

МЖ ТРАНСПОРТ АД СКОПЈЕ

Број: 412/1

Датум: 01.04.2019 година

С К О П Ј Е

ДО ВРАБОТЕНИТЕ НА
МЖ ТРАНСПОРТ АД СКОПЈЕ

Врз основ на член 12 од Законот за заштита од вознемирање на работно место (Службен весник на РМ 79/2013) 147/15, како и одредбите од Статутот на МЖ Транспорт АД Скопје Генералниот директор на МЖ ТРАНСПОРТ АД СКОПЈЕ Shaban Zendeli ја состави следната:

ЛИСТА НА ПОСРЕДНИЦИ

На вработените на МЖ ТРАНСПОРТ АД СКОПЈЕ кои ќе посредуваат согласно Законот за заштита од вознемирање на работното место.

I. На МЖ ТРАНСПОРТ АД СКОПЈЕ во зависност од структурата на вработените како посредници се утврдуваат следните лица;

1. Димитар Стефанов – номиниран од Синдикална организација Синдикат на МЖ Транспорт АД Скопје
2. Славко Митревски - номиниран од Синдикална организација при Независен синдикат на АД Транспорт МЖ Скопје
3. Велковски Орце - номиниран од Синдикална организација на Вработените на Подружница Влеча на Возови
4. Татјана Пејовска - номинирана од СИЕР Синдикат на Железничарите на Македонија СО при Македонски Железници Транспорт Скопје
5. Борче Глигоров - номиниран од АНС Железничари СО МЖ Транспорт Скопје
6. Даниел Волканоски - номиниран од Синдикална организација Независен Синдикат на Машиновозачите и Железничарите при Македонски Железници
7. Тони Димовски - номиниран од Синдикална организација Синдикат на машиновозачи на Македонија
8. Душко Чакаровски - номиниран од Синдикална организација на Независен синдикат на машински персонал при МЖ АД Транспорт

II. Посредникот од точка I Треба да е неутрален при посредување меѓу страните со цел за решавање на нивниот спорен однос при што тој постапува независно и непристрасно.

III. Листата се истакнува на огласна табла и објавува на веб страната на МЖ ТРАНСПОРТ АД СКОПЈЕ.

IV. Листата на претставници да се достави до: именуваните, досие, архива на На МЖ ТРАНСПОРТ АД СКОПЈЕ.



МЖ ТРАНСПОРТ АД СКОПЈЕ
Број: 412/1
Датум: 01.04.2019 година
С К О П Ј Е

МАКЕДОНСКИ ЖЕЛЕЗНИЦИ
ТРАНСПОРТ АД-СКОПЈЕ

Имена	28-03-2019		
Сот. единица	Број	Прилог	Вредност
	<u>412/1</u>		

ДО ВРАБОТЕНИТЕ НА
МЖ ТРАНСПОРТ АД СКОПЈЕ

Врз основ на член 12 од Законот за заштита од вознемирање на работно место (Службен весник на РМ 79/2013) 147/15, како и одредбите од Статутот на МЖ Транспорт АД Скопје Генералниот директор на МЖ ТРАНСПОРТ АД СКОПЈЕ Shaban Zendeli ја состави следната:

ЛИСТА НА ПОСРЕДНИЦИ

На вработените на МЖ ТРАНСПОРТ АД СКОПЈЕ кои ќе посредуваат согласно Законот за заштита од вознемирање на работното место.

I. На МЖ ТРАНСПОРТ АД СКОПЈЕ во зависност од структурата на вработените како посредници се утврдуваат следните лица;

1. Димитар Стефанов – номиниран од Синдикална организација Синдикат на МЖ Транспорт АД Скопје
2. Славко Митревски - номиниран од Синдикална организација при Независен синдикат на АД Транспорт МЖ Скопје
3. Велковски Орце - номиниран од Синдикална организација на Вработените на Подружница Влеча на Возови
4. Татјана Пејовска - номинирана од СИЕР Синдикат на Железничарите на Македонија СО при Македонски Железници Транспорт Скопје
5. Борче Глигоров - номиниран од АНС Железничари СО МЖ Транспорт Скопје
6. Даниел Волканоски - номиниран од Синдикална организација Независен Синдикат на Машиновозачите и Железничарите при Македонски Железници
7. Тони Димовски - номиниран од Синдикална организација Синдикат на машиновозачи на Македонија
8. Душко Чакаровски - номиниран од Синдикална организација на Независен синдикат на машински персонал при МЖ АД Транспорт

II. Посредникот од точка I Треба да е неутрален при посредување меѓу страните со цел за решавање на нивниот спорен однос при што тој постапува независно и непристрасно.

