dana pokretanja postupka, na sljedeći način:
-zaključivanjem pisanog sporazuma između strana u sporu,
-rješenjem posrednika o neuspjelom posredovanju,
-izjavom strana u sporu o odustajanju od daljeg postupka.

Ako posredovanje uspije, strane u sporu, uz učešće posrednika, zaključuju sporazum koji sadrži mjere koje se odnose na prestanak ponašanja koje predstavlja mobing.

Sporazum može da sadrži i preporuke poslodavcu o raspoređivanju zaposlenog u drugu radnu sredinu.

Ako strane u sporu ne postignu sporazum o rješenju spora, posrednik je dužan da u roku od tri dana od dana isteka roka iz čl. 1 ovog člana, podnosiocu zahtjeva za pokretanje postupka za zaštitu od mobinga i poslodavcu dostavi obavještenje da postupak posredovanja nije uspio

U obavještenju iz st. 4 ovog člana posrednik može predložiti poslodavcu mjere za zaštitu zaposlenog od mobinga u skladu sa utvrđenim činjeničnim stanjem i potrebama procesa rada kod poslodavca.

Član 11

Pravo na podnošenje zahtjeva za zaštitu od mobinga kod poslodavca zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana kada je učinjen mobing.

Rok iz st. 1 ovog člana počinje da teče kada je poslednji put izvršeno ponašanje koje predstavlja mobing.

Za vrijeme trajanja roka iz st.1. ovog člana i za vrijeme vođenja postupka posredovanja ne teku rokovi zastarjelosti propisani zakonom za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti i za pokretanje postupka kod Agencije za mirno rješavanje radnih sporova, odnosno kod nadležnog suda.

Član 12

Pokretanje postupka za zaštitu od mobinga, kao i svjedočenje u tom postupku ne može biti osnov za stavljanje zaposlenog u nepovoljniji položaj u pogledu ostvarivanja prava i obaveza po osnovu rada, pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske, materijalne i druge odgovornosti zaposlenog, otkaz ugovora o radu, odnosno prestanak radnog ili drugog ugovornog odnosa po osnovu rada i proglašavanje zaposlenog viškom zaposlenih, u skladu sa propisima o radu.

Zaposleni za kojeg se, u skladu sa zakonom, utvrdi da je zloupotrijebio pravo na zaštitu od mobinga, ne uživa zaštitu u smislu st. 1 ovog člana.

VII ZLOUPOTREBA PRAVA NA MOBING

Član 13

Zloupotrebu prava na zaštitu od mobinga čini zaposleni koji je znao ili je morao znati da ne postoje razlozi za pokretanje postupka za zaštitu od mobinga, a pokrene ili inicira pokretanje tog postupka, sa ciljem da za sebe ili drugog pribavi materijalnu ili nematerijalnu korist ili da nanese štetu drugom licu.

VIII ZAŠTITA PRED AGENCIJOM ZA MIRNO RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA I PRED SUDOM

Član 14

Zaposleni koji nije zadovoljan ishodom postupka zaštite od mobinga kod poslodavca može pokrenuti postupak za zaštitu od mobinga kod Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili kod nadležnog suda, u roku od 15 dana od dana dostavljanja obavještenja, odnosno rješenja, kao i u slučaju kada ne postoji saglasnost o sporazumnom određivanju posrednika.

U sporovima za ostvarivanje zaštite od mobinga shodno se primjenjuju odredbe zakona kojim se uređuje parnični postupak i postupak mirnog rješavanja radnih sporova.

IX ZAVRŠNE ODREDBE

Član 15

Za sve što nije regulisano ovim Pravilnikom primjenjivaće se odredbe zakonskih i podzakonskih akata koji regulišu ovu materiju.

Član 16

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom usvajanja i objavom na oglasnoj tabli Društva.

U Baru, maja 2018. godine

IZVRŠNI DIREKTOR "LUKA BAR" AD BAR

LUKA BAR A. D. PORT OF BAR

Mr Zarija Franović