

Врз основа на член 19 од Статутот на Операторот на електропреносниот систем на Република Северна Македонија, Акционерското друштво за пренос на електрична енергија и управување со електроенергетскиот систем, во државна сопственост, Скопје (Службен Весник на РСМ бр.165/2020), во согласност со одредбите од Законот за заштита од вознемирување на работно место (Службен весник на РМ бр.79/2013 и бр.147/2015) Управниот одбор на Друштвото, на 72-та седница одржана на ден 29.03.2021 година, го донесе следниот :

ПРАВИЛНИК ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО

Член 1

Со овој Правилник подетално се разработуваат со закон утврдените права, обврски и одговорности кои го уредуваат односот помеѓу Работодавачот (раководни/овластените лица во Друштвото) и вработените, како и односот помеѓу самите вработени во Друштвото, во врска со спречување на психичко и полово вознемирување на работно место и просториите на работодавачот, мерките и постапката за заштита од вознемирување на работно место кај самиот работодавач, како и обезбедување здрава работна средина.

Дефиниции

Член 2

- **Вознемирување на работно место** претставуваат активности и дејствија со кои се поттикнува или наведува на психичко и/или полово вознемирување.
- **Психичко вознемирување** на работно место е секое негативно однесување од поединец или група кое се повторува, континуирано и систематски, а 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.
- **Полово вознемирување** е секое вербално, невербално или физичко однесување со полов карактер, кое има за цел или претставува повреда на достоинството на вработениот, а кое предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженост.
- **Вршител на вознемирување на работно место** може да биде едно или повеќе лица со негативно однесување без оглед на нивното својство - работодавач во својство на правно лице, одговорно лице кај работодавач - правно лице, вработен или група вработени кај работодавач или трето лице со кое вработениот или работодавачот доаѓа во контакт при извршувањето на работите на работното место, кое/кои со своето негативно, селективно и дискриминаторско однесување во спротивност со законските прописи и интерни акти на Друштвото врши/вршат психичко и/или полово вознемирување на друг чинител во работниот процес и на работното место.
- **Место на вознемирување** е работното место на вработениот, работното местото на кое вработениот е упатен да работи од страна на работодавачот, било кое друго место, без разлика дали е преку непосредна вербална или пишана комуникација, или преку користење на електронски или телекомуникациски уред.
- **Време на вознемирување** на работно место се смета времето во рамките на работното време и времето на патување до и од работното место.

Општи одредби

Член 3

Забранет е било кој вид на вознемирување на работно место, како и злоупотреба на правата на вознемирување на работно место.



Член 4

Субјекти на кои се применува овој Правилник се:

- Работодавачот т.е. одговорното лице на Друштвото (Генерален Директор);
- Членовите на Управниот и Надзорниот одбор на Друштвото;
- Вработените во Друштвото, кои склучиле важечки договор за вработување и
- Лица ангажирани со договор на дело, авторски договор и други видови на договори, кои учествуваат во работните процеси кај Работодавачот.

Член 5

Работодавачот е должен да преземе превентивни мерки за заштита од вознемирување на работно место, односно на вработениот да му обезбеди работа на работното место во здрава работна средина под услови со кои се обезбедува почитување на неговото достоинство, интегритет и здравје.

Работодавачот е должен да ги преземе потребните мерки за спречување и за заштита на вработениот и на лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работа кај работодавачот од вознемирување на работно место, согласно со Законот за заштита од вознемирување на работното место.

Член 6

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

- Поединечните акти донесени од страна на Работодавачот (одговорни лица во Друштвото) со кои се одлучува за права, обврски и одговорности од работен однос, против кои вработениот има право на заштита во постапка утврдена со закон;
- 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;
- 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
- 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.