III. Листата се истакнува на огласна табла и објавува на веб страната на МЖ ТРАНСПОРТ АД СКОПЈЕ.

IV. Листата на претставници да се достави до: именуваните, досие, архива на На МЖ ТРАНСПОРТ АД СКОПЈЕ.



**МАКЕДОНСКИ ЖЕЛЕЗНИЦИ
ТРАНСПОРТ АД-СКОПЈЕ**

Примено: 28-03-2019			
Орг. единица	Број	Прилог	Вредност
	412/1		

ДО
**Сите вработени на
МЖ ТРАНСПОРТ АД СКОПЈЕ**

Врз основ на член 11 од Законот за заштита од вознемирање на работно место (Службен весник на РМ 79/2013) 147/15,, а во врска со членовите 6,7,8,9,9-а,10 и 11 од Закон за работните односи, работодавачот МЖ ТРАНСПОРТ АД СКОПЈЕ

**ГИ ИЗВЕСТУВА И ГИ ЗАПОЗНАВА ВРАБОТЕНИТЕ
со мерките и постапката во врска со заштитата од вознемирање на работно место и со
правата, обврските и одговорностите на работодавачот и работникот**

1. Забранет е кој било вид на вознемирање на работно место, како и злоупотреба на правата на вознемирање на работно место.

2. Психичко вознемирање на работно место е секое негативно однесување од поединец или група кое се повторува, континуирано и систематски, претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработениот и предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженост, чија крајна цел може да биде повреда на физичкото и менталното здравје, компромитирање на професионалната иднина на вработениот, престанок на работниот однос или напуштање на работното место.

Полово вознемирање е секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер, кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на вработениот, а кое предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженост.

3. Вршител на вознемирање на работно место може да биде едно или повеќе лица со негативно однесување без оглед на нивното свойство - работодавач во својство на физичко лице, одговорно лице кај работодавач - правно лице, вработен или група вработени кај работодавач или трето лице со кое вработениот или работодавачот доаѓа во контакт при извршувањето на работите на работното место.

Горенаведените поимите вршител на вознемирање на работно место и вознемирувано лице имаат неутрално значење и се однесуваат и за жени и за мажи.

4. Како место на вршење на психичко и полово вознемирање на работно место се смета работното место на кое вработениот кој е изложен на вознемирање вообичаено работи или местото на кое вработениот е упатен да работи од страна на работодавачот.

Како време на вршење на психичко и полово вознемирање на работно место се смета времето во рамките на работното време и времето на патување до и од работното место, кога е извршен видот и начинот на однесувањето кое се смета за вознемирање на работно место.

5. Однесувања и активности кои не се сметаат за вознемирање на работно место се:
а) поединечните акти донесени од страна на работодавачот со кои се одлучува за права, обврски и одговорности од работен однос, против кои вработениот има право на заштита во постапка утврдена со закон;

б) лишување и оневозможување на остварување и користење на права утврдени со закон, колективен договор и договорот за вработување, чија заштита се остварува во постапка кај работодавачот и преднадлежен суд;

в) секое неоправдано правење на разлика при нееднакво постапување спрема вработениот по

кој било основ на дискриминација, кое е забрането и во врска со кое се обезбедува заштита, согласно со закон и

г) повремени разлики во мислењата во врска со прашања и проблеми поврзани со вршењето на работите и работните задачи, освен ако истите немаат за цел да го повредат или намерно навредат вработениот.

6. Работодавачот, вработениот, како и лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работата кај работодавачот, се должни при работата да се однесуваат на начин со кој се почитува достоинството, интегритетот и угледот на вработените преку почитување на правилата на работниот ред и дисциплина кај работодавачот и доленаведените општи правила на однесувања.

Работодавачот во текот на работата треба да:

- обезбеди услови во кои работата ќе се врши во атмосфера за заемно почитување, соработка, без непријателско, понижувачко или навредливо однесување,
- развива свест кај вработените за потребата од заемно почитување и тимска работа во извршувањето на работните задачи и
- им овозможи на вработените право да изнесуваат свои ставови, мислења и предлози во врска со вршењето на работата на работното место, а поради тоа вработените да не трпат штетни последици.

Вработениот, како и лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работата кај работодавачот во текот на работа треба да:

- се однесуваат коректно, пристојно и достоинствено спрема другите вработени и работодавачот,
- придонесуваат за создавање на работна околина во која нема да има вознемирање на работното место и
- придонесуваат за превенција и спречување на вознемирање на работното место.

7. Работодавачот е должен на вработениот да му обезбеди работа на работното место во здрава работна средина под услови со кои се обезбедува почитување на неговото достоинство, интегритет и здравје.

Работодавачот е должен да ги преземе потребните мерки за спречување и за заштита на вработениот и на лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работа кај работодавачот од вознемирање на работно место, согласно со закон.

8. Работодавачот е должен вработениот да го запознае со мерките и постапката во врска со заштитата од вознемирање на работно место и со правата, обврските и одговорностите на работодавачот и работникот при самото вработување и во текот на работењето.

