



Висока школа струковних студија за образовање васпитача "Михаило Палов" у Вршцу
Școala de înalte studii de specialitate pentru educatori " Mihailo Palov" din Vârșeț
Mihailo Palov Óvóképző Szakfőiskola Versec

Omladinski trg 1, 26300 Vršac, tel/fax 013/831-628, 830-024, www.uskolavrsac.edu.yu

Дел.бр.183/10
Вршац, 30.09.2010.

На основу члана 7.став1.и члана 37.Закона о спречавању злостављања на раду и у вези са радом ("Сл.гласник РС" бр.36/10) и чл.4. и 5.Правилника о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом од злостављања ("Сл.Гласник РС"бр.62/10) послодавац Висока школа струковних студија за образовање васпитача "Михаило Палов"у Вршцу, кога заступа директорка Грозданка Гојков, запосленом,односно другом ангажованом лицу доставља

О Б А В Е Ш Т Е Њ Е **о забрани вршења злостављања на раду** **НАЧЕЛА**

Правилником о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду ("Службени Гласник РС бр.62/10-даље: Правилник) који је ступио на снагу 4.09.2010.године прописана су правила понашања послодаваца и запослених,односно других радно-ангажованих лица (даље:запослени) у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду и у вези са радом (даље:злостављање),односно сексуалног узнемиравања.

Прописивање ових правила има за циљ:

- узајамно поштовање достојанства запослених на свим нивоима у оквиру радног места;
- повећање савесности и разумевању послодаваца,запослених и њихових представника о постојању узнемиравања и насиља на радном месту и мирном решавању проблема злостављања;
- спречавању непрописних опхођења или понашање које би могло да доведе у питање безбедност и здравље запослених, као и да
- обезбеди послодавцима, запосленима и њиховим представницима акционо оријентисан оквир којим ће идентификовати, превентивно деловати и управљати проблемима злостављања на раду.

ПРЕВЕНЦИЈА ОД ЗЛОСТАВЉАЊА И ЗЛОУПОТРЕБЕ ПРАВА НА **ЗАШТИТУ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА**

У циљу стварања услова неопходних за здраву и безбедну радну околину, а делујући превентивно,послодавац је дужан да организује рад на начин којим се спречава,односно смањује могућност појаве злостављања на раду и у вези са радом, а запослени обезбеђују радну околину у којој ће својим понашањем и опхођењем поштовати право послодавца и осталих запослених на достојанство,љубазност и поштовање на послу.

ОБАВЕЗЕ ПОСЛОДАВЦА:

- спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке,облике и последице вршења злостављања, а у циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања;
- у писаној форми обавести о забрани вршења злостављања и правима,обвезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања,како запосленог,при заснивању радног односа,односно радног ангажовања тако и све запослене који се са 04.09.2010.године налазе на раду код послодавца.
- учини доступним податке о: лицу за подршку-које треба да пружи савете и помогне у идентификацији злостављања запосленом који сумња да је изложен злостављању;лицима овлашћеним за покретање поступка за заштиту од злостављања (представник синдиката,лице надлежно за послове безбедности и здравља на раду,преставник запослених за безбедност и здравље на раду или одбор за безбедност и здравље на раду);лицу код послодавца коме се подноси захтев за заштиту од злостављања и списку посредника који се води код послодавца;
- да настоји да обезбеди радну околину у којој ће се послови обављати у атмосфери поштовања сарадње,отворености,безбедности и једнакости;
- развија свест код запослених о потреби узајманог поштовања,сарадње и тимског рада у извршавању радних задатака;
- пружи добар пример тако што ће се према свима понашати љубазно,са достојанством и уз дужно поштовање;
- омогући синдикатима да својим учешћем дају допринос у оспособљавању и раду на превенцији и спречавању злостављања и
- да омогући запосленима право да изнесу своје мишљење,ставове и предлоге у вези са обављањем посла,као и да се њихово мишљење саслуша и да због тога не трпе штетне последице.

Такође у складу са Законом,послодавац сноси одговорност за штету коју одговорно лице или запослени вршећи злостављање проузрокује другом запосленом код истог послодавца,у складу са законом којим се уређује рад и општим прописима о одговорности за штету.Послодавац,који је накандио штету коју је проузроковало одговорно лице или запослени вршећи злостављање има право да од њих захтева накнаду износа исплаћене штете.

ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНОГ:

- дужност одазивања позиву послодавца да се информише,обавештава и оспособљава ради препознавања и спречавања злостављања и злоупотребе права на заштиту од злостављања;
- уздржи од понашања које представљају злоупотребу права на заштиту од злостављања;
- запослени који врши злостављање,као и запослени који који злоупотреби право на заштиту од злостављања,одговоран је непоштовање радне дисциплине,односно повреду радне дужности,у скалду са законом;
- запослени треба да настоји да се према другим запосленим и послодавцу понаша са достојанством, поштовањем и уважавањем;
- личним примером допринесе стварању радне околине у којој нема злостављања на раду,као ни понашања које би могло да допринесе злостављању на раду,односно да послове обавља у атмосфери поштовања,сарадње,отворености,безбедности и једнакости и
- својим учешћем у раду да допринос у раду на превенцији и спречавању злостављања.

Укратко, то практично значи да се треба придржавати правила која превентивно смањују ризик изазивања злостављања, нпр:

- “Ради свој посао одговорно и посвети му се”,

- “Одвој приватан живот од посла”,
- “Пажљиво размисли када упереш прст на мобера”,
- “Помози злостављаном колеги”
- “Пружи могућност за дијалог”.

МОГУЋИ ОБЛИЦИ ПОНАШАЊА КОЈИ УКАЗУЈУ НА ЗЛОСТАВЉАЊЕ И ЗЛОУПОТРЕБУ ПРАВА НА ЗАШТИТУ

Злостављање је свако активни и пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља,а које за циљ има или преставља повреду достојанства,угледа личног или професионалног интегритета,здравља,положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско,понижавајуће или увредљиво окружење,погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или отакже уговор о раду или други уговор. Злостављање јесте и подстицање или навођење других на претходно описано понашање.

Сексуално узнемиравање јесте свако вербално,невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства запосленог у сфери полног живота,а које изазива страх или ствара непријатељство,понижавајуће или увредљиво окружење.

Понашања од којих се **нарочито** треба уздржавати:

1.понашања која се односе на немогућност одговарајућег комуницирања, као што су:

- неоправдано и намерно онемогућавање запосленог да изнесе своје мишљење, као и неоправдано прекидање запосленог у говору;
- обраћање уз вику,претњу и вређање;
- узнемиравање запосленог путем телефонских позива и других средстава за комуникацију,ако то није у вези са радним процесом и послом који запослени обавља и
- друга истоврсна понашања.

2.понашања која могу да доведу до нарушавања добрих међуљудских односа,као што су:

- игнорисање присуства запосленог,односно запослени се намерно и неоправдано изолује од других запослених тако што се избегава и прекида комуникација с њим;
- неоправдана физичка изолација запосленог из радне околине;
- неоправдано одузимање запосленом средстава потребних за обављање посла;
- неоправдано непозивање на заједничке састанке;
- неоправдана забрана комуницирања са запосленима и
- друга истоврсна понашања.

3.понашања која могу да доведу до нарушавања личног угледа запосленог,као што су:

- вербални напади,исмевање,оговарање,измишљање прича,ширења неистина о запосленом уопште и у вези са његовим приватним животом;
- негативно коментарисање личних карактеристика запосленог;
- имитирање гласа,гестова и начина кретања запосленог;
- понижавање запосленог погрдним и деградирајућим речима и
- друга истоврсна понашања.

4.понашања која могу да доведу до нарушавања професионалног интегритета запосленог,као што су:

- неоправдане сталне критике и омаловажавање резултата рада запосленог;
- недавање радних задатака запосленом које није оправдано потребама процеса рада;

- неоправдано онемогућавање запосленог да извршава радне задатке;
- давање понижавајућих радних задатака који су изнад нивоа знања и квалификација;
- одређивање непримерених рокова за извршавање радних задатака;
- честа промена радних задатака или неоправдана прекидања у раду, која нису условљена процесом рада;
- намерно и неоправдано ускраћивање или задржавање информација које су у вези са послом;
- манипулисање са садржином и пословним циљевима запосленог;
- злонамерно, односно злоупотребом овлашћења давање радних задатака који нису у вези са пословима за које је запослени радно ангажован;
- неоправдана, неоснована или прекомерна употреба камера и других техничких средстава којима се омогућава контрола запослених;
- неоправдано и намерно искључивање запосленог из образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених и
- друга истоврсна понашања.

