Република Северна Македонија
Republika e Maqedonisë së Veriut
МИНИСТЕРСТВО ЗА ОДБРАНА
MINISTRIA E MBROJTJES
Бр.-Nr. 01-6971/1
26-11-2019 20
Скопје-Shkup

Врз основа на член 55 став (1) од Законот за организација и работа на органите на државната управа („Службен весник на Република Македонија“ бр. 58/00, 44/02, 82/08, 167/10, 51/11 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 96/19 и 110/19)“, министерката за одбрана донесе

УПАТСТВО ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО ВО МИНИСТЕРСТВОТО ЗА ОДБРАНА И АРМИЈАТА НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

1. Предмет

Со ова упатство се уредуваат правата, обврските и одговорностите на Министерството за одбрана на Република Северна Македонија (во понатамошниот текст: Министерството) и Армијата на Република Северна Македонија (во понатамошниот текст: Армијата), мерките и постапките за превенција и заштита од вознемирување на работно место, обврските и одговорностите на сите категории на вработени и кандидати за вработување во Министерството и Армијата.
Министерството и Армијата не поддржуваат каков било вид на вознемирување на работното место, како и злоупотреба на правата за заштита од вознемирување на работното место.
Сите категории на вработени и кандидати за вработување во Министерството и Армијата се должни да се однесуваат правилно, чесно и професионално, на начин со кој се почитува достоинството, интегритетот и угледот на индивидуално и институционално ниво, со почитување на позитивните правни прописи.
Со Упатството се упатува јасна порака дека не се толерира вознемирување во работните простории и надвор од нив, како и при извршување на работни задачи организирани од Министерството и Армијата.
Целта на ова упатство е :

- да обезбеди насоки за заштита од вознемирување на работното место;
- да ја подигне свеста на вработените за неприфатливите облици на однесување кои предизвикуваат вознемирување;
- воспоставување и информирање за механизмите за превенција и спречување на секаков облик на вознемирување на работното место.

2. Примена

Ова упатство се однесува на:

- сите вработени и привремено ангажирани лица во Министерството;
- военот и цивилниот персонал на служба во Армијата;
- кандидатите за вработување во Министерството и Армијата.

3. Родова сензитивност

Ова упатство има родово-сензитивен пристап и еднаква применливост и кај жените и кај мажите во Министерството и Армијата. Сите поими употребени во ова упатство во машки род подразбираат исти поими во женски род.

4. Дефиниции

Не постои единствена дефиниција која потполно може да ги опише различните облици на вознемирување. Во рамките на ова упатство се прифаќаат законските дефиниции пропишани во националната регулатива.

Психичко вознемирување е секое негативно однесување од вработен/на или група на вработени кое се повторува, континуирано и систематски, сè што претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработениот/та 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/та, престанок на работниот однос или напуштање на работното место.[1]

Полово вознемирување е секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер, кое претставува повреда на достоинството на вработениот/та или на кандидатот/ката за вработување, а кое предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженост.[2]

Сексуално вознемирување е каков било облик на несакано вербално, невербално или физичко постапување од сексуална природа, што има цел или последица, повреда на достоинството или создавање на заканувачка, непријателска, понижувачка или застрашувачка средина, пристап или практика.[3]

Вознемирување на работното место претставува поттикнување или наведување на однесување со кое психички и/или полово се вознемирува вработениот/та или група вработени.
Вознемирувањето претставува и несакано постапување кон лице или група лица врз дискриминаторски основи што има цел или последица, повреда на достоинството или создавање на заканувачка, непријателска, понижувачка или застрашувачка средина, пристап или практика.[4] Дискриминацијата може да биде резултат на вознемирувањето.[5]

---

1 Закон за заштита од вознемирување на работно место (член 5 став 1)
2 Закон за заштита од вознемирување на работно место (член 5 став 2)
3 Закон за спречување и заштита од дискриминација (член 10 став 2)
4 Закон за спречување и заштита од дискриминација (член 10 став 1)
5 Закон за спречување и заштита од дискриминација (член 5 до 13)