9. Посредникот е неутрално лице кое посредува меѓу страните со цел за решавање на нивниот спорен однос.

Посредникот се избира од редот на листата на посредници кои ги определува работодавачот од редот на вработените.

Работодавачот кај кого се вработени 50 или повеќе вработени е должен да состави листа на посредници кои ќе посредуваат меѓу страните во случај на вознемирање на работно место.

10. За штетата која како последица на вознемирање на работно место е предизвикана на вработен кај работодавачот од страна на одговорно лице кај работодавачот - правно лице, работодавач - физичко лице, вработен или група вработени или трето лице со кое вработениот или работодавачот доаѓа во контакт при извршувањето на работите на работно место, одговара секое од овие лица поединечно за предизвиканата штета.

11.Вработените и лицата ангажирани со договор кои учествуваат во работата кај работодавачот имаат право на заштита од вознемирање на работно место и се должни да го информираат работодавачот ако забележат постоење на вознемирање на работно место.

12.Вработениот и лицето ангажирано со договор кое учествува во работата кај работодавачот кога ќе дознае за однесување за кое оправдано смета дека претставува вознемирање на работно место има право да поведе постапка за заштита од вознемирање на работно место, согласно со законот.

13.Злоупотреба на правата на вознемирање на работно место врши вработен кој знаел или морал да знае дека не постојат причини за поведување на постапка за заштита од вознемирање на работно место, а повел или иницирал поведување на ваква постапка, со цел за себе или за друг да прибави материјална или нематеријална корист или да нанесе штета на трето лице.

14.Вработениот или лицето ангажирано со договор кое учествува во работата кај работодавачот, а кое сметаат дека е изложено на вознемирање на работното место, треба писмено да се обрати до лицето за кое сметаат дека го вознемира и да му укаже дека неговото однесување е несоодветно, неприфатливо и несакано, а со цел за решавање на спорната состојба, односно случај без поведување на постапка за заштита од вознемирање на работно место и да го предупреди дека ќе побара законска заштита ако таквото однесување веднаш не престане.

15.Вработениот или лицето ангажирано со договор кој учествува во работата кај работодавачот, кој смета дека е изложено на вознемирање, пред поднесувањето на тужба пред надлежен суд поднесува писмено барање за заштита од вознемирање на работно место до работодавачот, согласно со овој закон.

Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирање од страна на работоводен орган во правното лице или физичко лице како работодавач, може да поднесе тужба пред надлежниот суд по претходното писмено предупредување до вршителот на вознемирањето, без претходна постапка за заштита од вознемирање на работно место кај работодавачот.

16.Барањето се поднесува до одговорното лице кај работодавачот. Барање може да поднесе и претставник на синдикатот, лице надлежно за работите за безбедност и здравје при работа или за управување на човечки ресурси и претставник на вработените, по писмена согласност на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирање на работно место.

17.Барањетосодржи:

- податоци за подносителот на барањето,
- податоци за вработениот кој смета дека е изложен на вознемирање на работно место, ако не е подносител на барањето,
- податоци за вработениот кој се смета дека врши вознемирање,
- краток опис на однесувањето за кое оправдано се смета дека претставува вознемирање на работно место,
- траење и зачестеност на однесувањата кои се сметаат за вознемирање на работно место, како и датумот кога последен пат е извршено тоа однесување и
- наведување на факти и докази.

18.Барањето може да се поднесе најдоцна во рок од шест месеци од денот кога последен пат е извршено однесувањето кое претставува вознемирање на работно место.

Со истекот на рокот правото за поведување на постапка за заштита од вознемирање на работно место застарува.

За време на траењето на рокот за времето на водењето на постапката на посредување, не течат роковите за застареност утврдени со закон за утврдување на одговорност на вработениот за непочитување на работниот ред и дисциплина или повреда на работните обврски.

19. Одговорното лице кај работодавачот е должно веднаш, а најдоцна во рок од осум дена од денот на приемот на барањето за заштита од вознемирање на работно место, на страните да им предложи посредување како начин на разрешување на спорниот однос и да им предложи да изберат лице од листата на посредници.

Ако страните и работодавачот, односно овластеното лице кај работодавачот не можат да се спогодат за определување, односно за избор на посредник, лицето е должно во рок од осум дена, сметано од истекот на рокот, на подносителот на барањето и на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирање на работно место, а не е подносител на барањето, да му достави писмено известување дека не е избран посредник.

Од денот на доставувањето или не доставувањето на известувањето во рокот, започнува да тече рокот од 15 дена за поднесување на тужба до надлежниот суд за заштита од вознемирање на работно место.

Претходната постапка за заштита од вознемирање на работно место кај работодавачот не е задолжителна и не претставува основ за покренување на судска постапка за заштита од вознемирање, согласно со законот.

