



Na osnovu člana 6, a u vezi sa članom 7 i članom 32 Zakona o zabrani zlostavljanja na radu (Sl.list Crne Gore 30/12 i 54/16) , te člana 18 Statuta JU Biblioteka za slijepe Crne Gore direktor donosi

P R A V I L N I K

o pravima, obavezama i odgovornostima poslodavca i zaposlenih u pogledu sprječavanja zlostavljanja na radu (mobinga)

Član 1

Ovim Pravilnikom utvrđuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih i JU Biblioteke za slijepe Crne Gore (u daljem tekstu Poslodavca), u vezi sa prevencijom i zaštitom od mobinga. Zaposleni u smislu ovog Zakona su svi zaposleni, u skladu sa propisima kojima se uređuje rad, kao i lica angažovana van radnog odnosa, kao što su: lica na stručnom osposobljavanju i usavršavanju, učenici i student koji su na praktičnoj obuci, volonteri, lica na dobrovoljnim i javnim radovima, i sva druga lica koja po bilo kom osnovu učestvuju u radu kod poslodavca.

Član 2

Odredbe ovog Pravilnika se donose u cilju stvaranja zdrave i bezbjedne radne okoline kod Poslodavca.

Član 3

Ovim Pravilnikom zabranjuje se bilo koji vid mobinga.

Član 4

Svi pojmovi upotrebljeni u ovom Pravilniku u muškom rodu podrazumjevaju iste pojmove u ženskom rodu.

Član 5

Mobing predstavlja svako aktivno i pasivno ponašanje na radu i 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 6

Prava, obaveze i odgovornosti Poslodavca:

- da obezbjedi radnu sredinu u kojoj će se poslovi obavljati u atmosferi poštovanja, saradnje, otvorenosti, bezbjednosti i jednakosti;

- da razvija svijest kod zaposlenog o potrebi uzajamnog poštovanja, saradnje i timskog rada u izvršavanju radnih zadataka;
- da pruži dobar primjer tako što će se prema svima ponašati ljubazno, sa dostojanstvom i uz dužno poštovanje;
- da omogući sindikatima da svojim učešćem daju doprinos u osposobljavanju i radu na prevenciji i sprječavanju mobinga;
- da omogući zapolenima da iznesu svoje mišljenje, stavove i prijedloge u vezi sa obavljanjem posla, kao i da se njihovo mišljenje sasluša i da zbog toga ne trpe nikakve štetne posljedice;
- da u roku od 3 dana od dana podnošenja zahtjeva za posredovanje, odredi lice za posredovanje (posrednika), među stranama u slučaju mobinga.

Član 7

Prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog:

- da se prema drugim zaposlenim i poslodavcu ponaša sa dostojanstvom, poštovanjem i uvažavanjem;
- da ličnim primjerom doprinese stvaranju radne okoline u kojoj nema mobinga, kao ni ponašanja koje bi moglo da doprinese mobingu;
- da svojim učešćem daje doprinos u radu na prevenciji i sprječavanju mobinga;
- da 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;
- da ukoliko pokrene postupak za zaštitu od mobinga u zahtjevu navede: podatak o zaposlenom 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, ljeekarski izvještaji, dozvoljeni audio i video zapisi i dr.).

Član 8

Zaposleni koji sazna za ponašanje koje može predstavljati vršenje mobinga dužan je da o tome obavjesti ovlašćeno lice poslodavca, tj. direktora.

Član 9

Zaposleni ima pravo na zaštitu od ponašanja koje predstavlja bilo koju vrstu mobinga.

Član 10

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 da 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 11

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

Član 12

Biblioteka odgovara za štetu koju odgovorno lice, zaposleni ili grupa zaposlenih vršeći mobing pruzrokuje drugom zaposlenom, u skladu sa zakonom.
Biblioteka kada je naknadila štetu koju su prouzrokovala lica iz stave 1 ovog člana, ima parvo da od tih lica zahtjeva naknadu isplaćene štete.

Član 13

Zaposleni koji smatra da je izložen mobingu podnosi pisani zahtjev za pokretanje postupka za zaštitu od mobinga direktoru Biblioteke.
Postupak za zaštitu od mobinga se sprovodi u skladu sa Zakonom o zabrani zlostavljanja na radu.

Član 14

Pravo na podnošenje zahtjeva za zaštitu od mobinga kod Biblioteke zastarjeva u roku od 3 (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 15

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, 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 Biblioteke, a osnovano sumnja da će biti izložen mobingu.
Zaposleni za kojeg se, u skladu sa zakonom, utvrdi da je zloupotrijebio pravo na zaštitu od mobinga ne uživa zaštitu u smislu stava 1 ovog člana.

Član 16

Zaposleni koji nije zadovoljan ishodom postupka zaštite od mobinga kod Biblioteke, 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.
Sporovi pokrenuti po zakonu o zabrani zlostavljanja na radu imaju karakter radnih sporova.

Član 17

Ovaj pravilnik stupa na snagu danom donošenja i objaviće se na oglasnoj tabli Biblioteke.
Sastavni dio pravilnika je Procedura o posredovanju između žrtve i zlostavljača.


DIREKTOR:
mr Božidar Denda