Вршител/ка на вознемирување на работното место може да биде едно или повеќе лица со негативно однесување, без оглед на нивното својство – работодавач во својство на физичко лице, одговорно лице кај работодавач – правно лице, вработен/а или група вработени кај работодавач или трето лице со кое вработениот/та или работодавачот доаѓа во контакт при извршување на работите на работно место.[6] Во зависност од позицијата на вршителот/ката на вознемирувањето, истото може да биде вертикално и хоризонтално.[7]

Време и место на вознемирувањето

За време и место на вознемирување се подразбира периодот на работното време, времето на патување до и од работното место, односно на работното место, при учество на обуки и стручно оспособување и усовршување, школување, за време на меѓународни и хуманитарни мисии, вежби, настани и друг вид активности во меѓународен и национален контекст.

5. Права, обврски и одговорности на Министерството и Армијата

Министерството и Армијата треба да обезбедат:

- заштита на вработените од каква било форма на вознемирување на работното место;
- превенција и спречување на вознемирување на работното место;
- услови за здрава работна средина преку заемно почитување, соработка и тимска работа во извршувањето на работните задачи и обврски;
- запознавање и информирање на вработените со механизмите и постапката за заштита од вознемирување на работното место.

6. Интерна постапка за заштита од вознемирување на работното место

Интерната постапка за заштита од вознемирување на работното место (во понатамошниот текст: интерна постапка) претставува постапка за справување со која било форма на вознемирување на доверлив, незаканувачки и договорен начин. Интерната постапка не ја исклучува можноста за поведување на дисциплинска постапка[8] и постапка пред надлежен суд.[9]

6.1 Начин на пријавување

Вознемируваното лице се охрабрува да се обрати до вршителот/ката на вознемирувањето и тоа: директно (лично), во писмена форма или преку телефон, со што ќе даде до знаење дека предметното однесување е несакано, навредувачко,

[6] Закон за заштита од вознемирување на работно место (член 6)

[7] Вертикално вознемирување е помеѓу претпоставен/а кон вработен/а и обратно. Хоризонтално вознемирување е помеѓу вработени на иста хиерархиска линија.

[8] Во согласност со Законот за служба во Армијата на Република Македонија

[9] Во согласност со Законот за заштита од вознемирување на работно место

создава непријатност или влијае на работата и да го/ја предупреди дека ќе побара законска заштита ако таквото однесување веднаш не престане. [10]
Се препорачува да води евиденција за тоа кога и на кој начин контактирал/а со вршителот/та на вознемирувањето и која била содржината на разговорот. Вознемируваното лице кое нема да се обрати до вршителот/ката на вознемирувањето или доколку директното обраќање не резултирало со престанок на несаканото однесување, може да постапи според следново:

6.1.1 Да се обрати за совет и помош до министерот/ката за одбрана или до овластено/и лице/а од министерот/ката преку еден од следниве начини:
• да се јави на одреден телефонски број, објавен на официјалните веб страници на Министерството и Армијата;
• да испрати порака на наменски e-mail, објавен на официјалните веб страници на Министерството и Армијата или
• написмено да извести преку деловодството на Министерството и Армијата.

6.1.2 Да се обрати за совет и помош до непосредно претпоставениот/ата раководен/на службеник/чка, односно непосредно претпоставениот старешина[11] или до родовите претставници.

Информациите и податоците добиени во телефонскиот разговор/и, пораката/те испратени на e-mail и доставени преку Деловодството се заштитени во согласност со позитивните правни прописи.[12]

6.2 Постапување по добивање на пријава

6.2.1 Интерната постапка започнува со добивање на усно или писмено барање од вознемиреното лице.