5. понашања која могу да доведу до нарушавања здравља запосленог, као што су:

- неоправдане сталне претње (нпр. раскидом радног односа, односно отказом уговора о раду или другог уговора) и притисци којима се запослени држи у сталном страху;
- претња да ће се против запосленог применити физичка сила;
- физичко узнемиравање које нема елементе кривичног дела;
- намерно изазивање конфликта и стреса и
- друга истоврсна понашања.

6. понашања која би се могла сматрати сексуалним узнемиравањем, као што су:

- понижавајући и непримерени коментари сексуалне природе;
- покушај или извршење непристојног и нежељеног физичког контакта;
- навођење на прихватање понашања сексуалне природе уз обећавање награде, претњу или уцену и
- друга истоврсна понашања.

Горе наведена понашања- која се сматрају злостављањем и сексуалним узнемиравањем су законом забрањена и санкционишу се. Такође, законом је забрањена и санкционише се и злоупотреба права на заштиту од таквог понашања.

Заштита од злостављања и сексуалног узнемиравања се остварује:

1. код послодавца (у поступку посредовања и поступку утврђивања одговорности запосленог)
2. пред надлежним судом

Запослени који сматра или сумња да је изложен злостављању сексуалном узнемиравању, пре обраћања суду треба да се обрати надлежном лицу или лицима код послодавца за заштиту од таквог понашања, а запослени који сматра да је изложен злостављању или сексуалном узнемиравању од самог послодавца, може се непосредно обратити суду за заштиту од таквог понашања.

Послодавац је дужан да учини доступним податке о лицима овлашћеним за покретање поступка за заштиту од злостављања, лицу коме се подноси захтев за заштиту од злостављања и другим лицима која се могу укључити у поступак заштите од злостављања и на који начин.

ПОНАШАЊА И АКТИВНОСТИ КОЈЕ СЕ НЕ СМАТРАЈУ ЗЛОСТАВЉАЊЕМ

Не сматрају се злостављањем:

-појединачни акт послодавца (решење, понуда анекса уговора о раду, упозорења и др.) којим је решавано о правима, обавезама и одговорностима из радног односа, против кога запослени има право на заштиту у поступку прописаном посебним законом;

-ускраћивање и онемогућавање права утврђених законом, општим актом и уговором о раду, чија се заштита остварује у поступку код послодавца и пред надлежним судом (неисплаћивањем зараде и других примања, одређивање прековременог рада супротно закону, ускраћивање права на дневни, недељни или годишњи одмор и др.).

-радна дисциплина која је у функцији боље организације посла;

-предузете активности које су оправдане за остваривање безбедности и здравља на раду;

-свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање према запосленом по било ком основу дискриминације, које је забрањено и у вези с којим се заштита обезбеђује у складу са посебним законом и

-повремене разлике у мишљењима, проблеми и конфликти у вези с обављањем послова и радних задатака, осим ако исти немају за циљ да повреду или намерно увреду запосленог и др.

ЗЛОУПОТРЕБА ПРАВА НА ЗАШТИТУ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА

Злоупотребу права на заштиту од злостављања, чини запослени који је свестан или је морао бити свестан да не постоје основани разлози за покретање поступка за заштиту од злостављања, а покрене или иницира покретање тог поступка с циљем да за себе или другог прибави материјалну или нематеријалну корист или да нанесе штету другом лицу.

ПРАВИЛА ПОНАШАЊА У ВЕЗИ СА ЗАШТИТОМ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА

ПОНАШАЊЕ У СЛУЧАЈУ СУМЊЕ ДА ЈЕ ИЗВРШЕНО ЗЛОСТАВЉАЊЕ

Запослени који сумња да је изложен злостављању треба да се обрати лицу за које сумња да врши злостављање и да му укаже на његово понашање, а у циљу решавања спорне ситуације и без покретања поступка за заштиту од злостављања.

