



Индустијска 3  
21000 Нови Сад  
Република Србија

Тел: +381 21 494 338  
Тел: +381 21 494 339

Број рачуна:  
840-953-668-42  
ПИБ: 106727437

Број: 138/2014 - 02

Датум: 23.12.2016. године

**П Р А В И Л Н И К**  
**О ПРАВИЛИМА ПОНАШАЊА ПОСЛОДАВАЦА И**  
**ЗАПОСЛЕНИХ У ВЕЗИ СА ПРЕВЕНЦИЈОМ И**  
**ЗАШТИТОМ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ**  
**У ЕДУКАТИВНОМ ЦЕНТРУ**

Нови Сад, децембар 2016

На основу Закона о спречавању злостављања на раду („Сл. Гласник РС“, бр. 36/2010), члана 11. Одлуке о оснивању Едукативног центра за обуке у професионалним и радним вештинама („Службени лист АП Војводине“ број 13/2010 и 5/2011) и члана 21. Статута Едукативног центра за обуке у професионалним и радним вештинама, („Службени лист АП Војводине“ број 14/2010), Управни одбор на седници одржаној дана 23.12.2016. године доноси:

**П Р А В И Л Н И К**  
**О ПРАВИЛИМА ПОНАШАЊА ПОСЛОДАВАЦА И ЗАПОСЛЕНИХ У ВЕЗИ СА**  
**ПРЕВЕНЦИЈОМ И ЗАШТИТОМ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ**  
**У ЕДУКАТИВНОМ ЦЕНТРУ**

**І ПРЕДМЕТ ПРАВИЛНИКА**

**Члан 1.**

Овим правилником прописују се правила понашања послодаваца и запослених, односно других радно – ангажованих лица (у даљем тексту: запослених) и полазника обука, у вези са превенцијом и заштитом од злостављања (у даљем тексту: злостављање) односно од сексуалног узнемиравања.

Сви појмови употребљени у овом правилнику у мушком роду подразумевају исте појмове у женском роду.

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

**1. Обавезе послодавца**

**Члан 2.**

Послодавац је дужан да, ради стварања услова неопходних за здраву и безбедну радну околину, организује рад на начин којим се спречава појава злостављања и запосленима и полазницима обука обезбеђују услови рада у којима неће бити изложени злостављању од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца.

**Члан 3.**

Послодавац је дужан да, ради препознавања, превенције и спречавања злостављања, спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања.

Послодавац може да обезбеди обуку, односно оспособљавање одређеног запосленог или запослених за обављање посредовања, као начин разрешења спорних односа повезаних са злостављањем.

#### Члан 4.

Послодавац је дужан да запосленом пре ступања на рад достави обавештење о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном вршења злостављања.

Обавештење из става 1. овог члана сачињава се у два примерка, од којих један примерак задржава послодавац, а други запослени.

#### Члан 5.

Обавештење из члана 4. овог правилника треба нарочито да садржи следеће податке:

-да је законом забрањено и санкционисано вршење злостављања, сексуалног узнемиравања, као и злоупотреба права на заштиту од таквог понашања;

-шта се сматра злостављањем, сексуалним узнемиравањем и злоупотребом права на заштиту од таквог понашања (појмови);

-да се заштита од злостављања и сексуалног узнемиравања остварује код послодавца (у поступку посредовања и поступку утврђивања одговорности запосленог) и пред надлежним судом;

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

-да ће послодавац учинити доступним податке о лицу овлашћеном 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;

-да се не сматра злостављањем, нити може покретати поступак за заштиту од злостављања: у случају кршења права прописаних други законима којима је и обезбеђења заштита тих права (против појединачног акта послодавца којим се одлучује о правима, обавезама и одговорностима запослених; у случају дискриминаторског понашања по било ком основу дискриминације, које је забрањено и санкционисано посебним законом и др.); да се не сматрају злостављањем ни: радна дисциплина која је у функцији боље организације посла; предузете активности које су оправдане за остваривање безбедности и здравља на раду и повремене разлике у мишљењима, проблеми и конфликти у вези са обављањем послова и радних задатака, осим ако немају за циљ да повреду или намерно увреду запосленог, као и друга понашања која се не могу сматрати злостављањем у складу са Законом о спречавању злостављања на раду;

-да су права, обавезе и одговорности запосленог и послодавца у вези са превенцијом и заштитом од злостављања прописани Законом и овим правилником.

#### Члан 6.

Послодавац је ради остваривања права на заштиту од злостављања, дужан да запосленима учини доступним податке о:

- 1) лицу коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања савета и подршке (у даље тексту: лице за подршку);
- 2) лицу овлашћеном за покретање поступка за заштиту од злостављања;
- 3) лицу код послодавца коме се подноси захтев за заштиту од злостављања;
- 4) лицу за посредовање који се води код послодавца.

#### Члан 7.

Ради превенције злостављања и препознавања злостављања, послодавац решењем одређује лице за подршку коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања савета и подршке.

