

ОПШТА БОЛНИЦА
Горњи Милановац
Број 668
Датум 04.12.2020. год.
Горњи Милановац

**ПРАВИЛНИК
О
ПРАВИЛИМА ПОНАШАЊА ПОСЛОДАВЦА И ЗАПОСЛЕНИХ У ВЕЗИ СА
ПРЕВЕНЦИЈОМ И ЗАШТИТОМ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ**

*У Горњем Милановцу
Дана 04.12.2020. године*

На основу члана 7. став 1, члана 37. и члана 28. Закона о спречавању злостављања на раду ("Сл. Гласник РС" бр. 36/2010) - у даљем тексту: Закон, и члана 2. Правилника о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, законски заступник Опште болнице Горњи Милановац, улица Војводе Милана бр. 37, в.д. директор Предраг Шутић, специјалиста опште хирургије, дана 04.12.2020. године доноси следећи:

ПРАВИЛНИК О ПРАВИЛИМА ПОНАШАЊА ПОСЛОДАВЦА И ЗАПОСЛЕНИХ У ВЕЗИ СА ПРЕВЕНЦИЈОМ И ЗАШТИТОМ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

I ПРЕДМЕТ ПРАВИЛНИКА

Члан 1.

Овим Правилником се прописују правила понашања Опште болнице Горњи Милановац, улица Војводе Милана бр. 37, (у даљем тексту: Послодавац) запослених, односно других радно-ангажованих лица (у даљем тексту: Запослени), у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду и у вези са радом, односно сексуалног узнемиравања.

Члан 2.

Забрањен је сваки вид злостављања на раду и у вези са радом, као и злоупотреба права на заштиту од злостављања.

Злостављање 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 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 откаже уговор о раду или други уговор.

Злостављање јесте и подстицање или навођење на понашање из става 1. овог члана.

Извршиоцем злостављања сматра се одговорно лице код Послодавца, запослени или група запослених код Послодавца, који врши злостављање.

II ОБАВЕЗЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 3.

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

Члан 4.

Послодавац је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и Послодавца у вези са забраном злостављања.

Обавештење се сачињава у најмање два примерка, од којих један примерак задржава Послодавац, а други запослени.

Ако запослени одбије да потпише и прими обавештење из става 1. овог члана сматра се да је упознат са његовом садржини ако му је обавештење достављено на начин и у поступку прописаним Законом.

Члан 5.

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

1. да је Законом забрањено и санкционисано вршење злостављања, сексуалног узнемиравања, као и злоупотреба права на заштиту од таквог понашања,
2. шта се сматра злостављањем, сексуалним узнемиравањем и злоупотребом права на заштиту од таквог понашања,
3. да се заштита од злостављања и сексуалног узнемиравања остварује код Послодавца и пред надлежним судом,
4. 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,
5. 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,
6. да се не сматра злостављањем, нити може покренути поступак за заштиту од злостављања: у случају кршења права прописани 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.);
7. 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,
8. 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 запосленим учини доступним податке о:

1. лицу коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања савета и подршке (у даљем тексту: Лице за подршку),
2. лицима овлашћеним за покретање поступка за заштиту од злостављања,
3. лицу код Послодавца коме се подноси захтев за заштиту од злостављања,
4. списку посредника који се води код Послодавца.

III ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 7.

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

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.

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

IV ПОНАШАЊА ОД КОЈИХ СЕ ТРЕБА УЗДРЖАТИ

Члан 8.

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:
 - а) неоправдано и намерно онемогућавање запосленог да изнесе своје мишљење, као и неоправдано прекидање запосленог у говору,
 - б) обраћање уз вику, претњу и вређање,
 - ц) узнемиравање запосленог путем телефонских позива и других средстава за комуникацију, ако то није у вези са радним процесом и послом који запослени обавља,
 - д) друга истоврсна понашања;
2. понашања која могу да доведу до нарушавања добрих међуљудских односа, као што су:
 - а) игнорисање присуства запосленог, односно запослени се намерно и неоправдано изолује од других запослених тако што се избегава и прекида комуникација са њим,
 - б) неоправдана физичка изолација запосленог из радне околине,
 - ц) неоправдано непозивање на заједничке састанке,
 - д) неоправдана забрана комуницирања са запосленим,
 - е) друга истоврсна понашања;
3. понашања која могу да доведу до нарушавања личног угледа запосленог, као што су:
 - а) вербално нападање, исмејавање, оговарање, измишљање прича, ширење неистина о запосленом уопште и у вези са његовим приватним животом,
 - б) негативно коментарисање личних карактеристика запосленог,
 - ц) имитирање гласа, гестова и начина кретања запосленог,
 - д) понижававање запосленог погрдним и деградирајућим речима,
 - е) друга истоврсна понашања;
4. понашања која могу да доведу до нарушавања професионалног интегритета запосленог, као што су:
 - а) неоправдане сталне критике и омаловажававање резултата рада запосленог,
 - б) недавање радних задатака запосленом које није оправдано потребама процеса рада,
 - ц) неоправдано онемогућавање запосленог да извршава радне задатке,
 - д) честа промена радних задатака или неоправдана прекидања у раду, која нису условљена процесом рада,

- е) неоправдано прекомерно надзирање рада,
 - ф) намерно и неоправдано ускраћивање или задржавање информација које су у вези са послом,
 - г) манипулисање са садржином и пословним циљевима запосленог,
 - х) друга истоврсна понашања;
5. понашања која могу да доведу до нарушавања здравља запосленог, као што су:
- а) неоправдане сталне претње и притисци којима се запослени држи у сталном страху,
 - б) претња да ће се против запосленог применити физичка сила,
 - ц) физичко узнемиравање које нема елементе кривичног дела,
 - д) намерно изазивање конфликта и стреса,
 - е) друга истоврсна понашања;
6. понашања која би се могла сматрати сексуалним узнемиравањем, као што су:
- а) понижавајући и непримерени коментари и поступци сексуалне природе,
 - б) покушај или извршење непристојног и нежељеног физичког контакта,
 - ц) навођење на прихватање понашања сексуалне природе уз обећавање награде, претњу или уцену,
 - д) друга истоврсна понашања.

