



**Agencija za upravljanje
zaštićenim područjima
Podgorice**

Bulevar revolucije 78 · 81000 Podgorica · Crna Gora
Tel: +382 20 339 280 · info@auzp.me
PIB: 03106861
ŽR: 520-7695-76

Broj: 01-100/24-44

Podgorica, 19.01.2024.god.

Na osnovu člana 1 Zakona o zabrani zlostavljanja na radu ("Službeni list CG", br. 30/12, 54/16), člana 23 Statuta Društva sa ograničenom odgovornošću „Agencija za upravljanje zaštićenim područjima Glavnog grada“ Podgorica, Savjet Društva, na sjednici održanoj ___2024. godine, donio je

P R A V I L N I K
o pravima, obavezama i odgovornostima poslodavca i zaposlenih
u pogledu sprečavanja zlostavljanja na radu

Član 1

Prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u DOO "Agencija za upravljanje zaštićenim područjima Glavnog grada" Podgorica u pogledu sprečavanja zlostavljanja na radu i u vezi sa radom (mobing), kao i druga pitanja od značaja za sprečavanje i zaštitu od mobinga uređuju se ovim Pravilnikom, u skladu sa Zakonom o zabrani zlostavljanja na radu.

Član 2

Zabranjuje se bilo koji vid zlostavljanja na radu i u vezi sa radom.

Član 3

Mobing predstavlja svako aktivno i 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 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 otkáže radni odnos.

Mobing predstavlja i podsticanje ili navođenje drugih na ponašanje u smislu stava 1 ovog člana.

Član 4

Društvo je dužno da zaposlenom obezbijedi rad na radnom mjestu i radnoj okolini pod uslovima kojima se obezbjeđuje poštovanje njegovog dostojanstva, integriteta i zdravlja, kao i da preduzme potrebne mjere da zaposlenog zaštiti od mobinga.

Član 5

Prava, obaveze i odgovornosti Društva su da:

- obezbijedi radnu okolinu u kojoj će se poslovi obavljati u atmosferi poštovanja, saradnje, otvorenosti, bezbjednosti i jednakosti;
- razvija svijest kod zaposlenog o potrebi uzajamnog poštovanja, saradnje i timskog rada u izvršavanju radnih zadataka;
- da se prema zaposlenima ponaša na način koji će štiti njihovo dostojanstvo i uz dužno poštovanje;
- omogućiti zaposlenom da iznese svoje mišljenje, stavove i prijedloge u vezi sa obavljanjem posla, kao i da se njegovo mišljenje sasluša i da zbog toga ne trpi štetne posljedice

Član 6

Prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog su da:

- se prema drugim zaposlenima ponaša sa dostojanstvom, poštovanjem i uvažavanjem;
- ličnim primjerom doprinese stvaranju radne okoline u kojoj nema mobinga, kao ni ponašanja koje bi moglo da doprinese mobingu, odnosno da poslove obavlja u atmosferi poštovanja, saradnje, otvorenosti, bezbjednosti i jednakosti;
- svojim učešćem daje doprinos u radu na prevenciji i spriječavanju mobinga;
- prije pokretanja postupka za zaštitu od mobinga, ako je to u konkretnom slučaju izvodljivo i moguće, jasno stavi do znanja licu za koje smatra da vrši mobing da je njegovo ponašanje neprihvatljivo i da će potražiti zakonsku zaštitu ako takvo ponašanje odmah ne prestane;
- ukoliko pokrene postupak za zaštitu od mobinga u zahtjevu navede: podatak o službeniku odnosno namješteniku koji se tereti za mobing, kratak opis ponašanja za koje se vjeruje da predstavlja mobing, trajanje i učestalost tog ponašanja koje se smatra mobingom, datum kada je poslednji put učinjeno to ponašanje, kao i dokaze (svjedoci, pisana dokumentacija, ljekarski izvještaji, dozvoljeni audio i video zapisi i dr.).

Član 7

Zaposleni koji smatra da je izložen mobingu podnosi zahtjev za pokretanje postupka za zaštitu od mobinga izvršnoj direktorici Društva.

Član 8

Zaposleni koji sazna za ponašanje koje može predstavljati vršenje mobinga dužan je da o tome obavijesti izvršnu direktoricu Društva.

Član 9

Lice koje će posredovati među stranama u slučaju mobinga (posrednik) sporazumno određuju zaposleni koji je izložen mobingu, zaposleni koji se tereti za mobing i zaposleni kojeg odredi izvršna direktorica, a u slučaju kada se izvršna direktorica ili pomoćnica direktora tereti za mobing posrednika sporazumno određuju zaposleni koji je izložen mobingu i zaposleni kojeg odredi izvršna direktorica.