Лице за подршку треба да саслуша запосленог, да му да савет, да га упуту, информише и пружи подршку с циљем решавања спорне ситуације.

#### Члан 8.

Запослени је дужан да се одазове позиву послодавца да се информише, обавештава и оспособљава ради препознавања и спречавања злостављања и злоупотребе права на заштиту од злостављања.

Запослени је дужан да се уздржи од понашања које представља злостављање и понашање које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања.

### **3. Одговорност запосленог**

#### Члан 9.

Запослени који врши злостављање, као и запослени који злоупотреби право на заштиту од злостављања, одговоран је за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности, у складу са законом.

#### **4. Општа правила понашања послодавца и запослених на раду**

##### **Члан 10.**

Послодавац и запослени дужни су да се понашају на начин којим се поштује достојанство запослених и да настоје да у доброј вери поштују општа правила понашања на раду, и то:

1) послодавац треба да настоји:

-да обезбеди радну околину у којој ће се послови обављати у атмосфери поштовања, сарадње, отворености, безбедности и једнакости,

-да развија свест код запослених о потреби узајамног поштовања, сарадње и тимског рада у извршавању радних задатака,

-да пружи добар пример тако што ће се према свима понашати љубазно, са достојанством и уз дужно поштовање,

-да омогући синдикатима да својим учешћем дају допринос у оспособљавању и раду на превенцији и спречавању злостављања,

-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;

2) запослени треба да настоји:

-да се према другим запосленима и послодавцу понаша са достојанством, поштовањем и уважавањем,

-да 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, отвореност, безбедности и једнакости,

-да својим учешћем да допринос у раду на превенцији злостављања.

### **III ПОНАШАЊА КОЈА БИ МОГЛА ДА УКАЖУ НА ЗЛОСТАВЉАЊЕ ИЛИ СЕКСУАЛНО УЗНЕМИРАВАЊЕ**

#### **1. Злостављање и сексуално узнемиравање**

## Члан 11.

Злостављање, сагласно члану 6. став 1. Закона јесте свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и 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 изолирају или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор.

Злостављање, сагласно члану 6. став 2. Закона, јесте и подстицање или навођење других на понашање из става 1. овог члана.

Сексуално узнемиравање, сагласно члану 21. став 3. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), 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 непријатељско, понижавајуће или увредљиво понашање.

## 2. Понашања од којих се треба уздржавати

### Члан 12

Ради превенције од злостављања и сексуалног узнемиравања послодавац и запослени треба да се нарочито уздрже од:

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

-неоправедно и намерно онемогућавање запосленог да изнесе своје мишљење, као и неоправдано прекидање запосленог у говору,

-обраћање уз вику, претњу и вређање,

-узнемиравање запосленог путем телефонског позива и других средстава за комуникацију, ако то није у вези са радним процесом и послом који запослени обавља.

-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 изолирају од других запослених тако што се избегава и прекида комуникација са њима,

-неоправдана физичка изолација запосленог из радне околине,

-неоправдано одузимање запосленом средства потребних за обављање посла;

-неоправдано позивање на заједничке састанке,

-неоправдана забрана комуницирања са запосленим,

-друга истоврсна понашања;

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

-вербално нападање, исмевање, оговарање, измишљање прича, ширење неистине 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,

-друга истоврсна понашања;

4) понашања која могу да доведу до нарушавања личног угледа запосленог, као што су:

-вербално нападање, исмевање, оговарање, измишљање прича, ширење неистина о запосленом уопште и у вези са његовим приватним животом,

-негативно коментарисање личних карактеристика запосленог,

-понижавање запосленог погрдним речима,

-друга истоврсна понашања;

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

-неоправдано 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 испод нивоа знања и квалификација,

-давање тешких задатака или оних који су изнад нивоа знања и квалификација;

-одређивање непримерених рокова за извршење радних задатака,

-честа промена радних задатака или неоправдана прекидања у раду, која нису условљена процесом рада,

- неоправдано прекомерно надзирање 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,
- неоправдано и намерно искључивање запосленог из образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених,
- 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 узнемиравањ које нема елементе кривичног дела,
- намерно изазивање конфликта и стреса,
- друга истоврсна понашања;

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

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

### **3. Понашања и активности који се не сматрају злостављањем**

#### **Члан 13**

Не сматрају се злостављањем:

- 1) појединачни акти послодавца (решења, понуда анекса уговора о раду, упозорење 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;



- 2) ускраћивање и онемогућавање права утврђених законом, општим актом и уговором о раду, чија се заштита остварује у поступку код послодавца и пред надлежним судом (неисплаћивање зараде и других примања, одређивање прековременог рада супортно закону, ускраћивање права на дневни, недељни и годишњи одмор и др.);
- 3) радна дисциплина која је у функцији боље организације;
- 4) предузете активности које су оправдане за остваривање безбедности и здравља на раду;
- 5) 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 с посебним законом;
- 6) 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.

