

**ЈАВНА УСТАНОВА ДОМ ЗА ДЈЕЦУ И ОМЛАДИНУ БЕЗ
РОДИТЕЉСКОГ СТАРАЊА
„РАДА ВРАЊЕШЕВИЋ“ БАЊА ЛУКА**

**ПРАВИЛНИК О ЗАШТИТИ ОД
УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ**

БАЊА ЛУКА, АПРИЛ 2022. ГОДИНЕ

На основу члана 15. став 4. и 5. Закона о заштити од узнемиравања на раду („Службени гласник Републике Српске“, број 90/21) и члана 37. став 1. Статута ЈУ Дјечији дом „Рада Враћешевић“, Управни одбор ЈУ Дјечији дом „Рада Враћешевић“ на сједници одржаној дана 14.04.2022. године донио је:

П РА В И Л Н И К О З А Ш Т И Т И О Д У З Н Е М И Р А В А Њ А Н А Р А Д У

І ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

(1) Правилником о заштити од узнемиравања на раду (у даљем тексту: Правилник), у складу са Законом о заштити од узнемиравања на раду (у даљем тексту: Закон), уређује се поступак заштите од узнемиравања на раду и у вези са радом у ЈУ Дом „Рада Враћешевић“ Бања Лука (у даљем тексту: послодавац), а нарочито: начин подношења захтјева, начин одређивања лица или комисије за подношење и спровођење поступка заштите од узнемиравања код послодавца, лице којем се захтјев подноси и начин обезбјеђења тајности података и друга питања битна за спровођење поступка.

(2) Радник и послодавац имају право и обавезу на поштовање достојанства личности и заштиту од дискриминације и узнемиравања на раду, као и право на друге облике заштите у складу са законом.

(3) На питања која нису уређена овим правилником, примјењују се одговарајуће одредбе Закона, и других прописа којима се уређује област рада.

ІІ ОРГАНИ

Члан 2.

(1) О правима, обавезама и одговорностима радника код послодавца у вези са поступком заштите од узнемиравања на раду и у вези са радом одлучује директор у складу са законом (у даљем тексту: послодавац).

(2) Послодавац ће одлуком именовати повјереника, појединца или комисију од три члана који су задужени за примање захтјева и провођење поступка за заштиту од узнемиравања на раду код послодавца (у даљем тексту: повјереник за заштиту од узнемиравања на раду), који имају радне и моралне квалитете потребне у радној средини, на период од четири године с могућношћу поновног именовања након истека рока. Име и презиме са контакт подацима именованог лица - повјереника или предсједника комисије (број телефона и адреса електронске поште) биће објављени на огласној табли и/или интернет страници послодавца.

(3) Повјереници за заштиту од узнемиравања на раду из става 2. овог члана могу у свако доба бити опозвани ако буду поступали у супротности са важећим прописима.

(4) Повјереник за заштиту од узнемиравања на раду има право у свако доба да тражи од послодавца да опозове његово именовање без посебног образложења.

III ПОСТУПАК ЗАШТИТЕ ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ КОД ПОСЛОДАВЦА

Члан 3.

(1) Радник који сматра да је изложен узнемиравању на раду има право да повјеренику за заштиту од узнемиравања на раду или директно послодавцу поднесе писани захтјев за заштиту од узнемиравања на раду код послодавца у року од 30 дана од дана када је посљедњи пут извршена радња узнемиравања.

(2) Захтјев за заштиту од узнемиравања на раду се подноси на протокол послодавца или поштом, уз навођење околности на које се узнемиравање на раду односи, података из којих је могуће стећи довољно сазнања о времену и мјесту, те другим битним околностима узнемиравања, укључујући и податке о починиоцу истог и особи која је била предмет узнемиравања, као и о евентуалном подстрекавачу или помагачу. Захтјев мора бити потписан од стране подносиоца. На писмену се обавезно мора навести да је намијењено повјеренику за заштиту од узнемиравања на раду и са ознаком повјерљиво.

(3) Поступак заштите од узнемиравања на раду спроводи се у року од 15 дана од дана пријема захтјева из става 1. овог члана.

Члан 4.

(1) Радник протокола дужан је да у неотвореној коверти достави за примљени захтјев за заштиту од узнемиравања на раду повјеренику за заштиту од узнемиравања на раду, одмах по пријему.

(2) Радник протокола дужан је да све информације, укључујући и име подносиоца захтјева, третира као службену, односно пословну тајну.

