

Република Србија
АП Војводина
Општина Житиште
ОПШТИНСКА УПРАВА
Број: III-01-113-2/2024
Дана: 15.01.2024.
ЖИТИШТЕ
Цара Душана 15
023/3821050

На основу члана 10. Правилника о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду („Сл. гласник РС“, бр. 62/2010) и члана 38. Одлуке о општинској управи („Сл. лист општине Житиште“, бр. 5/2019 и 25/2019), начелник Општинске управе општине Житиште доноси:

ПРАВИЛНИК О СПРЕЧАВАЊУ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

I УВОД

Члан 1

Овим правилником:

- 1) уређује се поступак заштите запослених, односно других радно-ангажованих лица (даље: запослени) од злостављања на раду.
- 2) утврђује се забрана злостављања на раду и у вези са радом.
- 3) уводе се мере за спречавање злостављања и као и мере за унапређење односа на раду.
- 4) утврђује се поступак заштите лица изложених злостављању на раду и друга питања од значаја за спречавање и заштиту од злостављања на раду и у вези са радом.
- 5) прописују се правила понашања послодавца и запослених, односно других радно-ангажованих лица у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду и у вези са радом, као и од сексуалног узнемиравања.

II. ОПШТЕ ОДРЕБЕ

Члан 2

Забрањује се сваки облик злостављања на раду и у вези са радом, као и злоупотреба права на заштиту од злостављања.

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 и колективним уговором.

Члан 6

Обавештење предвиђено чланом 5. овог правилника нарочито треба да садржи следеће податке:

- да је законом забрањено и санкционисано вршење злостављања, сексуалног узнемиравања, као и злоупотреба права на заштиту од таквог понашања;
- основне појмове, односно шта се сматра под злостављањем, сексуалним узнемиравањем и злоупотребом права на заштиту од таквог понашања;
- да се заштита од злостављања и сексуалног узнемиравања остварује код послодавца (у поступку посредовања и поступку утврђивања одговорности запосленог), као 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 или лицима 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 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;
- да се не сматра злостављањем, нити може покретати поступак за заштиту од злостављања: у случају кршења права прописаних другим законима којима је и обезбеђена заштита тих права (против појединачног акта послодавца којим се одлучује о правима, обавезама и одговорностима запослених; у случају ускраћивања и онемогућавања права као што је право на зараду, дневни, недељни и годишњи одмор и др.; 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;
- да су права, обавезе и одговорности запосленог и послодавца у вези са превенцијом и заштитом од злостављања прописани Законом и Правилником о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду који су објављени у "Службеном гласнику Републике Србије".

Превенција и заштита од злостављања на раду

Члан 7

Послодавац је дужан да запосленог заштити од злостављања, као и да у циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања, спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања.

IV. ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНОГ ПО ПИТАЊУ СПРЕЧАВАЊА ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

Члан 11

Запослени има право да писменим путем буде упознат са забраном вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања.

Запослени такође има право да код послодавца оствари заштиту од понашања које представља злостављање.

Члан 12

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

Запослени који врши злостављање, као и запослени који злоупотреби право на заштиту од злостављања, одговоран је за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне обавезе.

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 са циљем да за себе или другог прибави материјалну или нематеријалну корист или да нанесе штету другом лицу.

Члан 13

Запослени који сазна за понашање за које оправдано верује да представља злостављање има право да иницира покретање поступка за заштиту од злостављања обавештавањем лица овлашћеног за подношење захтева за покретање тог поступка, у складу са Законом.

Члан 14

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.

V. ОПШТА ПРАВИЛА ПОНАШАЊА ПОСЛОДАВЦА И ЗАПОСЛЕНИХ НА РАДУ

Члан 15

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 узјамног поштовања, сарадње и тимског рада у извршавању радних задатака,

- узнемиравање запосленог путем телефонских 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 изолује од других запослених тако што се избегава и прекида комуникација са њим,

- неоправдана физичка изолација запосленог из радне околине,

- неоправдано одузимање запосленом средства потребних за обављање посла;

- неоправдано непозивање 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, исмејавање, оговарање, измишљање прича, ширење 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,

- друга истоврсна понашања;

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

- неоправдане сталне критике и омаловажавања резултата рада запосленог,

- недавање радних задатака запосленом које није оправдано потребама процеса рада,

- неоправдано онемогућавање запосленог да извршава радне задатке,

- давање понижавајућих радних задатака којих 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 с 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,

- 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,

- друга истоврсна понашања;

Запослени из става 1. овог правилника, ако је то у конкретном случају изводљиво и могуће, може 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.

Члан 21

Запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати и 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 решавању спорне ситуације. Овлашћено лице из става 1. овог члана Правилника треба да саслуша запосленог, да му да савет, да га упути, информише и пружи подршку у циљу решавања спорне ситуације.