#### 4. Злоупотреба права на заштиту од злостављања

##### Члан 14

Злоупотребу права на заштиту од злостављања, сагласно члану 11. став 3. Закона, чини запослени који је свестан или је морао бити свестан да не постоје основни разлози за покретање поступка за заштиту од злостављања, а покрене или иницира покретање тог поступка с циљем да за себе или другог прибави материјалну и нематеријалну корист или да нанесе штету другом лицу.

### IV ПРАВИЛА ПОНАШАЊА У ВЕЗИ СА ЗАШТИТОМ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА

#### 1. Понашање у случају сумње да је извршено злостављање

##### Члан 15

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.

##### Члан 16

Запослени који сумња да је изложен злостављању треба да се обрати лицу за подршку, 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 решавању спорне ситуације.

Лице из става 1. овог члана треба да саслуша запосленог, да му да савет, да га упути, информише и пружи подршку у циљу решавања спорне ситуације.

## **2. Заштита од злостављања**

### **Члан 17**

Заштита од злостављања остварује се, у складу са Законом, у поступку:

- 1) Посредовања код послодавца;
- 2) Утврђивање одговорности запосленог који се терети за злостављање код послодавца;
- 3) Пред надлежним судом.

#### **а) Заштита од злостављања која се остварује код послодавца**

Подношење захтева за заштиту од злостављања

### **Члан 18**

Пре покретања поступка за заштиту од злостављања запослени који сматра да је изложен злостављању треба, ако је то у конкретном случају изводљиво и могуће, да јасно 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.

### **Члан 19**

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 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*

### **Члан 20**

Захтев за заштиту од злостављања подноси се овлашћено лице код послодавца.

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писменом облику, у складу са законом.

*Рок за подношење захтева*

**Члан 21**

Захтев за заштиту од злостављања код послодаваца може се, у складу са Законом, поднети у року од шест месеци од дана када је последњи пут извршено понашање које представља злостављање.

Истеком рока из става 1. овог члана право на покретање поступка за заштиту од злостављања застарева.

За време трајања рока из става 1. овог члана и за време вођења поступка посредовања не теку рокови застарелости прописани законом за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности.

*Садржина захтева*

**Члан 22**

У захтеву за покретање поступка за заштиту од злостављања треба да се наведу:

- 1) Подаци о подносиоцу захтева;
- 2) Подаци о злостављаном лицу које сматра да је изложено злостављању, ако није подносилац захтева;
- 3) Подаци о запосленом или полазнику обуке које се терети за злостављање;
- 4) Кратак опис понашања за које се оправдано верује да представља злостављање;
- 5) Трајање и учесталост понашања које се сматра злостављањем, као и датум када је последњи пут учињено то понашање;
- 6) Докази (сведоци, писана документација, лекарски извештаји, дозвољени аудио и видео записи и др.).

*Одређивање посредника*

**Члан 23**

Послодавац, односно овлашћено лице код послодавца дужно је да, у року од три дана од дана пријема захтева за заштиту од злостављања, странама у спору предложи посредовање као начин разрешења спорног односа.

Од дана достављања обавештења из става 2. овог члана тече рок од 15 дана, прописан Законом, за подношење тужбе суду за заштиту од злостављања.

## *Посредовање*

### **Члан 24**

Поступак посредовања спроводи се у складу са Законом.

Ако посредовање успе, стране у спору, уз учешће посредника, закључују споразум који, сагласно члану 21. став 1. Закона, нарочито садржи мере које су усмерене на престанак понашања које представља злостављање, односно искључење могућности настављања таквог понашања – злостављања.

Дејство споразума постигнутог у поступку посредовања зависи од воље страна у спору, ако је споразумом обухваћено уређивање понашања у њиховом међусобном односу.

Споразум може садржати препоруке послодавцу у погледу отклањања могућности настављања злостављања (премештај запосленог у другу радну околину или друге мере које се тичу статуса и права стране у спору).

Послодавац може прихватити препоруке из става 4. овог члана ако су у складу са законом и његовом пословном политиком.

### *Утврђивање одговорности запосленог*

### **Члан 25**

Ако посредовање није успело, а постоји основана сумња да је извршено злостављање или да је злоупотребљено право на заштиту од злостављања, послодавац је дужан да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности, у складу са законом.

### *Достављање одлука и обавештења*

### **Члан 26**

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.

### **Члан 27**

Обавештење и одлуке које се доносе у поступку заштите од злостављања код послодаваца, од чијег доставља почињу да теку рокови за подношење тужбе суду утврђени Законом достављају се запосленом према правилима личног достављања, у складу са законом.

## **б) Тужба суду**

### **Члан 28**

Запослени који сматра да је изложен злостављању, а који није задовољан исходом поступка посредовања, односно поступком за утврђивање одговорности запосленог који се терети за злостављање, може да поднесе тужбу суду.

Тужба се подноси у складу са Законом.

## **V ЗАВРШНА ОДРЕДБА**

### **Члан 29**

Овај правилник ступа на снагу даном усвајања на седници Управног одбора.

Председник Управног одбора

Срђан Везмар