Република Северна Македонија

Агенција за примена на јазикот на РСМ

Republika e Maqedonisë së Veriut

Agjencia e Zbatimit të Gjuhës e RMV-së

РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА
REPUBLIKA E MAQEDONISË SË VERIUT
АГЕНЦИЈА ЗА ПРИМЕНА НА ЈАЗИКОТ ШТО ГО ЗБОРУВААТ НАЈМАЛКУ 20% ОД ГРАѓАНИТЕ НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА
AGJENCIA PËR ZBATIMIN E GJUHËS QË E FLASIN SË PAKU 20% E QYTETARËVE TË REPUBLIKËS SË MAQEDONISË SË VERIUT
Бр./Nr. 01-49/1
20-01-2025 20__ год./vit

Врз основа на член 49 став (2) и член 55 став (2) од Законот за организација и работа на органите на државната управа („Службен весник на Република Македонија" бр. 58/2000, 44/2002, 82/2008, 167/2010, 51/2011 и „Службен весник на Република Северна Македонија" бр. 6/2019 и 110/2019), а во врска со член 11 од Законот за заштита од вознемирување на работното место („Службен весник на Република Македонија" бр. 79/13 и 147/15 и „Службен весник на Република Северна Македонија" бр. 6/13, 103/21), в.д. директорот на Агенцијата за примена на јазикот на РСМ, донесува:

Në pajtim me nenin 49, pika (2), dhe nenin 55, pika (2) të Ligjit të Organizimit dhe të Punës së Organeve të Administratës Shtetërore (Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 58/2000, 44/2002, 82/2008, 167/2010, 51/2011 dhe Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut nr. 6/2019 dhe 110/2019), si dhe në lidhje me nenin 11 të Ligjit të Mbrojtjes nga Ngacmimi në Vendin e Punës (Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 79/13 dhe 147/15 dhe Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut nr. 6/13, 103/21), u.d. drejtori i Agjencisë së Zbatimit të Gjuhës së RMV-së, miraton:

ПРАВИЛНИК ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО

Член 1

Со овој правилник подетално се разработуваат со закон утврдените права, обврски и одговорности кои го уредуваат односот помеѓу работодавачот и вработените, како и односот помеѓу самите вработени во Агенција за примена на јазикот на РСМ, а во врска со психичко и полово вознемирување на работното место и во просториите на работодавачот, потоа мерките и постапката за заштита од вознемирување на работното место кај самиот работодавач, како и обезбедување здрава работна средина.

RREGULLORE PËR MBROJTJEN NGA NGACMIMI NË VENDIN E PUNËS

Neni 1

Me këtë rregullore shtjellohen më hollësisht të drejtat, detyrat dhe përgjegjësitë e përcaktuara me ligj të cilat rregullojnë marrëdhënien midis punëdhënësit dhe punonjësve, si dhe marrëdhënien midis punonjësve në Agjencinë e Zbatimit të Gjuhës së RMV-së, në lidhje me ngacmimin psikologjik dhe seksual në vendin e punës dhe në hapësirat e punëdhënësit, masat dhe procedurat për mbrojtjen nga ngacmimi në vendin e punës nga vetë punëdhënësi, si dhe sigurimin e një ambienti të shëndetshëm të punës.

ДЕФИНИЦИИ	PËRKUFIZIMET
Член 2	Neni 2
Вознемирување на работно место претставуваат активности и дејствија со кои се поттикнува или се наведува на психичко и/или полово вознемирување.	**Ngacmimi në vendin e punës** përfshin veprime dhe sjellje që nxisin ose që çojnë në ngacmim psikologjik dhe/ose seksual.
Психичко вознемирување 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. Крајната 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.	**Ngacmimi psikologjik në vendin e punës** është çdo sjellje negative nga një individ ose grup që përsëritet, vazhdon dhe ndodh në mënyrë sistematike paraqet cenim të dinjitetit, integritetit, reputacionit dhe nderit të të punësuarit, duke shkaktuar ndjenjë frike ose duke krijuar një ambient të pakëndshëm, nënçmues. Qëllimi përfundimtar mund të jetë dëmtimi i shëndetit fizik dhe mendor, kompromet imi i së ardhmes profesionale të të punësuarit, ndërprerja e marrëdhënies së punës ose braktisja e vendit të punës.
Полово вознемирување 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.	**Ngacmimi seksual** është çdo sjellje verbale, joverbale ose fizike me natyrë seksuale, që ka për synim ose për pasojë cenimin e dinjitetit të kandidatit për punësim ose të të punësuarit, dhe që shkakton ndjenjë frike ose që krijon një ambient të pakëndshëm, nënçmues.
Вршител на вознемирување на работно 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 или група вработени кај работодавач, или трето лице со кое вработениот или работодавачот доаѓа во контакт при извршувањето на работите на работното место.	**Kryerësi i ngacmimit në vendin e punës** mund të jetë një ose më shumë persona me sjellje negative, pa marrë parasysh statusin e tyre: punëdhënësi si person fizik, personi përgjegjës te punëdhënësi juridik, një ose një grup të punësuarish te punëdhënësi, ose një palë e tretë me të cilën punonjësi ose punëdhënësi hyn në kontakt gjatë kryerjes së detyrave në vendin e punës.
Место на вознемирување е работното место, се смета работното место на кое вработениот кој е изложен на вознемирување вообичаено работи или местото на кое вработениот е	**Vendi i ngacmimit është vendi i punës** ku zakonisht punonjësi që është i ekspozuar ndaj ngacmimit kryen detyrat e tij ose vendi ku punonjësi është dërguar të punojë nga

