

УНИВЕРЗИТЕТ У ИСТОЧНОМ САРАЈЕВУ

**П Р А В И Л Н И К
О ЗАШТИТИ ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ
НА УНИВЕРЗИТЕТУ У ИСТОЧНОМ САРАЈЕВУ**

Источно Сарајево, април 2022. године

На основу члана 51. став 1. тачка 17) Закона о високом образовању („Службени гласник Републике Српске“, број: 67/2020), члана 27. тачка 9. Статута Универзитета у Источном Сарајеву, а у вези са чланом 15. став 4. и став 5. Закона о заштити од узнемиравања на раду („Службени гласник Републике Српске“ број: 90/21), а по претходно прибављеном мишљењу Координационог одбора високог образовања Синдиката образовања, науке и културе Републике Српске за Универзитет у Источном Сарајеву из његовог акта број: 6/2022 од 08.04.2022. године, Управни одбор Универзитета у Источном Сарајеву, на 5. сједници одржаној дана 15.04.2022. године, донио је

П Р А В И Л Н И К О ПОСТУПКУ ЗАШТИТЕ ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ НА УНИВЕРЗИТЕТУ У ИСТОЧНОМ САРАЈЕВУ

I. Опште одредбе

Члан 1.

Правилником о поступку заштите од узнемиравања на раду на Универзитету у Источном Сарајеву (у даљем тексту: Правилник) прописује се поступак заштите од узнемиравања на раду на Универзитету у Источном Сарајеву (у даљем тексту: Универзитет), а посебно начин подношења захтјева за заштиту од узнемиравања на раду, лице, односно орган којем се захтјев подноси, начин одређивања комисије за подношење и спровођење поступка заштите од узнемиравања на раду, рад комисије, начин обезбјеђења тајности података и друга питања битна за спровођење поступка заштите од узнемиравања на раду.

Члан 2.

Одредбе овог правилника примјењују се на Универзитет у својству послодавца и раднике који се са Универзитетом налазе у радном односу, лица ангажована на Универзитету ван радног односа у процесу рада, друга лица која по било ком основу учествују у процесу рада на Универзитету и лица која траже запослење на Универзитету (у даљем тексту: радник).

Члан 3.

Поједини изрази употребљени у овом правилнику за означавање мушког или женског рода подразумијевају оба пола.

II. Узнемиравање на раду

Члан 4.

(1) Узнемиравање на раду јесте свако понашање према раднику, групи радника или Универзитету, које може нанијети штету физичке, психичке или сексуалне природе.

(2) Узнемиравање на раду може бити извршено једном радњом, повременим или учесталим, активним или пасивним поступањем.

(3) Вршилац радње узнемиравања на раду из става 2. овог члана може бити Универзитет, ректор Универзитета, радник, група радника Универзитета или треће лице с којим радник или Универзитет редовно долази у контакт у обављању послова.

(4) Узнемиравање на раду врши и лице које подстрекава или помаже другом лицу у вршењу радњи узнемиравања на раду.

Члан 5.

(1) Узнемиравање на раду које може нанијети штету физичке природе представља сваки физички напад на радника, независно од тога да ли је наступила повреда, а који је проузроковао страх, бол, понижавајуће или увредљиво окружење за радника.

(2) Узнемиравање на раду које може нанијети штету психичке природе је свако понашање према раднику којим се угрожава достојанство, част и углед радника, лични и професионални интегритет, а које може нанијети штету физичком или менталном здрављу или компромитовати радника.

(3) Узнемиравање на раду које може нанијети штету сексуалне природе је свако нежељено вербално, невербално или физичко понашање полне природе којим се угрожава достојанство радника, а може узроковати застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће или увредљиво окружење за радника.

Члан 6.

Радњама узнемиравања на раду, у складу са Законом о заштити од узнемиравања на раду и чланом 4. и 5. овог правилника, сматрају се:

- 1) физички напад или пријетња физичким нападом,
- 2) вербално нападање, обраћање уз вику, пријетњу или вријеђање,
- 3) непримјерено јавно коментарисање личних својстава и особина радника,
- 4) упућивање вулгарних коментара,
- 5) неоправдано искључивање радника из радних процеса и процеса доношења одлука, одузимање раднику средстава потребних за обављање посла и забрана комуницирања са радником,
- 6) неоправдано ускраћивање неопходних информација, намјерно давање погрешних информација или упутстава у вези са радом или радним процесом,
- 7) постављање неадекватно кратких рокова за извршење посла или неосновано преоптерећивање радника радним задацима,
- 8) додјеливање неадекватних послова у континуитету, који нису у складу са стручном спремом и способностима радника, осим у случајевима и на начин утврђен прописима којима се уређује област рада,
- 9) неоправдано стално омаловажавање резултата рада радника,
- 10) прикупљање и обрада података о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, захтијевање исправа или других података који нису од непосредног значаја за обављање послова на Универзитету или остваривања права радника,
- 11) неосновано кажњавање или ускраћивање остваривања права по основу рада,
- 12) друге радње које имају за циљ или представљају угрожавање достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља и положаја радника, које изазивају страх или стварају непријатељско, деградирајуће, понижавајуће или увредљиво окружење,

погоршавају услове рада или доводе до тога да се радник изолује или наведе на то да откаже уговор о раду или други уговор.

III. Поступак заштите од узнемиравања на раду

Члан 7.

(1) Поступак заштите од узнемиравања на раду на Универзитету покреће се подношењем захтјева за заштиту од узнемиравања на раду.

(2) Поступак заштите од узнемиравања на раду на Универзитету је хитан и затворен је за јавност.

(3) У поступку, на захтјев једне од страна у спору, може да учествује представник синдиката или други представник радника.

Члан 8.

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

(2) Захтјев из става 1. овог члана, уз писану сагласност радника, може поднијети и представник синдиката радника којем радник припада, у ком случају се уз захтјев обавезно доставља писана сагласност радника.

(3) Захтјев из става 1. и става 2. овог члана подноси се ректору Универзитета.

(4) Изузетно од става 3. овог члана, уколико се захтјевом за заштиту на раду од узнемиравања, за извршење радње узнемиравања терети ректор Универзитета, као и у случају када ректор Универзитета има својство лица над којим је извршено узнемиравање, захтјев за заштиту од узнемиравања подноси се Управном одбору Универзитета.

Члан 9.

Захтјев који је поднијет последице истека рока из става 1. члана 8. овог правилника и захтјев који је поднијет од стране неовлаштеног лица, као и захтјев који је поднијет од стране представника синдиката без сагласности радника, ректор Универзитета, односно у случају из става 4. члана 8. овог правилника Управни одбор Универзитета, ће одбацити закључком.

Члан 10.

Универзитет је дужан да по сазнању да је извршена радња узнемиравања на раду покрене поступак утврђивања одговорности за повреду радне дисциплине.

Члан 11.

Поступак заштите од узнемиравања на раду на Универзитету се спроводи у року од 15 дана од дана пријема захтјева из става 1. и 2. члана 8. овог правилника, односно од дана покретања поступка из члана 10. овог правилника.

Члан 12.

(1) Поступак заштите од узнемиравања на раду спроводи комисија која се именује за сваки појединачни случај.

(2) Комисија из става 1. овог члана се именује под условом да захтјев за заштиту од узнемиравања на раду није одбачен у складу са чланом 9. овог правилника.

(3) Комисију за спровођење поступка заштите од узнемиравања на раду својом одлуком именује ректор Универзитета, осим у случају из става 4. члана 8. овог правилника када комисију одлуком именује Управни одбор Универзитета.

(4) Комисија из става 1. овог члана има три члана који се именују из реда радника који су у радном односу на Универзитету са пуним радним временом, при чему се води рачуна да најмање један члан има академско звање дипломирани правник – 240 ECTS, једнако или више академско звање или научно звање из поља образовања Право, као и да најмање два члана комисије буду из реда запослених распоређених на рад на организационом дијелу Универзитета (чланице Универзитета или Ректорату Универзитета) на којем није распоређено на рад лице које се терети да је извршило радњу узнемиравања на раду.

(5) Чланови комисије имају своје замјенике, који се именују одлуком из става 3. овог члана, а из реда радника из става 4. овог члана.

(6) За чланове комисије и њихове замјенике не могу се именовати лица која у поступку могу имати својско свједока и лица која су у сродству са лицем над којим је извршена радња узнемиравања и лицем које се терети да је извршило радњу узнемиравања, као и лица која су у сродству са представником синдиката, уколико је захтјев за заштиту од узнемиравања на раду поднио представник синдиката.

(7) Сродство у смислу става 6. овог члана представља сродство у правој линији, побочно сродство закључно са четвртим степеном сродства, тазбинско сродство закључно са другим степеном, и сродство из непотпуног усвојења.

(8) Одлуком из става 3. овог члана одређује се предсједник комисије, из реда чланова, и замјеник предсједника, из реда замјеника чланова.

