

JZU OPŠTA BOLNICA NIKŠIĆ

Broj: 9654

Nikšić, 31.12.2014. GODINE

Obavještenje

Skupština Crne Gore dana 29. maja 2012. godine, donijela je **Zakon o zabrani zlostavljanja na radu**.

Predmet Zakona o zabrani zlostavljanja na radu su prava, obaveze i odgovornosti poslodavaca i zaposlenih u pogledu sprječavanja zlostavljanja na radu i u vezi sa radom (**mobing**), kao i druga pitanja od značaja za sprječavanje i zaštitu od mobinga.

Mobing, u smislu ovog zakona, je svako aktivno ili 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 i 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 ugovor o radu ili drugi ugovor.

Mobing je i podsticanje ili navođenje drugih na prednje opisano ponašanje.

Izvršiocem mobinga smatra se poslodavac sa svojstvom fizičkog lica, odgovorno lice kod poslodavca sa svojstvom pravnog lica, zaposleni ili grupa zaposlenih kod poslodavca ili treće lice sa kojim zaposleni ili poslodavac dolazi u kontakt prilikom obavljanja poslova na radnom mjestu.

Zabranjen je bilo koji vid mobinga, kao i zloupotreba prava na zaštitu od mobinga.

Zaposleni ima pravo na zaštitu od ponašanja koje predstavlja mobing.

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

Posrednik u JZU OPŠTA BOLNICA NIKŠIĆ je Ranko Mijušković.

Zahtjev sadrži podatke koji ukazuju na postojanje mobinga.

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

Postupak posredovanja je hitan.

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

U postupku posredovanja, na zahtjev strane u sporu, može da učestvuje i predstavnik sindikata, odnosno predstavnik zaposlenih.

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.

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

- 1) zaključivanjem pisanog sporazuma između strana u sporu;
- 2) zaključkom posrednika o neuspjelom posredovanju;
- 3) 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.

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

Rok za podnošenje zahtjeva počinje da teče od dana kada je poslednji put izvršeno ponašanje koje predstavlja mobing.

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

Upoznat zaposleni

DIREKTOR
dr Ilija Ašanin