упатен да работи од страна на работодавачот, а може да се смета и местото/местата низ кои минува вработениот кој е изложен на вознемирување при неговото вообичаено доаѓање и заминување од работното место, само во случај кога психичкото и половото вознемирување го врши вработен кај ист работодавач или друго лице кое работи кај истиот работодавач, кое патува или се движи заедно или во непосредна близина со вработениот, односно другото лице кое работи кај истиот работодавач со лицето кое е изложено на вознемирување.

Време на вознемирување на работното 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 вознемирување на работно место.

ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 3

Забранет е секаков вид на психичко и/или полово вознемирување на работното место.

Член 4

Субјекти на кои се однесува и се применува овој Правилник се:
- Работодавачот, т.е. одговорното лице во правното лице;
- Вработените во Агенцијата за примена на јазикот на РСМ;
- Лицата ангажирани со договор за волонтирање, договор на дело, авторски договор и други видови на договори, а кои учествуваат во работата кај работодавачот.

punëdhënësi, ndërsa mund të konsiderohet edhe vendi/vendet nëpërmjet të cilave kalon punonjësi i cili është i ekspozuar ndaj ngacmimit gjatë ardhjes dhe largimit të tij të zakonshëm nga vendi i punës, vetëm në rast se ngacmimi psikologjik dhe seksual kryhet nga një punonjës i të njëjtit punëdhënës ose nga një person tjetër që punon për të njëjtin punëdhënës, që udhëton ose lëviz së bashku ose në afërsi të punonjësit, pra personit tjetër që punon për të njëjtin punëdhënës si person i ekspozuar ndaj ngacmimit.

Koha e ngacmimit në vendin e punës përfshin kohën brenda orarit të punës dhe kohën e udhëtimit për dhe nga vendi i punës, kur kryhet lloji dhe mënyra e sjelljes që konsiderohet ngacmim në vendin e punës.

DISPOZITAT E PËRGJITHSHME

Neni 3

Çdo formë e ngacmimit psikologjik dhe/ose seksual në vendin e punës është e ndaluar.

Neni 4

Subjektet me të cilat ka të bëjë dhe që zbatohet kjo rregullore janë:
- Punëdhënësi, përkatësisht personi përgjegjës te subjekti juridik;
- Punonjësit në Agjencinë e Zbatimit të Gjuhës së RMV-së;
- Personat e angazhuar me kontratë vullnetarizmi, kontratë pune të përkohshme, kontratë autoriale dhe lloje të tjera kontratash, të cilët marrin pjesë në punën e punëdhënësit.

Член 5	Neni 5
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.	Punëdhënësi është i detyruar t'i sigurojë punonjësit kushte pune në një ambient të shëndetshëm, duke respektuar dinjitetin, integritetin dhe shëndetin e tij.
Работодавачот е должен да ги преземе потребните мерки за спречување и заштита на вработениот и лицата ангажирани со соодветни договори кои извршуваат работа кај работодавачот од вознемирување на работното место, во согласност со Законот за заштита од вознемирување на работното место („Службен весник на Република Македонија" бр. 79/13 и 147/15 и „Службен весник на Република Северна Македонија" бр. 103/21).	Punëdhënësi është i detyruar të marrë masat e nevojshme për të parandaluar dhe mbrojtur punonjësit dhe personat e angazhuar me kontrata përkatëse, që kryejnë punë për punëdhënësin, nga ngacmimi në vendin e punës, në pajtim të Ligjit e Mbrojtjes nga Ngacmimi në Vendin e Punës (Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 79/13 dhe 147/15, dhe Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut nr. 103/21).
Член 6	Neni 6
Однесувања и активности **кои не се сметаат** за вознемирување на работно место се: – 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; – 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 пред надлежен суд; – 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; – повремени разлики во мислењата во врска со прашања и проблеми поврзани со	Sjelljet dhe veprimtaritë **që nuk konsiderohen** ngacmime në vendin e punës janë: – aktet individuale të miratuara nga punëdhënësi për të vendosur mbi të drejtat, detyrimet dhe përgjegjësitë që lidhen me marrëdhënien e punës, për të cilat punonjësi ka të drejtën e mbrojtjes sipas procedurave të përcaktuara me ligj; – privimi ose pengimi i realizimit dhe përdorimit të të drejtave të përcaktuara me ligj, kontratë kolektive dhe kontratë pune, për të cilat mbrojtja mund të kërkohet në procedurat përkatëse pranë punëdhënësit ose në gjykatën kompetente; – çdo diskriminim i pajustifikuar që buron nga dallime në trajtimin e punonjësit për çfarëdo arsye diskriminimi, i cili është i ndaluar dhe për të cilin sigurohet mbrojtje sipas ligjit; – dallimet e herëpashershme në mendime për çështje dhe probleme që lidhen me kryerjen e

вршењето на работите и работните задачи, освен ако истите немаат за цел да го повредат или намерно навредат вработениот.

punëve dhe detyrave të punës, përveç rasteve kur këto synojnë të dëmtojnë ose të fyejnë qëllimisht punonjësin.