(9) Предсједник комисије заказује и предсједава састанцима комисије и координира радом комисије.

(10) Предсједник комисије одређује лице које води записник, из реда чланова комисије, и његовог замјеника, из реда замјеника чланова комисије.

Члан 13.

(1) Одлука о именовању комисије за спровођење поступка заштите од узнемиравања на раду се доставља члановима комисије, замјеницима чланова комисије, странама у спору, као и представнику синдиката уколико је захтјев за заштиту од узнемиравања на раду подносио представник синдиката.

(2) Лицима из става 1. овог члана, заједно са одлуком се доставља и захтјев за заштиту од узнемиравања на раду са његовим прилозима, уколико их има.

(3) Акти из става 1. и 2. овог члана достављају се уз допис којим се лица упозоравају о повјерљивости и тајности података из поступка заштите од узнемиравања на раду.

(4) Актом из става 3. овог члана стране у спору се поучавају да, на њихов захтјев, у поступку може учествовати представник синдиката којем припадају.

(5) Због разлога хитности поступка, акти из става 1, 2. и 3. овог члана, могу се доставити путем електронске поште на е-mail адресе лица из става 1. овог члана.

Члан 14.

(1) Подаци прикупљени у току поступка су повјерљиве природе и могу се саопштавати само учесницима у поступку и надлежним органима у вези са поступком за заштиту од узнемиравања на раду.

(2) Тајност података из поступка заштите од узнемиравања на раду обезбјеђује се на начин из става 3. члана 13. и става 1. овог члана, као и на начин да чланови комисије, односно замјеници чланова комисије, стране у поступку, као и лица која у поступку учествују у својству представника синдиката и свједока потписују изјаву о повјерљивости и чувању у тајности података из поступка.

Члан 15.

(1) Комисија је дужна у року од три радна дана од дана пријема одлуке о именовану да одржи састанак са странама у спору поводом њиховог саслушања.

(2) Из разлога хитности поступка, о састанку из става 1. овог члана стране у спору се обавјештавају телефонским путем, о чему се сачињава службена забиљешка.

(3) Изостанак са састанка стране у спору није сметња да се одржи састанак, о чему се стране у спору обавјештавају приликом позива на састанак.

(4) На састанку комисија саслушава присутне стране у спору, а затим и представника/ке синдиката којима стране у спору припадају уколико су присутни.

(5) Након саслушања лица из става 4. овог члана, иста лица предавају извођење доказа саслушањем свједока или увидом у материјалне доказе.

(6) По предлагању доказа, комисија заказује наредни састанак који се има одржати прије истека рока из члана 11. овог правилника, при чему се стране у спору упозоравају да се саопштавањем датума и временског термина наредног састанка сматрају обавијештене о наредном састанку и да се на исти неће позивати посебним позивом.

(7) Страна у спору која није присуствовала састанку поводом саслушања страна у спору, из разлога хитности поступка, се о наредном састанку обавјештава телефонским путем, о чему се сачињава службена забиљешка.

(8) О току састанка води се записник који потписују сва лица која су присуствовала састанку.

Члан 16.

(1) На другом састанку изводе се предложени докази.

(2) Предложени докази се изводе, независно да ли су састанку присутне стране у спору.

(3) О току састанка на којем су извођени предложени докази води се записник, а који потписују сва лица која су присуствовала састанку, с тим што се свједоци потписују само поред изјаве дате на записник.

Члан 17.

(1) По извођењу доказа, истога дана комисија се повлачи ради оцјене доказа и утврђивање да ли је лице које се терети да је извршило радњу узнемиравања заиста извршило радњу узнемиравања.

(2) Уколико комисија утврди да лице које се терети да је извршило радњу узнемиравања није извршило радњу узнемиравања, комисија предлаже закључивање споразума између страна у спору којим стране у спору заједнички констатују да из доказа изведених у поступку, односно прикупљених податка слиједи да лице које се терети да је извршило радњу узнемиравања на раду није извршило радњу узнемиравања на раду.

(3) Уколико комисија утврди да је лице које се терети да је извршило радњу узнемиравања заиста извршило радњу узнемиравања, комисија предлаже закључивање споразума између страна у спору којим стране у спору заједнички констатују да из доказа изведених у поступку, односно прикупљених податка слиједи да је лице које се терети да је извршило радњу узнемиравања на раду извршило радњу узнемиравања на раду.