6.2.2 Вознемируваното лице барањето за помош го доставува во рок од 6 месеци од несаканато дејство или од последното несакано дејство, доколку истото се случувало во континуитет. Секое лице кое смета или се чувствува вознемирено се охрабрува веднаш да се консултира со лицата наведени во точка 6.1.1 и 6.1.2.
6.2.3 Доколку известувањето е добиено од трето лице (со цел да се помогне на вознемиреното лице), овластеното/ите лице/а ќе го извести третото лице дека е неопходна согласност за поведување на постапка од вознемирено лице.

---

[10] Вознемирувано лице е лице кое е изложено на несакани дејства, односно ако лицето е изложено на каква било форма на вознемирување
[11] Во согласност со Законот за служба во Армијата на Република Македонија
[12] Закон за заштита на личните податоци и Закон за класифицирани информации

6.2.4 Овластеното/ите лице/а го/ја информира подносителот/ката на барањето за неговите права, како и за постапката која е регулирана со позитивните законски прописи.

6.2.5 Овластеното/ите лице/а ги информира подносителот/ката на барањето и вршителот/ката на вознемирувањето за можноста од ангажирање на посредник/чка од листата на посредници, во рок од 8 дена од приемот на известувањето.

6.2.6 Избраниот посредник/чка јасно ќе го/ја предупреди вршителот/ката на вознемирувањето за следното:

- за несаканите дејства за лицето кон кое се насочени, поради што ќе се побара да престане со таквите дејства;
- ќе информира дека се води доверлива евиденција т.е. документирање за спроведување интерна постапка и дека постапката е затворена за јавноста;
- лицето кое вознемирува се известува дека има можност да се изјасни, односно постои можност да се даде образложение за предметното однесување.

6.2.7 Вознемируваното лице добива повратна информација во рок од 30 дена за преземените активности по неговото/нејзиното барање. Воедно, се известува дека може повторно да се обрати за помош доколку не престанат дејствата кои го/ја вознемируваат. Во случај на повторно обраќање, овластеното/ите лице/а дава/даваат дополнителни информации за можностите за поведување на други постапки за заштита (формални постапки).

6.2.8 Доколку страните не успеат да изберат посредник/чка во утврдениот рок од 8 дена, се смета дека интерната постапка е неуспешна и вознемируваното лице има право да поведе судска постапка во согласност со Законот за заштита од вознемирување на работното место.

7. Мониторинг и ажурирање

Овластеното/ите лице/а континуирано ја следи/следат имплементацијата на ова упатство, предлага мерки, води евиденција за случаите и ги чува предметите од ваквите случаи како и евиденција за преземените мерки во согласност со позитивните правни прописи. Ажурирањето на ова упатство ќе се врши по потреба.

8. Запознавање на вработените и нововработените

Сите вработени, кандидати за вработување во Министерството и Армијата, задолжително се запознаваат со одредбите на ова упатство и со одредбите од Законот за заштита од вознемирување на работното место.

9. Објавување

Ова упатство се истакнува на огласните табли во Министерството и во Армијата, се објавува на веб-страниците на Министерството и на Армијата и се доставува по пат на електронска службена пошта до сите вработени во Министерството и Армијата.
Министерството и Армијата на веб - страниците ги објавуваат листите на родовите претставници и на посредниците[13], заедно со телефонските броеви за контакт и е – mail адресите.

10. Завршни одредби

Со ова упатство не се исклучуваат одредбите од Законот за служба на Армијата на Република Македонија и одредбите од позитивните правни прописи.
За спротивно постапување од одредбите на ова упатство, сите категории на вработени во Министерството и Армијата подлежат на соодветна одговорност, во согласност со позитивните правни прописи.

11. Прилог 1 и Прилог 2 се составен дел на ова упатство.

12. Стапување на сила

Ова упатство стапува на сила од денот на донесувањето, а ќе почне да се применува од 02.12.2019 година.

Изработиле: Елена Иванова
Билјана Стевкова
Контролирала/одобрила: Катерина Ставреска

МИНИСТЕРКА ЗА ОДБРАНА
Радмила Шекеринска - Јанковска

[13] Закон за заштита од вознемирување на работно место (член 12 став 3)