Член 7

Neni 7

Превентивни мерки за заштита од вознемирување на работно место кои работодавачот е должен да им ги обезбеди на вработените:

- Информирање на вработените пред стапување на работа, како и на оние кои веќе се во работен однос, за мерките и постапката за заштита од вознемирување, вклучувајќи ја и содржината на Правилникот.
- Преземање на потребните мерки за спречување и заштита на вработените и лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работата кај работодавачот од вознемирување на работно место, согласно со закон.

Masat parandaluese për mbrojtjen nga ngacmimi në vendin e punës, që punëdhënësi është i detyruar t'u sigurojë punonjësve, përfshijnë:

- Informimin e punonjësve, si para fillimit të marrëdhënies së punës ashtu edhe gjatë saj, mbi masat dhe procedurat për mbrojtje nga ngacmimi, duke përfshirë edhe përmbajtjen e rregullores;
- Marrjen e masave të nevojshme për parandalimin dhe mbrojtjen e punonjësve dhe personave të angazhuar me kontrata të cilët marrin pjesë në punën e punëdhënësit nga ngacmimi në vendin e punës, në pajtim me ligjin.

ПРЕТХОДНА ПОСТАПКА

PROCEDURA PARAPRAKE

Член 8

Neni 8

Претходната постапка претставува обид за надминување на спорната ситуација без поведување на постапка за заштита пред работодавачот или надлежниот суд. Целта на претходната постапка е решавање на спорната состојба или случај без поведување на постапка за заштита од вознемирување на работното место и предупредување дека може да се побара законска заштита ако таквото однесување веднаш не престане.

Вработениот или лицето ангажирано со договор кој учествува во работата кај работодавачот, кое смета дека е изложено на вознемирување, пред поднесувањето на тужба пред надлежен суд, поднесува писмено барање за заштита од вознемирување на

Procedura paraprake përfaqëson një përpjekje për të zgjidhur situatën e diskutueshme pa filluar procedura për mbrojtje pranë punëdhënësit ose gjykatës kompetente. Qëllimi i kësaj procedure është zgjidhja e çështjes ose rastit të diskutueshëm pa hapur procedura për mbrojtje nga ngacmimi në vendin e punës dhe paralajmërimi se mund të kërkohet mbrojtje ligjore nëse sjellja e tillë nuk ndërpritet menjëherë.

Punonjësi ose personi i angazhuar me kontratë, që merr pjesë në punën për punëdhënësin dhe që konsideron se është subjekt i ngacmimit, para paraqitjes së padisë pranë gjykatës kompetente, paraqet një kërkesë me shkrim për mbrojtje nga ngacmimi

работното место до работодавачот, согласно со овој закон.

Вработениот, односно лицето, може да поднесе тужба пред надлежниот суд по претходното писмено предупредување до вршителот на вознемирувањето и да му укаже дека неговото однесување е несоодветно, неприфатливо и спротивно на Законот и Правилникот, без претходна постапка за заштита од вознемирување на работното место кај работодавачот.

ПОВЕДУВАЊЕ НА ПОСТАПКА

Член 9

Вработениот или лицето ангажирано со договор кој учествува во работата кај работодавачот, кој смета дека е изложен на вознемирување, може да поднесе тужба пред надлежен суд по претходно писмено предупредување до вршителот на вознемирувањето, без претходна постапка за заштита од вознемирување на работното место кај работодавачот.

Доколку однесувањето на вршителот на вознемирувањето не престанало и по писменото предупредување од страна на вознемируваното лице, таквото однесување од страна на вознемируваното лице ќе биде сметано за вознемирување на работното место.

Член 10

Барањето се поднесува до одговорното лице кај работодавачот со својство на правно лице (директор или друго овластено лице), односно до работодавачот со својство на физичко лице или друго лице кое тие ќе го овластат **во писмена форма**.

Барањето од ставот 1 од овој член потребно е да содржи: (**Прилог 1**)

në vendin e punës pranë punëdhënësit, në pajtim me këtë ligj.

Punonjësi ose personi mund të paraqesë padi pranë gjykatës kompetente pas paralajmërimit me shkrim ndaj autorit të ngacmimit, duke treguar se sjellja e tij është e papërshtatshme, e papranueshme dhe në kundërshtim me ligjin dhe Rregulloren, edhe pa ndjekur procedurën paraprake për mbrojtje nga ngacmimi në vendin e punës pranë punëdhënësit.

FILLIMI I PROCEDURËS

Neni 9

Punonjësi ose personi i angazhuar me kontratë, që merr pjesë në punën për punëdhënësin dhe që konsideron se është subjekt i ngacmimit, mund të paraqesë padi pranë gjykatës kompetente pas paralajmërimit me shkrim ndaj autorit të ngacmimit, edhe pa ndjekur procedurën paraprake për mbrojtje nga ngacmimi në vendin e punës pranë punëdhënësit.

