



ОБЩИНА АЛФАТАР, ОБЛАСТ СИЛИСТРА



*7570 гр. Алфатар, ул. "Йордан Петров" №6
тел.центра: 086/ 811 610*

ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА

**за защита при упражняване на правото на труд и
осигуряване на равни възможности на пазара на
труда**

ОБЩИНА АЛФАТАР

**АЛФАТАР
2019**

СЪДЪРЖАНИЕ

- I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ
- II. ПРАВА И ЗАДЪЛЖЕНИЯ ПРИ ЗАЩИТАТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ НА РАБОТНОТО МЯСТО
- III. ГАРАНЦИИ ЗА УПРАЖНЯВАНЕ НА ПРАВОТО НА ТРУД НА ХОРАТА С УВРЕЖДАНИЯ
- IV. ГАРАНЦИИ ЗА УПРАЖНЯВАНЕ НА ПРАВОТО НА ТРУД НА БРЕМЕННИТЕ ЖЕНИ, ЖЕНИТЕ В НАПРЕДНАЛ ЕТАП НА ЛЕЧЕНИЕ ИН ВИТРО И МАЙКИ
- V. МЕХАНИЗМИ ЗА НЕДОПУСКАНЕ НА ДИСКРИМИНАЦИЯ И ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ НА РАБОТНОТО МЯСТО
- VI. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Настоящите Вътрешни правила за защита при упражняване правото на труд и осигуряване на равни възможности на пазара на труда създават гаранции за защита от дискриминация на работното място, както и да съдействат за предотвратяване на нежеланите прояви на дискриминация в Община Алфатар.

Чл. 2. Целта на Вътрешните правила е да осигури на всички работници и служители:

1. защита от дискриминация на работното място;
2. предотвратяване на дискриминация на работното място;
3. защита от тормоз на работното място;
4. защита от сексуален тормоз на работното място;
5. право на свободен достъп до пазара на труда при спазване на равноправието на всички граждани, включително и на носителите на защитени признаци по реда на чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация;
6. възможност за свободен избор на професионално и кариерно развитие при спазване на равноправието на всички граждани, включително и на носителите на защитени признаци по реда на чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация.

Чл. 3. Вътрешните правила се основават на следните водещи принципи:

1. превенция на дискриминацията на работното място;
2. намаляване и отстраняване на дискриминацията на работното място;
3. защита от дискриминация за хората с увреждания на работното място;
4. защита от дискриминация за бременните, жените в напреднал стадий на лечение ин витро и майките.

Чл. 4. Вътрешните правила се утвърждават от Кмета на общината, чрез заповед и важат за всички наети на трудови или служебни правоотношения работници или служители.

Чл. 5. Вътрешните правила се свеждат до знанието на всички работници и служители на общината и се поставят на видно място в сградата на общинска администрация и кметствата. Вътрешните правила се публикуват със свободен достъп и на интернет-страницата на Община Алфатар.

II. ПРАВА И ЗАДЪЛЖЕНИЯ ПРИ ЗАЩИТАТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Чл. 6. При осъществяване на дейността си, с оглед превенцията и недопускането на дискриминация на работното място, работодателят – кметът на общината се задължава да:

(1) Гарантира, че при обявяване на свободно работно място няма да се поставят изисквания, които въвеждат необходимостта едно лице да е носител или да не е носител на защитени признаци, посочени изчерпателно в чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация. Изключения се допускат, когато работодателят съобразява хипотезите на чл. 7 от Закона за защита от дискриминация, както и когато при непреодолими обстоятелства се налага наемането на лица, носители на защитен признак по реда на чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация.

(2) Гарантира, че всички негови служители и работници, които полагат еднакъв или равностоен труд, ще получават равно възнаграждение.

(3) Гарантира еднакви условия на труд на своите работници и служители с оглед на спецификите на работния си процес и когато това не създава прекомерни затруднения.

(4) Гарантира равен достъп на всички свои служители и/или работници до възможности за професионално обучение и повишване на професионалната квалификация и преквалификация, както и за професионално израстване и израстване в длъжност или ранг. За целта работодателят прилага еднакви критерии при оценката на дейността на своите служители и/или работници.

(5) Прилага еднакви критерии при налагането на дисциплинарни наказания и санкции като гарантира, че реализацията на този процес няма да има отношение към наличието или отсъствието на защитени признаци по реда на чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация от страна на работника/служителя.

(6) Прилага еднакви критерии при прекратяване на трудовото или служебното правоотношение на служителя/работника като гарантира, че реализацията на този процес няма да има отношение към наличието или отсъствието на защитени признаци по реда на чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация от страна на работника/служителя.

Чл. 7. При осъществяването на дейността си, с оглед превенцията и недопускането на дискриминация на работното място, работодателят има право да:

(1) Провежда обучения и специализирани курсове за превенция и отстраняване на дискриминация на работното място.