V ЗАШТИТА ОД ЗЛОСТАВЉАЊА

Члан 9.

Заштита од злостављања остварује се у поступку:

1. посредовања код Послодавца,
2. утврђивања одговорности запосленог који се терети за злостављање код Послодавца,
3. пред надлежним судом.

VI ПОСТУПАК ЗА ЗАШТИТУ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА КОД ПОСЛОДАВЦА

Члан 10.

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.

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

Ако се за злостављање терети одговорно лице код Послодавца, запослени који сматра да је изложен злостављању може, до истека рока застарелости за покретање поступка за заштиту од злостављања код Послодавца, и без подношења захтева за покретање поступка посредовања код Послодавца, покренути поступак пред надлежним судом.

Члан 11.

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

1. подаци о подносиоцу захтева,
2. подаци о запосленом који сматра да је изложен злостављању, ако није подносилац захтева,
3. подаци о запосленом 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 сл.)

Члан 12.

Послодавац је дужан да, по пријему захтева из члана 10. овог Правилника, у року од 3 (три) дана, странама у спору предложи посредовање као начин разјашњења спорног односа.

Послодавац може да прихвати захтев за посредовање у року од 3 (три) дана.

Запослени који сматра да је изложен злостављању, запослени који се терети за злостављање и представник Послодавца, односно Послодавац запослени који сматра да је изложен злостављању, споразумно одређују или бирају лице за вођење поступка посредовања, у року од 3 (три) дана од дана пријема предлога Послодавца

Члан 13.

Поступак посредовања окончава се у року од 8 (осам) радних дана од дана одређивања, односно избора посредника:

1. закључивањем писменог споразума између страна у спору,
 2. одлуком посредника, после консултације са странама, да се поступак обуставља, јер даљи поступак није оправдан,
 3. изјавом од стране у спору о одустајању до даљег поступка,
- Из оправданих разлога, рок за окончање поступка посредовања може се продужити на максимално 30 (тридесет) дана од дана одређивања, односно избора посредника

Члан 14.

Сматра се да поступак посредовања није успео:

1. ако стране у спору не одреде, односно не изаберу посредника. У овом случају Послодавац је дужан да подносиоцу захтева и запосленом који сматра да је изложен злостављању ако није подносилац тог захтева, достави обавештење да поступак посредовања није успео,
2. ако се поступак посредовања оконча на начин из члана 12. тачка 2) и 3) овог Правилника. У овом случају посредник је дужан да, најкасније у року од 3 (три) дана од дана истека рока од 8 (осам) дана странама у спору и Послодавцу достави одлуку о обустављању поступка, односно обавештење да је једна страна у спору одустала од даљег поступка.

Члан 15.

Споразум нарочито садржи мере које су усмерене на престанак понашања које представља злостављање, односно искључење могућности настављања таквог понашања, односно злостављања.

Споразум може да садржи 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).

Члан 16.

Право на подношење захтева за заштиту од злостављања код Послодавца застарева у року од 6 (шест) месеци од дана када је злостављање учињено.

Рок из претходног става овог члана почиње да тече од дана када је последњи пут извршено понашање које представља злостављање.

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.

VII ПОСТУПАК ЗА УТВРЂИВАЊЕ ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 17.

Послодавац је дужан да, ако поступак посредовања не успе, а постоји основана сумња да је извршено злостављање или је злоупотребљено право на заштиту од злостављања, покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужаности.

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 4 (четири) до 30 (тридесет) 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

VIII МЕРЕ ЗА СПРЕЧАВАЊЕ ЗЛОСТАВЉАЊА ДО ОКОНЧАЊА ПОСТУПКА

Члан 18.

Ако 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, до окончања поступка за заштиту запосленог од злостављања код Послодавца, запосленом који се терети за злостављање изрекне једну од следећих мера:

1. премештај у другу радну околину - на исте или друге послове, односно радно место, у складу са Законом
2. удаљење са рада уз надокнаду зараде, у складу са Законом.

IX ПРАВО НА ОДБИЈАЊЕ РАДА

Члан 19.

Запослени, коме према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот, има право да одбије да ради ако Послодавац не предузме мере из члана 18. овог Правилника.

У случају из става 1. овог члана 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 3 (три) месеца.

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

X ДОСТАВЉАЊЕ ОДЛУКА И ОБАВЕШТЕЊА

Члан 20.

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.

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 о личном достављању.

XI ТУЖБА СУДУ

Члан 21.

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.

XII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 22.

Измене и допуне овог Правилника врше се по истом поступку који важи за његово доношење.

Члан 23.

Овај Правилник ступа на снагу у року од 8 (осам) дана од дана објављивања на огласној табли Послодавца. Овај Правилник је објављен на огласној табли послодавца дана 04.12.2020. године.



ЗА Послодавца,

(в.д. директор Предраг Шутић, спец.опште хирургије)