Nëse sjellja e autorit të ngacmimit nuk ndalet edhe pas paralajmërimit me shkrim nga ana e personit të ngacmuar, ajo sjellje do të konsiderohet si ngacmim në vendin e punës.

Neni 10

Kërkesa paraqitet te personi përgjegjës i punëdhënësit me status të personit juridik (drejtori ose person tjetër i autorizuar), ose te punëdhënësi me status të personit fizik, ose te një person tjetër që ata e autorizojnë **me shkrim**.

Kërkesa sipas paragrafit 1 të këtij neni duhet të përmbajë: (**Shtojca 1**)

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

- të dhëna për parashtruesin/en e kërkesës;
- të dhëna për punonjësin/en që konsideron se është subjekt i ngacmimit në vendin e punës, nëse nuk është vetë parashtruesi/ja i/e kërkesës;
- të dhëna për punonjësin/en për të cilin/en konsiderohet se kryen ngacmimin,
- përshkrim të shkurtër të sjelljes që me të drejtë konsiderohet ngacmim në vendin e punës;
- kohëzgjatjen dhe frekuencën e sjelljeve që konsiderohen si ngacmim në vendin e punës, si dhe datën kur për herë të fundit është kryer kjo sjellje;
- paraqitjen e fakteve dhe provave.

Барање може да поднесе и претставник на синдикатот или лице надлежно за управување со човечки ресурси, по **писмена согласност** на вработениот/ата кој/а смета дека е изложен/а на вознемирување на работно место. (**Прилог 2**).

Барањето може да се поднесе најдоцна **во рок од шест месеци** од денот кога последен пат е извршено однесувањето кое претставува вознемирување на работно место. Со истекот на овој рок правото за поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место застарува.

Kërkesa mund të paraqitet edhe nga një përfaqësues i sindikatës ose një person përgjegjës për menaxhimin e burimeve njerëzore, me **pëlqimin e shkruar** të punonjësit që konsideron se është subjekt i ngacmimit në vendin e punës. (Shtojca 2).

Kërkesa mund të paraqitet **më së voni brenda gjashtë muajve** nga data kur për herë të fundit është kryer sjellja që konsiderohet si ngacmim në vendin e punës. Pas kalimit të këtij afati, e drejta për të filluar procedurën për mbrojtje nga ngacmimi në vendin e punës parashkruhet.

Член 11

Работодавачот, односно одговорното лице кај работодавачот, е должно веднаш, а **најдоцна во рок од 8 (осум) дена** од денот на приемот на барањето за заштита од вознемирување на работното 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 овластени со **Решение за составување на листа на**

Neni 11

Punëdhënësi, respektivisht personi përgjegjës te punëdhënësi, është i detyruar menjëherë, por **jo më vonë se 8 (tetë) ditë** nga data e pranimit të kërkesës për mbrojtje nga ngacmimi në vendin e punës, t'u propozojë palëve ndërmjetësimin si një mënyrë për zgjidhjen e mosmarrëveshjes dhe t'u sugjerojë që të zgjedhin një ndërmjetës nga lista e ndërmjetësve të autorizuar me **Aktvendim për**

посредници во случај на вознемирување на работно место, како взаемно прифатливо лице за посредник.

Ако страните и работодавачот, односно овластеното лице кај работодавачот, не можат да се спогодат за определување, односно за избор на посредник, работодавачот, односно одговорното лице кај работодавачот, е должно **во рок од 8 (осум) дена**, сметано од истекот на рокот од ставот (1) на овој член, на подносителот на барањето и на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работното место, а не е подносител на барањето, да му достави писмено известување дека не е избран посредник.

Од денот на доставувањето или недоставувањето на известувањето во рокот од ставот (2) на овој член, започнува да тече рокот од 15 (петнаесет) дена за поднесување на тужба до надлежниот суд за заштита од вознемирување на работно место.

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

përpilimin e listës së ndërmjetësve në rast ngacmimi në vendin e punës, si një person të pranueshëm nga të gjitha palët.

Nëse palët dhe punëdhënësi, respektivisht personi përgjegjës te punëdhënësi, nuk mund të bien dakord për caktimin ose zgjedhjen e ndërmjetësit, punëdhënësi, respektivisht personi përgjegjës, është i detyruar brenda **8 (tetë) ditëve**, duke llogaritur nga përfundimi i afatit të përcaktuar në paragrafin (1) të këtij neni, t'i dorëzojë një njoftim me shkrim parashtruesit të kërkesës dhe punonjësit që konsideron se është subjekt i ngacmimit, e që nuk është parashtrues i kërkesës, duke deklaruar se ndërmjetësi nuk është zgjedhur. Nga data e dorëzimit ose mosdorëzimit të njoftimit brenda afatit të përcaktuar në paragrafin (2) të këtij neni, fillon të rrjedhë afati prej 15 (pesëmbëdhjetë) ditësh për paraqitjen e padisë në gjykatën kompetente për mbrojtje nga ngacmimi në vendin e punës.