(2) Възлага на свои служители права и отговорности във връзка с превенцията и отстраняването на дискриминация на работното място.

(3) Използва способите на медиация, за да разрешава възникнали спорове между свои служители/работници, които са породени от прояви на неравно третиране помежду им.

Чл. 8. При осъществяването на дейността си с оглед превенцията и недопускането на дискриминация на работното място, работникът/служителят се задължава да:

(1) Спазва Вътрешните правила и антидискриминационното законодателство.

(2) Спазва неизвършване актове на дискриминация въз основа на някой от защитените признаци по реда на чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация спрямо свои колеги, ръководители и подчинени.

(3) Информира своевременно своя пряк ръководител, ако в рамките на изпълнение на своите служебни задължения е станал свидетел на акт на дискриминация във връзка със защитен признак по реда на чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация.

Чл. 9. При осъществяването на дейността си, с оглед превенцията и недопускането на дискриминация на работното място, работникът/служителят има право да:

(1) Работи в среда, в която не е дискриминиран въз основа на защитен признак по реда на чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация.

(2) Участва в обучения и специализирани курсове, организирани от работодателя, във връзка с превенцията и отстраняването на дискриминацията на работното място.

(3) Участва в процедури при медиация, ако такива са организирани от работодателя и ако е страна в спор, касаещ дискриминация на работното място.

III. ГАРАНЦИИ ЗА УПРАЖНЯВАНЕ НА ПРАВОТО НА ТРУД НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ

Чл. 10. Хората с увреждания имат равно право на участие в работния процес на работодателя съгласно Вътрешните правила и съответното законодателство.

Чл. 11. Хората с увреждания имат право да кандидатстват за позиция при работодателя, който не може да ги отхвърли, само на основания на тяхното увреждане, освен когато естеството на работата изисква наличието на съответните функционални възможности, които конкретният кандидат с увреждане не може да реализира, като например: вдигане на тежко, зрително наблюдение на процеси и други.

Чл. 12. Наетите при работодателя хора с увреждания имат право на еднакво заплащане за еднакъв или равностоен труд спрямо лицата без увреждания в предприятието.

Чл. 13. Хората с увреждания имат право на достъпна среда в рамките на предприятието. Тя се осигурява от работодателя след консултация с работника/служителя с увреждане като се вземат предвид нуждите и възможностите на лицето с увреждане. Достъпната среда може да съдържа изграждане на рампи, разширявания на врати, осигуряване на допълнително оборудване, обособяване на достъпни санитарни помещения, предоставянето на технически средства за подкрепа на човека с увреждане и други.

Чл. 14. Достъпната среда по чл. 13 е задължително да бъде изградена от работодателя, когато това не представлява прекомерна тежест за него и улесненията са разумни и обосновани.

IV. ГАРАНЦИИ ЗА УПРАЖНЯВАНЕ НА ПРАВОТО НА ТРУД НА БРЕМЕННИТЕ ЖЕНИ, ЖЕНИТЕ В НАПРЕДНАЛ ЕТАП НА ЛЕЧЕНИЕ ИН ВИТРО И МАЙКИ

Чл. 15. Работодателят поставя под специална закрила бременните жени, жените в напреднал етап на лечение ин витро и майките, които са служители/работници в организацията-работодател.

Чл. 16. Специалната закрила по чл. 15 се изразява в:

(1) Гарантиране на възможността бременните жени, жените в напреднал етап на лечение ин витро и майките да бъдат приети на работа съгласно техните умения и компетенции, както и осигуряване на гаранции, че работниците/служителите няма да бъдат освободени от работа заради бременност, напреднал етап на лечение ин витро или наличието на деца.

(2) При ползване на отпуск за бременност и раждане или за отглеждане на дете, или лицето, което ползва отпуск по чл. 163, ал. 8 от Кодекса на труда или за отглеждане на дете, се върне на работа поради изтичане на отпуска или поради прекъсване на ползването му, има право да заеме същата длъжност или друга, равностойна на нея, и да се възползва от всяко подобрение на условията на труд, на което би имало право, ако не беше в отпуск. След завръщане от отпуск за бременност и раждане и/или за отглеждане на дете при наличие на въведена технологична промяна работодателят осигурява обучение за придобиване на съответна на промените професионална квалификация.

(3) При възможност осигуряване от страна на работодателя на дистанционна работа или по-гъвкави работни графици.

(4) Предоставяне на допълнителна подкрепа за изпълнението на различни служебни дейности, ако такова е необходима.

(5) Предоставяне на необходимото време за отсъствие от работа, когато това се налага поради провеждането на пренатални консултации.

(6) Предоставяне на необходимото време за отсъствие от работа, когато това се налага поради възникване на спешни ситуации във връзка с дете на служителя/работника.

(7) Забрана за извършване на нощен труд и извънреден труд над 8 часа на ден или 40 часа на седмица.

