

FAKULTET ZA CRNOGORSKI JEZIK I KNJIŽEVNOST – CETINJE

FAKULTET ZA CRNOGORSKI JEZIK
I KNJIŽEVNOST

FCJK

Broj 634

Cetinje, 19.10. 2018 god.

***PRAVILNIK PONAŠANJA POSLODAVCA I
ZAPOŠLJENOG O PREVENCIJI I ZAŠTITI OD
ZLOSTAVLJANJA NA RADU***

Na osnovu člana 3,4,6 i člana 8 stav 2 Zakona o zabrani zlostavljanja na radu ("Službeni list CG", broj 30/12), Upravni odbor Fakulteta za crnogorski jezik i književnost donosi

**PRAVILNIK
O PRAVILIMA PONAŠANJA POSLODAVCA I ZAPOŠLJENOG O PREVENCIJI I
ZAŠTITI OD ZLOSTAVLJANJA NA RADU**

Član 1

Pravila o prevenciji i zaštiti od zlostavljanja na radu i vezi s radom (u daljem tekstu: mobing), kojih su dužni da se pridržavaju poslodavac i zapošljeni, kao i lice angažovano van radnog odnosa (u daljem tekstu: zapošljeni), saglasno Zakonu o zabrani zlostavljanja na radu, propisuju se ovim pravilnikom.

Član 2

Poslodavac i zapošljeni dužni su da se ponašaju na način kojim se poštuje dostojanstvo zapošljenih i da nastoje da poštuju pravila ponašanja na radu.

Član 3

Poslodavac treba da:

- 1) prije stupanja na rad zapošljenog upozna u pisanoj formi o:
 - zabrani mobinga;
 - ponašanjima koja predstavljaju mobing;
 - pravilima ponašanja poslodavca i zapošljenog na radu;
 - pravima, obavezama i odgovornostima u vezi s mobingom;
 - zloupotrebi prava na zaštitu od mobinga;
 - postupku za zaštitu od mobinga kod poslodavca;
 - licu kome se podnosi zahtjev za zaštitu od mobinga, i spisak posrednika koji se vodi kod poslodavca;
 - rokovima zastarjelosti pokretanja postupka;
 - zaštiti učesnika u postupku,
- 2) obezbijedi radnu okolinu u kojoj će se poslovi obavljati u atmosferi poštovanja, saradnje, otvorenosti, bezbjednosti i jednakosti,
- 3) razvija svijest kod zapošljenog o potrebi uzajamnog poštovanja, saradnje i timskog rada u izvršavanju radnih zadataka,
- 4) pruži dobar primjer tako što će se prema svima ponašati ljubazno, s dostojanstvom i uz dužno poštovanje,
- 5) omogući sindikatima da svojim učešćem daju doprinos u osposobljavanju i radu na prevenciji i sprečavanju mobinga,

6) omogućiti zapošljenom da iznese svoje mišljenje, stavove i prijedloge u vezi s obavljanjem posla, kao i da se njegovo mišljenje sasluša i da zbog toga ne trpi štetne posljedice.

Član 4

Zapošljeni treba da:

- 1) se prema drugim zapošljenima i poslodavcu ponaša s dostojanstvom, poštovanjem i uvažavanjem,
- 2) 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,
- 3) svojim učešćem daje doprinos u radu na prevenciji i sprečavanju mobinga,
- 4) 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;
- 5) ukoliko pokrene postupak za zaštitu od mobinga u zahtjevu navede: podatak o zapošljenom 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 posljednji put učinjeno to ponašanje, kao i dokaze (svjedoci, pisana dokumentacija, ljekarski izvještaji, dozvoljeni audio i video zapisi i dr.).

Član 5

Radi prevencije i zaštite od mobinga poslodavac i zapošljeni treba da izbjegavaju ponašanja koja:

- 1) se odnose na nemogućnost odgovarajućeg komuniciranja, kao što su:
 - neopravdano i namjerno onemogućavanje zapošljenog da iznese svoje mišljenje, kao i neopravdano prekidanje zapošljenog u govoru,
 - obraćanje uz viku, prijetnju i vrijeđanje,
 - uznemiravanje zapošljenog putem telefonskih poziva i drugih sredstava za komunikaciju, ako to nije u vezi s radnim procesom i poslom koji zapošljeni obavlja;
- 2) mogu da dovedu do narušavanja dobrih međuljudskih odnosa, kao što su:
 - ignorisanje prisustva zapošljenog, odnosno ako se zapošljeni namjerno i neopravdano izoluje od drugih zapošljenih tako što se izbjegava i prekida komunikacija s njim,
 - neopravdana fizička izolacija zapošljenog iz radne okoline,
 - neopravdano oduzimanje zapošljenom sredstva potrebnog za obavljanje posla,
 - neopravdano nepozivanje na zajedničke sastanke,
 - neopravdana zabrana komuniciranja sa zapošljenim;
- 3) mogu da dovedu do narušavanja ličnog ugleda zapošljenog, kao što su:
 - verbalno napadanje, širenje neistina o zapošljenom uopšte i u vezi s njegovim privatnim životom,
 - negativno komentarisanje ličnih karakteristika zapošljenog,