Procedura paraprake për mbrojtje nga ngacmimi në vendin e punës te punëdhënësi nuk është e detyrueshme dhe nuk përbën bazë për hapjen e një procedure gjyqësore për mbrojtje nga ngacmimi, në pajtim me këtë ligj.

Член 12

Постапката за посредување кај работодавачот е **итна и затворена за јавноста**. Посредникот е должен да постапува независно и непристрасно на начин што ќе 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 кој смета дека е изложен на вознемирување. Постапката за посредување посредникот треба да ја заврши во рок од 15 (петнаесет) дена. Податоците прибрани во текот на постапката можат да се соопштуваат само на

Neni 12

Procedura për ndërmjetësim te punëdhënësi është **urgjente dhe e mbyllur për publikun**. Ndërmjetësi është i detyruar të veprojë në mënyrë të pavarur dhe të paanshme, duke ndihmuar palët të arrijnë një marrëveshje. Në procedurën e ndërmjetësimit, me kërkesë të palëve, mund të marrë pjesë edhe një përfaqësues i sindikatës ku bën pjesë i punësuari që pretendon se është subjekt i ngacmimit. Ndërmjetësi duhet ta përfundojë procedurën e ndërmjetësimit brenda 15 (pesëmbëdhjetë) ditëve. Të dhënat e mbledhura gjatë procedurës mund t'u bëhen të ditura

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

vetëm pjesëmarrësve në procedurë. Zbulimi i të dhënave të marra gjatë procedurës për ndërmjetësim përbën shkelje të detyrimeve të punës.

Член 13

Neni 13

Страните можат да се спогодат за начинот на кој ќе се спроведува постапката за посредување. 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 дејствие, за направените разговори со страните и со сведоците.

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

Palët mund të bien dakord mbi mënyrën e zhvillimit të procedurës për ndërmjetësim. Ndërmjetësi mund të zhvillojë biseda të përbashkëta ose të ndara me palët dhe, me pëlqimin e njërës palë, mund t'i përcjellë palës tjetër propozime dhe qëndrime mbi çështje të caktuara. Nëse është e nevojshme, ndërmjetësi mund të zhvillojë biseda edhe me dëshmitarët e propozuar nga palët.

Ndërmjetësi përgatit një raport për çdo veprim të ndërmarrë, për bisedat e zhvilluara me palët dhe dëshmitarët.

Ndërmjetësi duhet ta përfundojë procedurën e ndërmjetësimit brenda 15 (pesëmbëdhjetë) ditëve.

УСПЕШНО ПОСРЕДУВАЊЕ (ПОСТИГНУВАЊЕ НА СПОГОДБА)

NDËRMJETËSIM I SUKSESSHËM (ARRITJA E MARRËVESHJES)

Член 14

Neni 14

Ако постапката за посредување е успешна, односно страните се спогодиле, посредникот во рок од 3 (три) дена од денот на завршувањето на постапката за посредување изготвува спогодба која содржи препораки за вршителот на вознемирувањето на работно место и за работодавачот, за престанокот на вознемирувањето и за начинот на отстранување на можностите за продолжување на вознемирувањето на работно место, преместување на вработениот во друга работна просторија, односно на друга

Nëse procedura e ndërmjetësimit është e suksesshme, përkatësisht palët arrijnë marrëveshje, ndërmjetësi, brenda 3 (tri) ditëve nga përfundimi i procedurës së ndërmjetësimit, përgatit marrëveshjen. Marrëveshja përmban rekomandime për personin që ka kryer ngacmimin në vendin e punës dhe për punëdhënësin, me qëllim ndërprerjen e ngacmimit, mënyrën për eliminimin e mundësive për vazhdimin e ngacmimit në vendin e punës dhe zhvendosjen e të punësuarit në një hapësirë tjetër pune ose në një lokacion tjetër. Marrëveshja

локација. Спогодбата ја потпишуваат двете страни и посредникот.
Работодавачот е должен да постапи по препораките од спогодбата.

НЕУСПЕШНО ПОСРЕДУВАЊЕ

Член 15

Ако страните во постапката за посредување не постигнат спогодба за престанување на вознемирувањето на работно место, посредникот е должен во рок од 3 (три) дена од завршувањето на постапката за посредување да изготви писмено известување дека не е постигната спогодба, односно дека посредувањето е неуспешно.
Писменото известување за неуспешно посредување се доставува до двете страни и до работодавачот.

ЗАПИРАЊЕ НА ПОСТАПКАТА

Член 16

Ако во текот на постапката за посредување страните со писмена изјава се откажат од натамошното водење на постапката, посредникот е должен во рок од 3 (три) дена од добивањето на изјавите да донесе заклучок за запирање на постапката.
Заклучокот посредникот го доставува до двете страни и до работодавачот.

Член 17

Работодавачот може на вработен кој врши вознемирување на работно место или злоупотреба на правото за заштита од вознемирување на работно место да му изрече една од мерките за непочитување на работниот ред и дисциплина, односно за

nënshkruhet nga të dyja palët dhe ndërmjetësi. Punëdhënësi është i detyruar të zbatojë rekomandimet e përcaktuara në marrëveshje.

