

ПРИСТАНИЩЕ БУРГАС „ЕАД”

УТВЪРЖДАВАМ,

Диян Димов

Изпълнителен директор

Бургас, 19.11.2020



ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА

ЗА ЗАЩИТА ПРИ УПРАЖНЯВАНЕ НА
ПРАВОТО НА ТРУД И ОСИГУРЯВАНЕ НА
РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ НА ПАЗАРА НА
ТРУДА

2020 г.

СЪДЪРЖАНИЕ

- I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**
- II. ПРАВА И ЗАДЪЛЖЕНИЯ ПРИ ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ НА РАБОТНОТО МЯСТО**
- III. ГАРАНЦИИ ЗА УПРАЖНЯВАНЕ НА ПРАВОТО НА ТРУД НА ХОРАТА С УВРЕЖДАНЯ**
- 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 граници за защита от дискриминация на работното място, както и да съдействат за предотвратяване на нежеланите прояви на дискриминация.

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 равнопоставеността 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 равнопоставеността на 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 принципи:

1. Превенция на дискриминацията на работното място;
2. Намаление и отстраняване на дискриминацията на работното място;
3. Защита от дискриминация за хора с увреждания на работното място;
4. Защита от дискриминация на бременни, жените в напреднал стадий на ин витро и майките.

Чл. 4. Вътрешните правила се утвърждават от Директора на „Пристанище Бургас“ и важат за всички наети на трудови или служебни правоотношения работници или служители.

Чл. 5. Вътрешните правила се свеждат до знанието на всички работници или служители на работодателя и се разполагат на видно място в стопанисваните от него обекти. Вътрешните правила се публикуват със свободен достъп и на интернет-страницата на работодателя, ако такава е налична.

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

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

(1) Гарантира, че при обявяването на свободно работно място, няма да поставя 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 на дискриминация. Изключения се допускат, когато работодателят съобразява хипотезите на чл. 7 от Закона за защита на дискриминация, както и когато при необходими обстоятелства се налага наемането на лица, носители на защитен признак по реда на чл. 4, ал. 1 от Закона за защита на дискриминация.

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

(3) Гарантира еднакви условия на труд на своите работници и служители с оглед на спецификата на работния 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 повишаване на професионална класификация 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 на дискриминация от страна на работника или 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 на дискриминация от страна на работника или 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 превенция и отстраняване 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 осъществяване 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 на 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 на дискриминация.

Чл. 9. При осъществяването на дейността си, с оглед превенция 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 на дискриминация.

(2) Участва в обучения и специализирани курсове, организирани от работодателя, във връзка с превенция и отстраняване то 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 основание на тяхното увреждане, освен когато естеството на работа изисква наличието на съответните функционални възможности, които конкретният кандидат с увреждане не може да реализира, защото например: да вдига тежко, зрительно 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 увреждания и други.

Чл. 14. Достъпната среда по чл. 13 е задължително да бъде изградена от работодателя, когато това не предствалвя 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 граници, 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. 63, ал. 8 от Кодекса на труда или за отглеждане на дете, се върне на работа поради изтичане на отпуската или поради прекъсване на ползването му, има право

да заеме същата длъжност или друга, равностойна на нея, и да се възползва от всяко подобрене на условията на труд, на което би имало право, ако не беше в отпуск. След завръщане от отпуск за бременност и раждане и/или 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 такава е необходима.

(5) Предоставяне на необходимо време за отсъствие от работа, когато това се налага поради провеждането на пренатални /грижа за майката/ 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 ръководител на звено „Човешки ресурси” за възникването на бременност или навлизането в напреднал етап на лечение ин витро. Закрилата по чл. 16, ал.6 може да се представя след като работникът/ служителят е уведомил своя пряк ръководител и служител от „Човешки ресурси” за това, че е майка.

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

Чл. 18. Изпълнителният директор на „Присатнище Бургас” ЕАД възлага на свой служител „Човешки ресурси” или на друго лице по негова преценка функциите на координатор за закрила от дискриминация. Задачите които ще изпълнява координатора за закрила от дискриминация ще бъдат възложени със заповед на изпълнителния директор.

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 дружеството.

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 с противодействието на дискриминацията на работното място.

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 възникването на спор, касаещ дискриминация на работното място.

6. Да получава своевременно всяка налична информация касаеща наетите лица, 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 за дискриминация на работното място.

9. Да предлага на работодателя налагането на санкции за нарушаване на настоящите Вътрешни правила от страна на служители/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 по въпросите, свързани с превенцията и противодействието на дискриминация на работното място .

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 координатор за закрила от дискриминация.

VII. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. По смисъла на тези правила:

Дискриминация е всяко 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 разпоредби, критерий или практика са обективно оправдани с оглед на законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими.

Работодател е всяко физическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образование / предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и др./, което самостоятелно наема работници и служители по трудово или служебно правоотношение.

Работник/служител е физическо лице, което отдава под наем работната си сила, като я предоставя за временно ползване от друг субект на правото.

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 непропорционално или неоправдано обременяване на околните, когато такива са необходими във всеки конкретен случай, за да 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 на 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 застрашена 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 застрашаваща среда и в частност, когато отказът да се приема подобно поведение или принуда 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. Настоящите Вътрешни правила влизат в сила от датата на утвърждаването им със заповед на изпълнителният директор на „Пристанище Бургас” ЕАД. Вътрешните правила са разработени в съответствие чл.22 от Закона за защита от дискриминация и важат за всички наети на трудови и служебни правоотношения работници или служители.

§ 4. Настоящите вътрешни правила са приети в изпълнение на задължението на работодателя по чл.18 и чл.29 (2) от Закона за защита от дискриминация за предприемане на ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място.

§ 5. Вътрешните правила са съгласувани с представителите на Синдикалните организации в „Пристанище Бургас” ЕАД.

§ 6. Вътрешните правила са приети с Решение на Съвета на директорите с протоколно решение №113 от 19.11.2020 г.