Запослени који сумња да је изложен злостављању треба да се обрати лицу за подршку или лицу код послодавца овлашћеном за подношење захтева за заштиту од злостављања, односно другом лицу које ужива његово поверење, ради предочавања проблема и пружања савета о начину даљег поступања и решавања спорне ситуације.

Поменуто лице треба да саслуша запосленог, да му да савет, да га упуту, информисе и пружи подршку у циљу решавања спорне ситуације.

ЗАШТИТА ОД ЗЛОСТАВЉАЊА

Заштита од злостављања остварује у поступку:

1. посредовања код послодавца;
2. утврђивања одговорности запосленог који се терети за злостављање код послодавца и
3. пред надлежним судом

ПОДНОШЕЊЕ ЗАХТЕВА ЗА ЗАШТИТУ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА

Пре покретања поступка за заштиту од злостављања, запослени који сматра да је злостављан треба ако је то у конкретном случају изводљиво и могуће, да јасно да стави до знања лицу за које сматра да врши злостављање да је његово понашање неприхватљиво и да ће потражити законску заштиту ако такво понашање одмах не престане.

Запослени који сматра да је изложен злостављању, пре подношења тужбе суду треба да покуша да оствари заштиту од злостављања у поступку код послодавца, у складу са Законом.

Запослени који сматра да је изложен злостављању од стране послодавца са својством физичког лица (предузетник) или одговорног лица у правном лицу (директори др.) може да поднесе тужбу суду против послодавца без претходног покретања поступка за заштиту од злостављања код послодавца, у складу са Законом.

КОМЕ СЕ ПОДНОСИ ЗАХТЕВ

Захтев се подноси одговорном лицу код послодавца са својством правног лица (директор и др.) односно послодавцу са својством физичког лица (предузетник) или другом лицу кога они овласте (даље: овлашћено лице код послодавца). Поменуто овлашћења дају се у писаној форми.

Захтев може поднети и преставник синдиката, лице надлежно за послове безбедности и здравља на раду, представник запослених за безбедност на раду или одбор за безбедност и здравље на раду-уз писану сагласност запосленог који сматра да је изложен злостављању.

РОК ЗА ПОДНОШЕЊЕ ЗАХТЕВА

Рок је шест месеци од дана када је последњи пут извршено понашање које представља злостављање. За време трајања овог рока и за време вођења поступка посредовања не теку рокови застарелости прописани законом за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности.

ЗАХТЕВ САДРЖИ

Захтев садржи податке о: подносиоцу захтева, запосленом који сматра да је изложен злостављању, запосленом који се терети за злостављање, кратак опис понашања за које се оправдано верује да представља злостављање, трајање и учесталост понашања које се сматра злостављањем, као и датум када је последњи пут учињено то понашање и доказе (сведоци, писана документација, лекарски звештај, дозвољени аудио и видео записи).

ОДРЕЂИВАЊЕ ПОСРЕДНИКА

Одређивање посредника, односно понуда лица са списка посредника, у складу са Законом, је обавеза послодавца, односно овлашћеног лица код послодавца, у року од три дана од пријема захтева за заштиту од злостављања.

Ако се стране у спору и послодавац, односно овлашћено лице код послодавца не могу да споразумеју о одређивању, односно избору посредника, обавеза је послодавца да без одлагања, подносиоцу захтева и запосленом који сматра да је изложен злостављању а није подносилац захтева, достави писмено обавештење да

поступак посредовања није успео, јер није постигнут споразум о одређивању, односно избору посредника. Од дана достављања обавештења тече рок од 15 дана, прописан Законом, за подношење тужбе суду за заштиту од злостављања. Ако, међутим послодавац, односно овлашћено лице код послодавца не достави понуду, у прописаним роковима, рок за подношење тужбе сусу за заштиту од злостављања тече од дана истека рока за њихово достављање.

ПОСТУПАК ПОСРЕДОВАЊА

Поступак посредовања се проводи као техника или начин где се треће лице појављује и постаје посредник између сукобљених страна. Поступак посредовања затворен је за јавност. Подаци прикупљени у току посредовања су тајна и могу се саопштавати само учесницима у поступку и надлежним државним органима у вези са поступком за заштиту од злостављања.

Стране у спору могу да се споразумеју о начину на који ће се поступак посредовања спровести.