NDËRMJETËSIM I PASUKSESSHËM

Neni 15

Nëse palët në procedurën e ndërmjetësimit nuk arrijnë marrëveshje për ndërprerjen e ngacmimit në vendin e punës, ndërmjetësi është i detyruar që brenda 3 (tri) ditëve nga përfundimi i procedurës së ndërmjetësimit të përgatisë një njoftim me shkrim se nuk është arritur marrëveshje, përkatësisht se ndërmjetësimi ka qenë i pasuksesshëm. Njoftimi me shkrim për ndërmjetësimin e pasuksesshëm u dorëzohet të dyja palëve dhe punëdhënësit.

NDËRPRERJA E PROCEDURËS

Neni 16

Nëse gjatë procedurës së ndërmjetësimit palët heqin dorë me një deklaratë me shkrim nga vazhdimi i procedurës, ndërmjetësi është i detyruar që brenda 3 (tri) ditëve nga marrja e deklaratave të nxjerrë një përfundim për ndërprerjen e procedurës.
Përfundimi i ndërmjetësit u dorëzohet të dyja palëve dhe punëdhënësit.

Neni 17

Punëdhënësi mund t'i shqiptojë masat për mosrespektimin e rregullit dhe disiplinës në punë ose për shkeljen e detyrimeve të punës punonjësit që kryen ngacmim në vendin e punës ose abuzon me të drejtën për mbrojtje nga ngacmimi në vendin e punës, në pajtim me ligjin.

повреда на работните обврски, согласно со закон.

Член 18

Поведувањето на постапка за заштита од вознемирување на работно место 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 2 (две) години од денот кога е поведена постапката за заштита од вознемирување или од денот кога учествувал како сведок во постапката за заштита од вознемирување на работно место.

Neni 18

Nisja e procedurës për mbrojtje nga ngacmimi në vendin e punës dhe pjesëmarrja në këtë procedurë si dëshmitar nuk mund të përdoren si bazë për të vendosur punonjësin në një situatë më të pafavorshme në lidhje me realizimin e të drejtave dhe detyrimeve nga marrëdhënia e punës, për nisjen e procedurës për përcaktimin e përgjegjësisë disiplinore, materiale ose tjetër të punonjësit, për anulimin e kontratës së punës ose për përfundimin e marrëdhënies së punës për arsye biznesi, brenda një periudhe prej 2 (dy) vitesh nga data e nisjes së procedurës për mbrojtje nga ngacmimi ose nga data e pjesëmarrjes si dëshmitar në procedurën për mbrojtje nga ngacmimi në vendin e punës.

Член 19

Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, а кој не е задоволен од исходот на постапката за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот, може да поднесе тужба до надлежниот суд.
Споровите поведени согласно со овој закон имаат карактер на работни спорови. Во постапката по споровите од ставот (2) на овој член се применуваат одредбите од Законот за парнична постапка.

Neni 19

Punonjësi që mendon se është subjekt i ngacmimit në vendin e punës dhe nuk është i kënaqur me rezultatin e procedurës për mbrojtje nga ngacmimi në vendin e punës te punëdhënësi, mund të paraqesë padi në gjykatën kompetente.
Mosmarrëveshjet e ngritura në pajtim me këtë ligj kanë karakterin e mosmarrëveshjeve të punës. Në procedurat për mosmarrëveshjet sipas paragrafit (2) të këtij neni, zbatohen dispozitat e Ligjit të Procedurës Civile.

Член 20

За штетата која на вработен му е предизвикана како последица од вознемирување на работното место,

Neni 20

Për dëmin që i është shkaktuar punonjësit si pasojë e ngacmimit në vendin e punës, përgjegjësi mban personi që e ka shkaktuar atë.

одговорно е лицето кое ја причинило истата. (Лична одговорност за штета).

(Përgjegjësi personale për dëmin).

Член 21

Кога од страна на вработениот, кој знаел или би требало да знае дека не постојат причини за поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место, а иницирал поведување на ваква постапка со намера за себе или за некое друго лице да прибави материјална или нематеријална корист или да нанесе штета на трето лице, истиот прави злоупотреба на правото на заштита од вознемирување на работното место.

Neni 21

Kur një punonjës, që e di ose duhet të dijë se nuk ekzistojnë arsye për të nisur një procedurë për mbrojtje nga ngacmimi në vendin e punës, por ka iniciuar një procedurë të tillë me qëllim që të përfitojë për vete ose për një person tjetër përfitim material ose jomaterial ose për të shkaktuar dëm një pale të tretë, ai kryen abuzim të së drejtës për mbrojtje nga ngacmimi në vendin e punës.

Член 22

Овој Правилник стапува во сила со денот на неговото донесување.
Правилникот ќе биде објавен и на официјалната веб-страница на Агенцијата за примена на јазикот на РСМ.

Neni 22

Kjo rregullore hyn në fuqi në ditën e miratimit të saj.
Rregullorja do të publikohet edhe në ueb faqen e Agjencisë së Zbatimit të Gjuhës së RMV-së.