Б. ПОСТУПАК ЗАШТИТЕ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА КОЈИ СЕ ОСТВАРУЈЕ КОД ПОСЛОДАВЦА

Покретање поступка заштите

Члан 22

Поступак заштите од злостављања покреће се захтевом за заштиту од злостављања у писаном облику.

Захтев се подноси лицу које је одлуком послодавца одређено као лице овлашћено за пријем захтева за заштиту од злостављања.

Ако се за злостављање не терети одговорно лице код послодавца, запослени који сматра да је изложен злостављању подноси образложени захтев за покретање поступка за заштиту од злостављања непосредно том лицу.

Захтев из става 1. овог члана може поднети и представник синдиката, лице надлежно за послове безбедности и здравља на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду или одбор за безбедност и здравље на раду, уз писмену сагласност запосленог који сматра да је изложен злостављању.

Члан 23

Ако се за злостављање терети одговорно лице послодавца, запослени који сматра да је изложен злостављању може поднети захтев за покретање поступка посредовања непосредно том лицу.

Уколико се за злостављање терети одговорно лице послодавца, а запослени који сматра да је изложен злостављању претпоставља да поступак посредовања неће бити спроведен непристрасно, има право да до истека рока застарелости за покретање поступка за заштиту од злостављања код послодавца, без подношења захтева за покретање поступка посредовања код послодавца, покренути поступак пред надлежним судом.

Члан 24

Посредник се може изабрати са списка посредника који се води код послодавца - у складу са колективним уговором, односно код органа, организације или установе за посредовање - у складу са законом.

Посредник се може изабрати и са списка посредника социјално-економског савета сачињеног на предлог социјалних партнера, као и списка удружења грађана чији су циљеви усмерени на послове посредовања, односно заштите од злостављања.

Члан 28

Послодавац или друго овлашћено лице код послодавца дужно је да у року од три дана од дана пријема захтева за заштиту од злостављања, обема странама у спору предложи посредовање као начин разрешења спорног односа и да предложи да изабере лице са списка посредника код послодавца или са другог списка, у складу са Законом, односно да предложи посредника за конкретан случај.

Уколико се стране у спору и послодавац, односно овлашћено лице код послодавца не споразумеју о одређивању, односно избору посредника, послодавац или друго овлашћено лице код послодавца је дужно 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, због тога што није постигнут споразум о одређивању, односно избору посредника.

Од дана достављања наведеног обавештења почиње да тече рок од 15 дана, прописан Законом, за подношење тужбе суду за заштиту од злостављања.

Поступак посредовања

Члан 29

Поступак посредовања је хитан и затворен је за јавност.

Исти се спроводи тако што посредник странама у спору помаже да постигну споразум и предузима скуп потребних мера и радњи да до њиховог споразума дође.

У поступку посредовања, на захтев стране у спору, може да учествује и представник синдиката.

Подаци прикупљени у току посредовања представљају тајну и могу се саопштавати само учесницима у поступку и надлежним државним органима у вези са поступком за заштиту од злостављања.

Члан 30

Стране 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 интересе 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.

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 страна у спору).

Послодавац може прихватити препоруке садржане у споразуму уколико су у складу са законом и његовом пословном политиком.

Члан 35

У случају да поступак посредовања не успе, а постоји основана сумња да је извршено злостављање или 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.

Послодавац може запосленом који је одговоран за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности из става 1. овог члана, поред санкција прописаних законом, да изрекне једну од следећих мера:

- 1) опомена;
- 2) мера удаљења са рада од четири до 30 радних дана без накнаде зараде;
- 3) мера трајног премештаја у другу радну околину - на исте или друге послове, односно радно место, у складу са законом.

Члан 36

Ако запослени коме је због вршења злостављања изречена једна од мера садржаних у члану 35. овог Правилника у року од шест месеци од дана изрицања мере поново изврши злостављање - послодавац може да му откаже уговор о раду, односно изрекне меру престанка радног односа, у складу са законом.

Члан 37

Ако посредовања 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.

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 38

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

Запослени, за кога се у складу са законом утврди да је злоупотребио право на заштиту од злостављања, не ужива заштиту у смислу става 1. овог члана.

С. ПОКРЕТАЊЕ ПОСТУПКА ЗАШТИТЕ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА ПРЕД НАДЛЕЖНИМ СУДОМ

Члан 42

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

Право да поднесе тужбу против послодавца због злостављања на раду или у вези са радом има и запослени који није задовољан исходом поступка заштите од злостављања код послодавца, у року од 15 дана од дана достављања обавештења, односно одлуке из члана 38. овог правилника.

Тужбом се не може побијати законитост појединачног акта послодавца којим је решавано о правима, обавезама и одговорностима запосленог из радног односа. Против тог акта запослени има право на судску заштиту - у складу са посебним законом којим је прописана судска заштита.

Спор из ст. 1. и 2. овог члана јесте радни спор.

Члан 43

Овај правилник објавити на огласној табли послодавца дана 15.01.2024. године, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања.



Начелник општинске управе
Младен Ајдуковић