- imitiranje glasa, gestova i načina kretanja zapošljenog,
- ponižavanje zapošljenog pogrđnim i degradirajućim riječima;

4) mogu da dovedu do narušavanja profesionalnog integriteta zapošljenog, kao što su:

- neopravdane stalne kritike i omalovažavanja rezultata rada zapošljenog,
- neopravdano onemogućavanje zapošljenog da izvršava radne zadatke,
- davanje ponižavajućih radnih zadataka koji su ispod nivoa poslova definisanih Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta,
- davanje teških zadataka ili onih koji su iznad nivoa kvalifikacije zapošljenog,
- određivanje neprimjerenih rokova za izvršenje radnih zadataka,
- neravnomjeran raspored radnih zadataka u odnosu na druge zapošljene koji obavljaju istu vrstu poslova,
- česta promjena radnih zadataka ili neopravdana prekidanja u radu, koja nijesu uslovljena procesom rada,
- neopravdano prekomjerno nadziranje rada,
- namjerno i neopravdano uskraćivanje ili zadržavanje informacija koje su u vezi s radom,
- neopravdana ili prekomjerna upotreba kamera i drugih tehničkih sredstava kojima se omogućava kontrola zapošljenih,
- neopravdano i namjerno isključivanje iz stručnog osposobljavanja i usavršavanja;

5) mogu da dovedu do narušavanja zdravlja zapošljenog, kao što su:

- neopravdane stalne prijetnje (npr. raskidom radnog odnosa, odnosno otkazom ugovora o radu ili drugog ugovora) i pritisci kojima se zapošljeni drži u stalnom strahu,
- prijetnja da će se protiv zapošljenog primijeniti fizička sila,
- fizičko uznemiravanje koje nema elemente krivičnog djela,
- namjerno izazivanje konflikata i stresa;

6) bi se mogla smatrati uznemiravanjem, kao što su:

- neželjeno ponašanje prema zapošljenom ili licu koje traži zapošljenje, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo;

7) 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 i dr.

Član 6

Zapošljeni koji sazna za ponašanje koje može predstavljati vršenje mobinga dužan je da o tome obavijesti posrednika kojeg odredi Fakultet za crnogorski jezik i književnost.

Za posrednika Fakultet za crnogorski jezik i književnost odredio je zapošljenog Aleksandra Radomana.

Kontakt broj: 067556587

Član 7

Zapošljeni ima pravo na zaštitu od ponašanja koje predstavlja mobing.

Član 8

Zloupotrebu prava na zaštitu od mobinga čini zapošljeni 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, s ciljem da za sebe ili drugog pribavi materijalnu ili nematerijalnu korist ili da nanese štetu drugom licu.

Član 9

Zapošljeni 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 10

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

Postupak za zaštitu od mobinga se sprovodi u skladu sa Zakonom o zabrani zlostavljanja na radu („Službeni list Crne Gore“, broj 30/12).

Član 11

Pravo na podnošenje zahtjeva za zaštitu od mobinga 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 posljednji put izvršeno ponašanje koje predstavlja mobing.

Član 12

Pokretanje postupka za zaštitu od mobinga, kao i svjedočenje u tom postupku ne može da bude osnov za: stavljanje zapošljenog u nepovoljniji položaj u pogledu ostvarivanja prava i obaveza po osnovu rada; pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske, materijalne i druge odgovornosti zapošljenog; otkaz, odnosno prestanak radnog ili drugog ugovornog odnosa po osnovu rada i proglašavanje zapošljenog viškom zapošljenih, u skladu s propisima o radu.

Član 13

Zapošljeni koji nije zadovoljan ishodom postupka zaštite od mobinga kod Fakulteta za crnogorski jezik i kniževnost 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 zaključaka. Sporovi pokrenuti po Zakonu o zabrani zlostavljanja na radu („Službeni list Crne Gore“, broj 30/12) imaju karakter radnih sporova.

Član 14

Pravilnik stupa na snagu danom donošenja.



Predsednik Upravnoga odbora

[Handwritten signature]