Подготвил / Përpiloi: N. K.
Одобрил / Miratoi: J. S.

в.д. Директор / u.d. Drejtori
Granit Osmani

Прилог/Shtojca 1

До: Директор / Drejtuar: Drejtorit

Содржина на барањето за поведување постапка за посредување од страна на лицето кое смета дека е изложено на вознемирување / Përmbajtja e kërkesës për nisjen e procedurës së ndërmjetësimit nga personi që konsideron se është i ekspozuar ndaj ngacmimit

Податоци за подносителот/ката на барањето / Të dhënat për dorëzuesin/e të kërkesës:

Име и презиме / Emri dhe mbiemri	
Сектор/Одделение / Sektori/Njësia	
Звање / Titulli	
Работно место / Vendi i punës	
Контакт телефон и e-mail / Celulari dhe e-maili	
Сопствен потпис / Nënshkrimi personal	

Податоци за вработениот/ата кој/а смета дека е изложен/а на вознемирување на работното место, ако не е подносител/ка на барањето / Të dhënat për punonjësin/en që konsideron se është i/e ekspozuar ndaj ngacmimit në vendin e punës, nëse nuk është dorëzues/ja i/e kërkesës.

Име и презиме / Emri dhe mbiemri	
Сектор/Одделение / Sektori/Njësia	
Звање / Titulli	
Работно место / Vendi i punës	
Контакт телефон и e-mail / Celulari dhe e-maili	

Податоци за вработениот/ата, за кого/која се смета дека врши вознемирување / Të dhënat për punonjësin/en për të cilin/ën konsiderohet se po kryen ngacmim.

Име и презиме / Emri dhe mbiemri	
Сектор/Одделение / Sektori/Njësia	
Звање / Titulli	
Работно место / Vendi i punës	
Контакт телефон и e-mail / Celulari dhe e-maili	

Краток опис на однесувањето за кое оправдано се смета дека претставува вознемирување на работното место / Përshkrim i shkurtër i sjelljes që me të drejtë konsiderohet si ngacmim në vendin e punës.

Локација, време, траење и зачестеност на однесувањето што се смета за вознемирување на работното место, како и датумот кога последен пат е извршено таквото однесување / Vendi, koha, kohëzgjatja dhe frekuenca e sjelljes që konsiderohet si ngacmim në vendin e punës, si dhe data kur ka ndodhur për herë të fundit kjo sjellje.

Наведување на факти и докази / Shënimi i fakteve dhe i provave.

Останато / Të tjera

Напомена: Податоците што ги давам се веродостојни и ги доставувам под целосна морална, материјална и кривична одговорност.
Shënim: Të dhënat që po jap janë të vërteta dhe i jap me përgjegjësinë time të plotë morale, materiale dhe penale.

Писменото барање може да се поднесе најдоцна во рок од шест месеци од денот кога последен пат е извршено однесувањето што претставува вознемирување на работното место.
Kërkesa e shkruar mund të dorëzohet jo më vonë se gjashtë muaj nga dita kur është kryer për herë të fundit sjellja që paraqet ngacmim në vendin e punës.

Датум / Datë _____202____година

ПОДНОСИТЕЛ / PRASHTRUESI

_____

(Име, презиме и своерачен потпис)
(Emri, mbiemri dhe nënshkrimi personal)

Прилог/Shtojca 2

До: Директор / Drejtuar: Drejtorit

ПИСМЕНА СОГЛАСНОСТ / PËLQIMI ME SHKRIM

(од вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работното место)
(nga nëpunësi që konsideron se është i/e ekspozuar ndaj ngacmimit në vendin e punës)

Јас, _____, вработен/а во Агенција за примена на јазикот на РСМ на работно место _____, во Одделение за _____, Сектор _____, и со звање _____, ја давам оваа писмена согласност на: _____ (претставник на синдикатот, претставник од човечки ресурси) во мое име да поднесе Барање за поведување на постапка за вознемирување на работното место до Директорот на Агенцијата за примена на јазикот на РСМ.

Unë, _____, nëpunës në Agjencinë e Zbatimit të Gjuhës së RMV-së në vendin e punës _____, në Njësinë e _____, Sektori _____, dhe me titullin _____, jap këtë pëlqim me shkrim për: _____ (përfaqësues të sindikatës, përfaqësues nga burimet njerëzore) që në emrin tim të dorëzojë kërkesën për nisjen e procedurës për ngacmim në vendin e punës te drejtori i Agjencisë së Zbatimit të Gjuhës së RMV-së.

Место и датум / Vendi dhe datë
Скопје / Shkup, __.__.20____ година

ДАВАТЕЛ НА СОГЛАСНОСТ / DHËNËSI I PËLQIMIT

_____

(Име, презиме и своерачен потпис)
(Emri, mbiemri dhe nënshkrimi personal)

Прилог/Shtojca 3

ИЗЈАВА ЗА ЗАПОЗНАВАЊЕ СО ЗАКОНОТ ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО / DEKLARATË PËR NJOHJEN E LIGJIT TË MBROJTJES NGA NGACMIMI NË VENDIN E PUNËS

Јас, _____, вработен/а во Агенција за примена на јазикот на РСМ на работно место _____, во Одделение за _____ _____, Сектор _____, и со звање _____, согласно член 11 од Законот за заштита од вознемирување на работното место **изјавувам** дека сум запознаен/а со Законот за заштита од вознемирување на работното место („Службен весник на Република Македонија“ бр. 79/13 и 147/15 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 103/21).