20. Постапката за посредување кај работодавачот е итна.

Посредникот е должен да постапува независно и непристрасно на начин за да им помогне на страните да постигнат спогодба.

Во постапката за посредување, на барање на страните, може да учествува и претставник на синдикатот во кој членува вработениот, односно претставник на вработените.

Постапката за посредување е затворена за јавноста.

Податоците прибрани во текот на постапката можат да се соопштуваат само на учесниците во постапката.

Изнесувањето на податоци до кои се дошло во текот на постапката за посредувањето, претставува повреда на работните обврски.

21. Страните можат да се спогодат за начинот на кој ќе се спроведува постапката за посредување.

Ако страните не постигнат спогодба за начинот на спроведувањето на постапката, посредникот ќе спроведе постапка за посредување, имајќи ги предвид околностите на спорниот однос и интересите на страните, со почитување на начелото на итност.

Посредникот може да води заеднички или одвоени разговори со страните, како и во согласност со едната страна на другата страна да и пренесе и достави предлог и ставови за одделни прашања. По потреба, посредникот во текот на постапката може да направи разговори и со лица кои се предложени како сведоци од страна на страните.

Посредникот изготвува извештај за секое преземено дејstвие за направените разговори со страните и со сведоците.

Постапката за посредување посредникот треба да ја заврши во рок од 15 дена.

22. Ако постапката за посредување е успешна, односно страните се спогодиле, посредникот во рок од три дена од денот на завршувањето на постапката за посредување изготвува спогодба која содржи препораки за вршителот на вознемирањето на работно место и за работодавачот, за престанокот на вознемирањето и за начинот на отстранување на

можностите за продолжување на вознемирањето на работно место, преместување на вработениот во друга работна просторија, односно на друга локација.

Спогодбата ја потпишуваат двете страни и посредникот.

Работодавачот е должен да постапи по препораките.

23. Ако страните во постапката за посредување не постигнат спогодба за престанување на вознемирањето на работно место, посредникот е должен во рок од три дена од завршувањето на постапката за посредување да изготви писмено известување дека не е постигната спогодба, односно дека посредувањето е неуспешно.

Писменето известување за неуспешно посредување се доставува до двете страни и до работодавачот.

24. Ако во текот на постапката за посредување страните со писмена изјава се откажат од натамошното водење на постапката, посредникот е должен во рок од три дена од добивањето на изјавите да донесе заклучок за запирање на постапката.

Заклучокот посредникот го доставува до двете страни и до работодавачот.

25. Ако на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирање на работно место, според мислењето од овластена здравствена установа која врши дејност медицина на трудот, му е нарушена здравствената состојба поради вознемирањето на работно место, работодавачот е должен до завршување на постапката за заштита од вознемирање на работно место, вработениот привремено да го премести во друга работна просторија, односно работна средина.

26. Работодавачот може на вработен кој врши вознемирање на работно место или злоупотреба на правото за заштита од вознемирање на работно место да му изрече една од мерките за непочитување на работниот ред и дисциплина, односно за повреда на работните обврски, согласно со закон.

Ако вработениот на кого поради вршење на вознемирање на работно место му била изречена мерка, во рок од шест месеци повторно изврши вознемирање, работодавачот може да му го откаже договорот за вработување, односно да му изрече мерка престанок на работниот однос, согласно со закон.

27. Поведувањето на постапка за заштита од вознемирање на работно место, како и учеството во таа постапка како сведок, не може да биде основ за ставање на вработениот во понеповолна положба во поглед на остварување на правата и обврските од работен однос, поведување на постапка за утврдување на дисциплинска, материјална и друга одговорност на вработениот, откажување на договорот за вработување, односно престанок на работниот однос на вработениот од деловни причини, во рок од две години од денот кога е поведена постапка за заштита од вознемирање или од денот кога учествувал како сведок во постапка за заштита од вознемирање на работно место.

28. Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирање на работно место, а кој не е задоволен од исходот на постапката за заштита од вознемирање на работно место кај работодавачот, може да поднесе тужба до надлежниот суд.

29. Со тужбата вработениот кој смета дека е изложен на вознемирање на работно место може да бара:

- утврдување дека претрпел вознемирање на работно место,
- забрана на вршење на однесувања кои претставуваат вознемирање на работно место, односно забрана на повторување на вознемирање на работно место,
- преземање на дејствија заради отстранување на последици од вознемирање на работно

место и - надоместок на материјална и нематеријална штета причинета со вознемирањето на работно место.

30.Ако во текот на постапката тужителот го сторил веројатно постоењето на вознемирање на работно место од членот 3 од овој закон, товарот на докажувањето дека немало конкретно однесување кое претставува вознемирање на работно место е на тужениот.

Скопје, 01.04.2019