Ако стране не постигну споразум о начину спровођења поступка, посредник ће спровести поступак посредовања на начин који сматра да је одговарајући, имајући у виду околности спорног односа и интереса страна у спору, уз поштовање начела хитности.

Посредник може да води заједничке и одвојене разговоре са странама у спору, као и да уз сагласност једне стране другој пренесе и предочи предлоге и ставове о појединим питањима.

Посредник може да даје предлог могућих начина за решавање спора, али не може странама у спору да намеће решење.

Поступак посредовања се окончава у року од осам радних дана од дана одређивања, односно избора посредника, а ако постоје оправдани разлози, посредник може да предложи странама у спору да се поступак посредовања продужи, максимално 30 дана од дана одређивања, односно избора посредника.

Поступак посредовања може да се оконча:

1. ако стране у спору закључе споразум о решавању спорног питања;
2. истеком рока за вођење поступка посредовања ако стране у том року не закључе споразум и
3. обуставом поступка посредовања и пре истека прописаног рока за посредовање.

Ако посредовање успе, стране у спору, уз учешће посредника, закључују споразум, који садржи мере усмерене на престанак понашања које представља злостављање.

Споразум може задржати препоруке послодавцу у погледу отклањања могућности настављања злостављања (премештај запосленог у другу радну околину или друге мере које се тичу статуса и права страна у спору), које послодавац може прихватити, ако су у складу са његовом пословном политиком.

МЕРЕ ЗА СПРЕЧАВАЊЕ ЗЛОСТАВЉАЊА ДО ОКОНЧАЊА ПОСТУПКА

Ове мере су обавеза послодавца у случају да запосленом који сматра да је изложен злостављању према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот или ако му прети опасност од настанка ненадокнадиве штете. Послодавац је дужан да изрекне једну од следећих мера:

-(привремено) премештај у другу радну околину-на исте или друге послове, односно радно место, у складу са законом;

-удаљење са рада уз надокнаду зараде у складу са законом.

ПРАВО ДА ОДБИЈЕ ДА РАДИ

Ово право има запослени коме према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот, до окончања поступка за заштиту од злостављања. У овом случају запослени је дужан, да без одлагања, обавести послодавца и инспекцију рада о одбијању рада.

За време одбијања рада запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде коју је остварио у претходна три месеца.

Запослени који је одбио да ради дужан је да се врати на рад по предузимању мера за спречавање злостављања до окончања поступка за заштиту од злостављања до окончања поступка за заштиту од злостављања од стране послодавца, а најкасније до окончања поступка заштите од злостављања код послодавца.

Запосленом који је одбио да ради не може да се откаже уговор о раду, односно изрекне мера престанка радног односа, док се не оконча поступак..

ПОСТУПАК ЗА УТВРЂИВАЊЕ ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНОГ

Овај поступак је обавеза послодавца, у случају да постоји основана сумња да је извршено злостављање или да је злоупотребљено право на заштиту од злостављања, а посредовање није успело.

Послодавац може запосленом који је одговоран за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности због учињеног злостављања или злоупотребе права на заштиту од злостављања, да изрекне једну од следећих мера:

-опомена;

-мера трајног удаљења са рада од 4 до 30 радних дана без накнаде зараде и

-мера трајног премештаја у другу радну околину-на исте или друге послове, односно радно место, у складу са законом.

Поред ових мера, послодавац може да изрекне и друге мере прописане законом којим се уређују радни односи а који се примењује на послодавца и запослене (Закон о раду, Закон о државним службеницима, Закон о радним односима у државним органима и др.)

Ако запослени, коме је због вршења злостављања изречена мера, а у року од шест месеци поново изврши злостављање, послодавац може да му откаже уговор раду, односно изрекне меру радног односа, у складу са законом.

Послодавац је дужан да одлуку донету у поступку утврђивања одговорности запосленог који се терети за злостављање достави и запосленом који сматра да је изложен злостављању и од тог дана тече рок од 15 дана за подношење тужбе суду за заштиту од злостављања.

ТУЖБА СУДУ

Преставља право запосленог који сматра да је изложен злостављању, а није који није задовољан исходом поступка посредовања, односно поступка за утврђивање одговорности запосленог који се терети за злостављање.

Проф. др Грозданка Гојков

директорка