Posrednik iz stava 1 ovog člana ne može biti posrednik ako je u postupku posredovanja predložen u svojstvu svjedoka.

Posrednik se određuje u roku od tri dana od dana podnošenja zahtjeva za posredovanje.

Posrednik je dužan da, u roku od tri dana od dana prijema zahtjeva, pokrene postupak posredovanja.

Član 10

Posrednik je dužan da postupa nezavisno i nepristrasno, na način da stranama u sporu pomaže da postignu sporazum.

Član 11

Zloupotrebu prava na zaštitu od mobinga čini zaposleni koji je znao ili je morao da zna 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.

Član 12

Zaposleni koji vrši mobing, odnosno ne prijavi ponašanje koje može predstavljati mobing ili zloupotrijebi pravo na zaštitu od mobinga odgovoran je za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti.

Član 13

Postupak posredovanja zatvoren je za javnost.

Podaci prikupljeni u toku posredovanja mogu se saopštavati samo učesnicima u postupku i organima nadležnim za zaštitu od mobinga.

Iznošenje podataka do kojih se došlo u toku posredovanja predstavlja težu povredu radne obaveze.

Član 14

Strane u sporu mogu da se sporazumiju o načinu na koji će se postupak posredovanja sprovesti.

Ako strane u sporu ne postignu sporazum o načinu sprovođenja postupka, posrednik će sprovesti postupak posredovanja na način za koji smatra da je odgovarajući, imajući u vidu okolnosti spornog odnosa i interese strana u sporu.

Posrednik može da vodi zajedničke ili odvojene razgovore sa stranama u sporu, kao i da, uz saglasnost jedne strane, drugoj strani prenese i ukaže prijedloge i stavove o pojedinim pitanjima.

Član 15

Posrednik može da, ukoliko ocijeni da prijete opasnost od nastupanja nenadoknadive štete zaposlenom koji smatra da je izložen mobingu, izvršnoj direktorici dostavi obrazloženi prijedlog za preduzimanje odgovarajućih mjera, do okončanja postupka za zaštitu od mobinga i to: zabrana približavanja lica koje vrši mobing zaposlenom koji je izložen mobingu i promjena radne prostorije za lica na koje se prijava za mobing odnosi.



Član 16

Ukoliko izvršna direktorica nije preduzela mjere u slučaju iz člana 17 ovog Pravilnika, zaposleni koji je izložen mobingu ima pravo da prekine rad do okončanja postupka posredovanja, ukoliko mu po mišljenju doktora specijaliste nadležne zdravstvene ustanove prijete neposredna opasnost po zdravlje ili život.

Zaposleni je dužan da prije prekida rada u slučaju iz stava 1 ovog člana o tome obavijesti izvršnu direktoricu.

U slučaju iz stava 1 ovog člana zaposleni ima pravo na naknadu zarade kao da je na radu.

Član 17

Postupak posredovanja završava se u roku od osam dana od dana pokretanja postupka:

- zaključivanjem pisanog sporazuma između strana u sporu;
- rješenjem posrednika o neuspjelom posredovanju;
- izjavom strana u sporu o odustajanju od daljeg postupka.

Iz opravdanih razloga rok za okončanje postupka posredovanja može se produžiti najviše do 30 dana od dana pokretanja postupka.

Član 18

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

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

Član 19

Pokretanje postupka za zaštitu od mobinga, kao i svjedočenje u tom postupku, ne može da bude 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, odnosno prestanak radnog ili drugog ugovornog odnosa po osnovu rada i proglašavanje zaposlenog viškom zaposlenih, u skladu sa propisima o radu.

Pravo na zaštitu iz stava 1 ovog člana ima i zaposleni koji ukaže nadležnom državnom organu- Ministarstvu rada i socijalnog staranja na povredu javnog interesa utvrđenog zakonom učinjenu od strane Društva, a osnovano sumnja da će biti izložen mobingu.

Zaposleni za kojeg se utvrdi da je zloupotrijebio pravo na zaštitu od mobinga ne uživa zaštitu u smislu stava 1 ovog člana.

Član 20

Zaposleni koji nije zadovoljan ishodom postupka zaštite od mobinga kod Društva 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.



Član 21

Društvo odgovara za štetu koju odgovorno lice, zaposleni ili grupa zaposlenih vršeći mobing prouzrokuje drugom zaposlenom, u skladu sa zakonom.

Kada Društvo naknadi štetu koju su prouzorkovala lica iz stava 1 ovog člana, ima pravo da od tih lica zahtijeva naknadu isplaćene štete.

Član 22

Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Društva.

SAVJET DRUŠTVA



Predsjednica

Dunja Pešić

