

**УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ГРАЂЕВИНСКИ ФАКУЛТЕТ**

Булевар краља Александра 73
11120 Београд, Р. Србија
П. фах 35-42
Телефон: (011) 321-86-06, 337-01-02
Телефакс: (011) 337-02-23
ПИБ: 100251144, Мат. бр. 07006454
Управа за трезор подрачун сопствених
прихода: 840-1437666-41
Е пошта: dekanat@grf.bg.ac.rs
www.grf.bg.ac.rs



**UNIVERSITY OF BELGRADE
FACULTY OF CIVIL ENGINEERING**

Bulevar kralja Aleksandra 73
11120 Belgrade, Republic of Serbia
P.O.B. 35-42
Phone+381 11 321 8606, +381 11 337 0102
Fax +381 11 337 0223
Tax Id. No: 100251144, Reg. No 07006454
Serbian National Treasury Account No:
840-1437666-41
Email: dekanat@grf.bg.ac.rs
www.grf.bg.ac.rs

На основу члана 7. став 1. и члана 37. Закона о спречавању злостављања на раду („Сл. Гласник РС“, бр. 36/2010) и члана 4. и 5. Правилника о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања („Сл. Гласник РС“, бр. 62/10), Универзитет у Београду - Грађевински факултет

ОБАВЕШТАВА

запослене о забрани вршења злостављања на раду

и злоупотреби права на заштиту од таквог понашања

Закон о спречавању злостављања на раду („Сл.гласник РС“, бр. 36/2010) ступио је на снагу 05.06.2010.год., а примењује се од 04.09.2010.год.

Овим Законом уређује се поступак заштите лица које је изложено злостављању и санкције за такво понашање. Односи се на лица која се налазе у радном односу као и на лица која обављају привремене и повремене послове или послове по уговору о делу, лица на допунском раду, лица на стручном оспособљавању и усавршавању, волонтере и свако друго лице које по било ком основу учествује у раду послодавца.

Злостављањем се сматра свако активно или пасивно понашање према запосленом или другом радно ангажованом лицу (у даљем тексту: запослени) 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 изолује или наведе да на сопствену иницијативу откаже уговор о раду или раскине радни однос, као и подстицање на такво понашање.

Сексуалним узнемиравањем се сматра 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 окружење.

Злоупотребу права на заштиту од злостављања, чини запослени који је свестан или морао бити свестан да не постоје основани разлози за покретање поступка за заштиту од злостављања, односно сексуалног узнемиравања 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.

Заштита од злостављања и сексуалног узнемиравања остварује се у поступку посредовања и у поступку утврђивања одговорности за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне обавезе, као и пред надлежним судом.

Запослени који сматра или сумња да је изложен злостављању или сексуалном узнемиравању, пре обраћања суду, треба да се обрати надлежном лицу или лицима на Факултету за заштиту од таквог понашања, а запослени који сматра да је изложен злостављању или сексуалном узнемиравању од одговорног лица, може да се непосредно обрати суду за заштиту од таквог понашања.

На Факултету ће бити доступни подаци 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, која ће бити одређена посебним решењем.

Не сматра се злостављањем, нити се може покренути поступак за заштиту од злостављања у случају кршења права прописаних другим законима којима је обезбеђена заштита тих права (против појединачног акта 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 санкционирано посебним законом и др.). Не сматрају се 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.

Правилником о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду („Сл.гласник РС“, бр. 62/2010), ближе су одређени појавни облици злостављања на раду, а практичним и оперативним смерницама указано је послодавцима, запосленим и другим лицима на процедуре и поступке у остваривању заштите од злостављања.