Член 7

Лицата од член 4 на овој Правилник се должни во процесот на работа да се однесуваат на начин со кој се почитува достоинството, интегритетот и угледот на вработените преку почитување на законските и подзаконските прописи, како и интерните акти на Друштвото од областа на правилата на работниот ред и дисциплина кај работодавачот, и тоа :

- Работодавачот (одговорни лица во Друштвото) е должен да обезбеди работна атмосфера на заемно почитување, соработка, без непријателско, понижувачко или навредливо однесување, како и да развива свест кај вработените за потребата од заемно почитување и тимска работа во извршувањето на работните задачи, притоа водејќи сметка да им овозможи на вработените право да изнесуваат свои ставови, мислења и предлози кои се во согласност со вршењето на работата на работното место и во согласност со актите на Друштвото, а поради тоа вработените да не трпат штетни последици
- Вработените и лицата ангажирани со договор на дело, авторски договор и други видови на договори, кои учествуваат во работата кај Работодавачот се должни да се однесуваат коректно, пристojно и достоинствено спрема другите вработени и Работодавачот, да придонесуваат за создавање на позитивна работна атмосфера и со свој позитивен пример да придонесуваат за превенција и спречување на вознемирување на работното место.

Член 8

Превентивни мерки за заштита од вознемирување на работно место кои Работодавачот е должен да му ги обезбеди на вработениот се следните:

- Здрава работна средина под услови со кои се обезбедува почитување на неговото достоинство, интегритет и здравје;
- потребни мерки за спречување и за заштита на вработениот и на лицата ангажирани со договори;
- листа на посредници за спроведување на постапката за посредување при вознемирување на работа;
- да ги информира вработените пред стапување на работа и вработените кои се во работен однос за мерките и постапката за заштита од вознемирување, за постоење на листа на вработени кои од страна на работодавачот се овластени да ја спроведат постапката, како и за содржината на овој Правилник и
- да ги преземе сите потребни законски мерки за спречување и за заштита од вознемирување на работно место.

Претходна постапка

Член 9

Целта на Претходната постапка е решавање на настанатата спорна ситуација без поведување на постапка за заштита од вознемирување на работното место со цел таквото однесување веднаш да престане. Претходната постапка претставува обид за надминување на спорната ситуација без поведување на постапка за заштита пред работодавачот, односно надлежниот суд.

Вработениот во Друштвото или лицето ангажирано со договор на дело, авторски договор и други видови на договори, кои учествуваат во работата кај Работодавачот, кои сметаат дека се изложени на вознемирување на работното место се должни со писмено предупредување писмено да се обратат до лицето за кое сметаат дека ги вознемирува и да му укажат дека неговото однесување е несоодветно, неприфатливо и во спротивност со Законот и овој Правилник.

Поведување на постапка

Член 10

Вработениот во Друштвото или лицето ангажирано со договор за работа и кој учествува во процесот на работа кај работодавачот, кој смета дека е изложен на вознемирување, пред поднесувањето на тужба пред надлежен суд поднесува писмено барање за заштита од вознемирување на работно место до работодавачот, во согласност со Законот за заштита од вознемирување на работно место и овој Правилник.

Вработениот во Друштвото или лицето ангажирано со договор за работа и кој учествува во процесот на работа кај работодавачот, кој смета дека е изложен на вознемирување 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.

Доколку однесувањето на вршителот на вознемирувањето не престанало и по писменото предупредување од страна на вознемируваното лице, таквото однесување од страна на вршителот на вознемирувањето ќе биде сметано за вознемирување на работното место.

Член 11

Барањето се поднесува во писмена форма до одговорното лице кај работодавачот (Генерален директор).

Барање може да поднесе и друго лице (претставник на синдикатот, лице надлежно за работите за безбедност и здравје при работа) по добиена писмена согласност од страна на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место.

Барањето од став 1 на овој член содржи:

- податоци за подносителот на барањето,
- податоци за вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, ако не е подносител на барањето,
- податоци за вработениот кој 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 работно место, како и датумот кога последен пат е извршено тоа однесување;
- наведување на факти и докази.

Барањето се поднесува 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.

Член 12

Работодавачот, односно одговорното лице во Друштвото е должно 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 да изберат лице од листата на посредници.

Ако страните не можат да се спогодат за избор на посредник, одговорното лице на правното лице е должно во наредниот рок од осум дена по истекот на рокот во кој им 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 недоставувањето на ова известување, започнува да тече рокот од 15 дена, за поднесување на тужба до надлежниот суд за заштита од вознемирување на работното место.

Претходната постапка за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот не е задолжителна и не претставува основ за покренување на судска постапка за заштита од вознемирување, согласно Законот за заштита од вознемирување на работно место.