(4) Споразум из става 3. овог члана садржи мјере које су усмјерене на престанак понашања које представља узнемиравање на раду и спречавање даљег узнемиравања.

(5) Споразум из става 3. овог члана може садржавати одредбе о накнади материјалне и нематеријалне штете.

Члан 18.

(1) Споразум из става 2. члана 17, односно споразум из става 3. члана 17. овог правилника закључује се у писаној форми између страна у спору.

(2) Уколико приликом нуђења предложеног споразума, једна или обје стране у спору нису присутне, комисија ће предложени споразум доставити на потпис одсутној/одсутним странама у спору, којом приликом ће одредити рок за потписивање и достављање потписаног споразума.

(3) Уколико у случају из става 2. овог члана у остављеном року страна у спору не потпише споразум и не достави потписан споразум, сматра се да је одбила да исти потпише.

(4) Поред страна у спору споразум из става 2. члана 17, односно споразум из става 3. члана 17. овог правилника потписују и чланови комисије.

(5) Споразум из става 2. члана 17, односно споразум из става 3. члана 17. овог правилника се сачињава у 4 истовјетна примјерка од којих се по један уручује странама у спору, један се достаља ректору Универзитета, односно у случају из става 4. члана 8. овог правилника Управном одбоору Универзитета и један се одлаже у спис предмета.

Члан 19.

(1) Поступак за заштиту од узнемиравања на раду на Универзитету је окончан закључивањем споразума из става 2. члана 17, односно споразума из става 3. члана 17. овог правилника.

(2) Споразум из става 1. овог члана има снагу извршне исправе.

Члан 20.

(1) Универзитет је је дужан да спроведе мјере из споразума из става 3. члана 17. овог правилника које се односе на престанак узнемиравања.

(2) О спровођењу мјера из става 1. овог члана стара се ректор Универзитета на начин што издаје упутство за њихово извршење.

(3) Изузетно од става 2. овог члана, у случају када је ректор Универзитета страна у спору, о спровођењу мјера из става 1. овог члана стара се Управни одбоор Универзитета на начин што издаје упутство за њихово извршење.

Члан 21.

(1) Комисија за спровођење поступка заштите од узнемиравања на раду настоји да стране у спору окончају поступак закључивањем споразума.

(2) Уколико стране у поступку не закључе споразум о предмету спора у року из члана 11. овог правилника, ректор доноси рјешење о обустављању поступка.

(3) Изузетно од став 2. овог члана, уколико је ректор Универзитета страна у спору, рјешење о обустављању поступка доноси Управни одбор Универзитета.

Члан 22.

(1) Уколико се поступак на Универзитету обустави без закљученог споразума, радник који сматра да је претрпио узнемиравање на раду може да поднесе приједлог за мирно рјешавање спора Агенцији за мирно рјешавање радних спорова или да подигне тужбу за заштиту од узнемиравања на раду.

(2) Право на подношење приједлога за мирно рјешавање спора, односно подизање тужбе условљено је претходним обраћањем радника послодавцу (Универзитету) захтјевом за заштиту од узнемиравања на раду.

(3) Изузетно од става 2. овог члана, када је узнемиравање починио ректор Универзитета као одговорно лице код послодавца, право на подношење приједлога за мирно рјешавање спора, односно подизање тужбе није условљено претходним обраћањем радника Универзитету као послодавцу захтјевом за заштиту од узнемиравања на раду.

(4) Рок за подношење приједлога за мирно рјешавање радног спора је три мјесеца од дана када је посљедњи пут извршена радња узнемиравања на раду, односно три мјесеца од истека рока из члана 11. овог правилника.

(5) Рок за подизање тужбе је три мјесеца од дана обустављања поступка мирног рјешавања радног спора код Агенције, односно шест мјесеци од дана када је посљедњи пут извршена радња узнемиравања на раду.

III. Прелазне одредбе

Члан 23.

Поступак заштите од узнемиравања на раду се води независно од поступка за утврђивање дисциплинске одговорности или поступка за утврђивање повреда етичких начела, а који се воде према правилима поступка регулисаним посебним прописима.

IV. Завршне одредбе

Члан 24.

На питања из области заштите од узнемиравања на раду, која нису регулисана овим правилником, непосредно се примјењује Закон о заштити од узнемиравања на раду.

Члан 25.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на интернет страници Универзитета.

Број: 01-УО-IV-71-1/22
Дана: 15.04.2022. године



**ПРЕДСЈЕДНИК
УПРАВНОГ ОДБОРА
проф. мр Сандра Ивановић**