Чл. 17. Разпоредбите на чл. 16 започват да се прилагат своевременно след като работникът/служителят извести своя пряк ръководител или служител „Човешки ресурси“ за възникването на бременност или навлизането в напреднал етап на лечение ин витро. Закрилата по чл. 16, ал. 6 може да се предоставя след като работникът/служителят е уведомил своя пряк ръководител или служител „Човешки ресурси“ за това, че е майка.

V. МЕХАНИЗМИ ЗА НЕДОПУСКАНЕ НА ДИСКРИМИНАЦИЯ И ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Чл. 18. Работодателят възлага по длъжностна характеристика на свой служител „Човешки ресурси“ или на друго лице по негова преценка функциите на координатор за закрила от дискриминация.

Чл. 19. Координаторът за закрила от дискриминация по реда на чл. 18 има следните правомощия:

1. Да следи за спазването на Вътрешните правила и антидискриминационното законодателство в организацията-работодател;

2. Да гарантира публикуването и оповестяването на Вътрешните правила съгласно чл. 5;

3. Да предлага на работодателя актуализации и промени във Вътрешните правила, когато това се налага поради възникване на нови обстоятелства, които следва да бъдат отразени в правилата или при промяна на нормативната база в сферата на противодействието на дискриминацията;

4. Да подпомага работодателя при организирането на обучения и специализирани курсове в сферата на противодействието на дискриминацията на работното място;

5. Да подпомага работодателя при организирането на процедури по медиация при възникване на спор, касаещ дискриминация на работното място;

6. Да получава своевременно всяка налична информация касаеща наетите лица в предприятието, които попадат в хипотезите на чл. 10 и чл. 15, за които действат допълнително подкрепящи условия на труд;

7. Да получава своевременно всяка налична информация като сигнали и други данни за наличието на дискриминация на работното място;

8. Да проверява чрез събеседвания, изискване на писмени обяснения, проверка на документи и други методи всички сигнали и данни за дискриминация на работното място;

9. Да предлага на работодателя налагането на санкции за нарушаване на настоящите Вътрешни правила от страна на служителите/работници на предприятието;

10. Да насочва към Комисията за защита от дискриминация, която е национален орган по равнопоставеност, или към съда жертвите на дискриминация на работното място, когато методите за медиация и вътрешно решаване на спора са изчерпани;

11. Да извършва след упълномощаване от работодателя ефективна комуникация с представителите на синдикатите;

12. Да извършва всяка друга дейност, касаеща превенцията и противодействието на дискриминация на работното място, която му е вменена от работодателя в рамките на длъжностната характеристика на координатора за закрила от дискриминация.

VI. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. По смисъла на тези правила:

Дискриминация е всяко по-неблагоприятно третиране на лице на основата на защитени признаци по реда на чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация, отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства. Проява на дискриминация е и поставянето на лице или лица, носители на признак по чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация, или на лица, които, без да са носители на такъв признак, съвместно с първите търпят по-малко благоприятно третиране или са поставени в особено неблагоприятно положение, произтичащо от привидно неутрални разпоредба, критерий или практика, освен ако разпоредбата, критерият или практиката са обективно оправдани с оглед на законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими.

Работодател е кметът на община Алфатар.

Работник/служител е физическо лице, което отдава под наем работната си сила, по трудово или служебно правоотношение.

Хора с увреждания са лица с трайна физическа, психическа, интелектуална и сетивна недостатъчност, която при взаимодействие с обкръжаващата ги среда би могла да възпрепятства тяхното пълноценно и ефективно участие в обществото равноправно с останалите.

Разумни улеснения са всякакви необходими и подходящи модификации и приспособления, които не водят до непропорционално или неоправдано обременяване на околните, когато такива са необходими във всеки конкретен случай, за да се осигури на човека с увреждане признаването или упражняването на всички права и основни свободи наравно с всички останали.

Тормоз е всяко нежелано поведение на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация, изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат накърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, принизяваща, унижителна, обидна или застрашителна среда.

Сексуален тормоз е всяко нежелано поведение от сексуално естество, изразено физически, словесно или по друг начин, с което се накърняват достойнството и честта и се създава враждебна, принизяваща, обидна, унижителна или застрашителна среда и, в частност, когато отказът да се приеме подобно поведение или принудата към него може да повлияе на вземането на решения, засягащи лицето.

§ 2. За неуредените в тези Вътрешни правила въпроси се прилага Закона за защита от дискриминация, Закона за хората с увреждания, Закона за равнопоставеност на жените и мъжете, както и други антидискриминационни нормативни актове и международни актове, по които Република България е страна.

§ 3. Вътрешните правила влизат в сила от датата на утвърждането им.

Правилникът е разработен в съответствие с чл.22 от Закона за защита от дискриминация и важат за всички наети на трудови или служебни правоотношения работници или служители.