Член 13

Постапката за посредување кај работодавачот е итна и затворена за јавноста.

Посредникот е должен да постапува независно и непристрасно на начин за да 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 од организационата единица на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување.

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 на трети лица претставува повреда на работните обврски.

Член 14

Страните можат да се спогодат за начинот на кој ќе се спроведува постапката по потреба.

Посредникот во текот на постапката освен со засегнатите страни со кои може да води заеднички или одвоени разговори, може да направи разговори и со лица кои се предложени како сведоци од страна на страните.

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

Член 15

Успешно посредување (постигнување на спогодба)

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.

Член 16

Неуспешно посредување

При неуспешно посредување, 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.

Член 17

Запирање на постапката

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.

Заклучокот посредникот го доставува до двете страни и до работодавачот.

Член 18

Ако на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, 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.

Член 19

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 и колективен договор на Друштвото.

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 со закон.

Член 20

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

- Ставање на вработениот во понеповолна положба во поглед на остварување на правата и обврските од работниот однос

постапка за заштита од вознемирување или од денот кога учествувал како сведок во постапка за заштита од вознемирување на работно место.

Член 21

Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, а кој не е задоволен од исходот на постапката за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот, може да поднесе тужба до надлежниот суд.

Споровите поведени согласно Законот имаат карактер на работни спорови.

Во постапката по споровите заштита од вознемирување на работно место се применуваат одредбите од Законот за парнична постапка.

Член 22

Работодавачот е должен да состави листа на посредници која е составен дел од овој Правилник.

Член 23

За штетата која како последица на вознемирување на работно место е предизвикана на вработен кај работодавачот одговара лицето кое ја причинило истата, поединечно за предизвиканата штета (лична одговорност за штета).

Член 24

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.

Член 25

Овој Правилник влегува во сила со денот на неговото донесување.

Правилникот ќе се објави на Public Folder на Microsoft Outlook, како и на официјалната web страната на Операторот на електропреносниот систем на Република Северна Македонија, Акционерското друштво за пренос на електрична енергија и управување со електроенергетскиот систем, во државна сопственост, Скопје.

УО.бр.02-1894/12-1

29.03.2021 година

Претседател на Управен одбор

и Генерален директор

М-р. Kushtrim Ramadani



ДО

ГЕНЕРАЛЕН ДИРЕКТОР НА АД МЕПСО ВО ДРЖАВНА СОПСТВЕНОСТ, СКОПЈЕ

ПРЕДМЕТ: Барање за поведување на постапка за возменирување на работно место**Подносител:** _____
_____* *Подносител на барањето (вработен, претставник на синдикатот, лице надлежно за работите за безбедност и здравје при работа).**Да се наведат име и презиме, матичен број во Друштвото, работна позиција, служба/оддел/сектор*

Со поднесувањето на ова барање пријавувам дека спрема мене се врши вознемирување на работното место од страна на _____, на начин што

_____* *Да се опише одесувањето кое се смета дека е вознемирување, опис на настани, со датуми доколку се располага со истите, конкретни дејствија, употребени зборови кои се сметаат како вознемирување на работно место итн.*

Вознемирување на работното место наведено погоре трае од _____ година до _____ година.

Наведување на факти и докази:_____

_____* *Да се наведат докази доколку се располага со истите, да се наведат факти доколку се располага со истите.***Подносител**_____
(Име и презиме)**Датум и место**

КО:

- Кабинет на Генерален Директор
- пријавител
- Оддел за HR
- Архива



ДО

ПИСМЕНА СОГЛАСНОСТ
(на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место)

Јас, _____ (име и презиме), распореден на работно место _____
_____ со МБ во Друштвото _____, во Служба _____,
Оддел _____, Сектор/Подружница _____, ја давам оваа писмена
согласност _____ на

**(да се наведе опционо претставник на синдикатот, лице надлежно за
работите за безбедност, претставник на вработените)**

во мое име и за моја сметка да поднесе Барање за поведување на постапка за вознемирување
на работно место во АД МЕПСО во државна сопственост, Скопје до Генералниот директор на
Друштвото.

Давател на согласност

(Име и презиме)

Датум и место

- КО:
- Кабинет на Генерален Директор
- пријавител
- Оддел за HR
- Архива