Unë, _____, nëpunës në Agjencinë e Zbatimit të Gjuhës së RMV-së në vendin e punës _____, në Njësinë e _____, Sektori _____, dhe me titullin _____, në pajtim me nenin 11 të Ligjit të Mbrojtjes nga Ngacmimi në Vendin e Punës, **deklaroj** se jam njoftuar me Ligjin e Mbrojtjes nga Ngacmimi në Vendin e Punës (Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 79/13 dhe 147/15 dhe Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut nr. 103/21).

__.__. 20___ година

Име и презиме на вработениот / Emri dhe mbiemri i nëpunësit

_____

(Име, презиме и своерачен потпис)
(Emri, mbiemri dhe nënshkrimi personal)

РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА
REPUBLIKA E MAQEDONISË SË VERIUT
АГЕНЦИЈА ЗА ПРИМЕНА НА ЈАЗИКОТ ШТО ГО ЗБОРУВААТ НАЈМАЛКУ 20% ОД ГРАѓАНИТЕ НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА
AGJENCIA PËR ZBATIMIN E GJUHËS QË E FLASIN SË PAKU 20% E QYTETARËVE TË REPUBLIKËS SË MAQEDONISË SË VERIUT
Бр./Nr. 04-50 1/1
20-01-2025
20 __ год./viti

Врз основа на член 55 став (2) 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), а во врска со член 12 став (3) од Законот за заштита од вознемирување на работно место („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 103/21), в.д. директорот на Агенцијата за примена на јазикот на РСМ, донесе:

Në pajtim me nenin 55, paragrafi (2) të Ligjit të Organizimit dhe të Punës së Organeve të Administratës Shtetërore (Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 58/00, 44/02, 82/08, 167/10, 51/11 dhe Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut nr. 96/19 dhe 110/19), dhe në lidhje me nenin 12, paragrafi (3) të Ligjit të Mbrojtjes nga Ngacmimi në Vendin e Punës (Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut nr. 103/21), u.d. drejtori i Agjencisë së Zbatimit të Gjuhës së RMV-së, miratoi:

Р Е Ш Е Н И Е
за составување на листа на посредници во случај на вознемирување на работно место

AKTVENDIM
për hartimin e listës së ndërmjetësve në rastin e ngacmimit në vendin e punës

1. Со ова решение, во Агенцијата за примена на јазикот на РСМ, се составува листа на посредници во случај на вознемирување на работно место.

1. Me këtë aktvendim, në Agjencinë e Zbatimit të Gjuhës së RMV-së, përpilohet një listë me ndërmjetës në rast të ngacmimit në vendin e punës.

2. Како посредници за заштита на вработените од вознемирување на работно место во Агенцијата за примена на јазикот на РСМ се определуваат:

2. Si ndërmjetës për mbrojtjen e punonjësve nga ngacmimi në vendin e punës në Agjencinë e Zbatimit të Gjuhës së RMV-së emërohen:

- Нацие Керим
- Нермина Сејфовска
- Лилјана Пандева
- Куштрим Саити

- Naxhije Kerim
- Nermina Sejfovska
- Liljana Pandeva
- Kushtrim Saiti

3. Лицата од точка 2 на ова решение посредуваат во случај на поднесени барања од вработени во Агенцијата, за заштита од

3. Personat sipas pikës 2 të këtij aktvendimi do të ndërmjetësojnë në rastin e kërkesave të paraqitura nga punonjësit në Agjenci për

вознемирување на работно место, во рокови и постапки согласно законот.

4. Посредникот е должен да постапува независно и непристрасно, на начин што ќе им помогне на страните да постигнат спогодба.

5. Листата на посредници се истакнува на веб-страницата на Агенцијата за примена на јазикот на РСМ.

6. Ова решение влегува во сила со денот на донесувањето.

mbrojtje nga ngacmimi në vendin e punës, brenda afateve dhe procedurave sipas ligjit.

4. Ndërmjetësi është i detyruar të veprojë në mënyrë të pavarur dhe të paanshme, në mënyrë që t'i ndihmojë palët për të arritur marrëveshje.

5. Lista e ndërmjetësve do të publikohet në ueb faqen e Agjencisë së Zbatimit të Gjuhës së RMV-së.

6. Ky aktvendim hyn në fuqi në ditën e miratimit të tij.

Подготвил/Përpiloi: J. S.

в.д. Директор / u.d. Drejtori
Granit Osmani

Доставено до / Dorëzuar:
- Именуваниот/та / Të emëruarit/ës
- Сите Сектори во Агенција / Të gjithë Sektorëve në Agjenci
- Одделението за управување со човечки ресурси / Njësisë së udhëheqës së burimeve njerëzore
- Архива / Arkivit