(3) Повјереник за заштиту од узнемиравања на раду је дужан о примљеном захтјеву одмах обавијестити послодавца, а нарочито у циљу:

- евентуалног покретања поступка утврђивања одговорности за повреду радне дисциплине или радне обавезе, у складу са законом и општим актом послодавца,
- предузимања превентивних мјера ради спречавања даљих узнемиравања на раду.

Члан 5.

(1) Током доказног поступка, који је хитан и затворен за јавност, повјереник за заштиту од узнемиравања на раду може предузети следеће радње:

- саслушати подносиоца захтјева за заштиту од узнемиравања на раду, лице за које се тврди да је извршило радњу узнемиравања и свједоке,
- обавити суочавање између подносиоца захтјева за заштиту од узнемиравања на раду и лица за које се тврди да је извршило радњу узнемиравања,
- затражити од стручних служби увид у документацију,
- провести и друге доказе за које према околностима случаја сматра да су сврсисходни за утврђивање чињеничног стања и закључка о основаности захтјева.

(2) Повјереник за заштиту од узнемиравања на раду дужан је саслушати лице за које подносилац захтјева тврди да је извршило радњу узнемиравања на раду и омогућити да се изјасни на наводе, уз омогућавање увида у поднесени захтјев.

(3) О за примљеном захтјеву за заштиту од узнемиравања на раду и свим предузетим радњама у циљу утврђивања чињеничног стања, повјереник за заштиту од узнемиравања на раду

дужан је саставити записник. Свако лице које је саслушано током поступка дужно је потписати своју изјаву која је прилог записника. У записнику се обавезно наводи када је одређена радња у поступку предузета, и ко је истој присуствовао. Записник потписује повјереник за заштиту од узнемиравања на раду.

Члан 6.

Сви радници код послодавца дужни су у потпуности да сарађују са повјереником за заштиту од узнемиравања на раду, да се одазову његовом позиву и саопште све податке и сазнања важне за доказни поступак и утврђивање чињеница.

Члан 7.

(1) Наконведеног доказног поступка и прикупљених утврђених чињеница, повјереник утврђује приједлог споразума о окончању спора о узнемиравању на раду и заказује сједницу ради закључивања споразума, на који позива:

- стране у спору,
- представнике синдиката или радника, уколико је то захтијевала нека од страна у спору.

(2) На сједници, стране у спору могу изнијети своје примједбе и приједлоге на предложени споразум.

(3) Коначан текст приједлога споразума од стране повјереника потписују:

- обје стране у спору,
- представник синдиката и/или радника (ако присуствује сједници),
- повјереник,

и представља саставни дио записника о провођењу поступка заштите од узнемиравања на раду.

Члан 8.

(1) Узнемиравање на раду представља тежу повреду радне обавезе из члана 179. став 2. тачка 9. Закона о раду или повреду радне дисциплине и послодавац је дужан да по сазнању за извршење радње узнемиравања покрене поступак утврђивања одговорности.

(2) У поступку утврђивања одговорности за тежу повреду радне обавезе или радне дисциплине могу се изрећи мјере прописане Законом о раду:

- писмено упозорење,
- новчана казна и
- престанак радног односа.

(3) Радник који је претрпио узнемиравање може тражити накнаду претрпљене материјалне и нематеријалне штете.

Члан 9.

(1) Споразум о окончању спора се закључује у четири примјерка и има снагу извршне исправе.

(2) Један примјерак споразума, повјереник одмах доставља послодавцу на извршење, а по један примјерак за стране у спору.

(3) Ако стране у спору не закључе споразум о предмету спора, повјереник то констатује у записнику уз навођење разлога незакључивања споразума, и одмах писменим путем обавјештава послодавца који у року не дужем од осам дана доноси рјешење о обустављању поступка код послодавца.

Члан 10.

Подаци прикупљени у поступку заштите од узнемиравања на раду код послодавца су повјерљиве природе и могу се саопштавати само учесницима у поступку и надлежним органима у вези са поступком заштите од узнемиравања на раду.

Члан 11.

На питања која, у погледу поступка, нису регулисана овим правилником, примјењиваће се непосредно Закон о заштити од узнемиравања на раду и Закон о општем управном поступку.

IV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 12.

Повјеренике, појединца или комисију за заштиту од узнемиравања на раду послодавац ће именовати у року од 15 дана од дана ступања на снагу овог правилника.

Члан 13.

Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли послодавца.

У Бањој Луци, дана 14.04.2022. године
Број: 01-1224/2022



ВД Предсједник Управног одбора

Бојан Зеџ