

На основу члана 7. и члана 37. Закона о спречавању злостављања на раду ("Сл. гласник РС" бр. 36/2010), члана 4. и члана 5. Правилника о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду ("Сл. гласник РС" бр. 62/2010), члана 110.-112. и члана 119. став 1. тачка 1) Закона о основама система образовања и васпитања ("Сл. гласник РС", бр. 88/2017, 27/2018 - др. закон, 10/2019, 6/2020 и 129/2021) и члана 91. став 1. тачка 1. Статута Музичке школе у Нишу, дел. бр. 01-1/375-1 од 04.07.2023. године, Школски одбор на седници одржаној дана 13.09.2023. године доноси:

П Р А В И Л Н И К О ЗАБРАНИ ВРШЕЊА ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ И У ВЕЗИ СА РАДОМ, ДИСКРИМИНАЦИЈЕ И УЗНЕМИРАВАЊА У МУЗИЧКОЈ ШКОЛИ У НИШУ

I Појам злостављања и извршиоца злостављања

Члан 1.

У Музичкој школи у Нишу (у даљем тексту: Школа) забрањен је било који вид злостављања на раду и у вези са радом (у даљем тексту: злостављање), као и злоупотреба права на заштиту од злостављања.

Члан 2.

Злостављање, у смислу Закона о спречавању злостављања на раду ("Сл.гласник РС" бр. 36/2010 - у даљем тексту: Закон), 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 изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор. Злостављање, у смислу овог Закона, јесте и подстицање или навођење других на понашање из претходног става. Извршиоцем злостављања сматра се одговорно лице у Школи, запослени у Школи или група запослених у Школи, који врше злостављање на раду и у вези са радом према запосленом или групи запослених у Музичкој школи у Нишу.

II Права, обавезе и одговорности у вези са злостављањем

Члан 3.

Запослени у Школи има право на заштиту од понашања које у смислу Закона представља злостављање. Рад у Школи мора бити организован на начин којим се у највећој могућој мери спречава појава злостављања на раду и у вези са радом и запосленима обезбеђују услови рада у којима неће бити изложен злостављању на раду од стране одговорног лица, запосленог или групе запослених у Музичкој школи у Нишу.

Члан 4.

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 дужности. 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, чини злоупотребу права на заштиту од злостављања.

Члан 5.

Школа одговара за штету коју одговорно лице или запослени вршећи злостављање проузрокује другом запосленом у Школи, у складу са Законом.

Одговорно лице или запослени који је вршећи злостављање проузроковао штету, дужан је да износ исплаћене штете надокнади Школи.

III Поступак за заштиту од злостављања у Школи

Члан 6.

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

- 1) Посредовања (медијације) у Школи;
- 2) Утврђивања одговорности запосленог који се терети за злостављање, за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности у Школи;
- 3) Пред надлежним судом.

Члан 7.

Уколико се за злостављање не терети директор Школе или друго одговорно лице у Школи, запослени који сматра да је изложен злостављању подноси образложени захтев за покретање поступка за заштиту од злостављања директору Школе.

Захтев из претходног става може поднети и представник синдиката, лице надлежно за послове безбедности и здравља на раду, уз писмену сагласност запосленог који сматра да је изложен злостављању.

Члан 8.

Ако се за злостављање терети директор Школе или друго одговорно лице у Школи, запослени који сматра да је изложен злостављању може поднети образложени захтев за покретање поступка посредовања непосредно директору или одговорном лицу Школе преко правне службе која је надлежна за пријем поднесака у Школи, или може и без покретања поступка посредовања, директно покренути поступак пред надлежним судом.

Члан 9.

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

Члан 10.

Поступак посредовања је хитан. Поступак посредовања спроводи се тако што посредник странама у спору помаже да постигну споразум. У поступку посредовања, на захтев стране у спору, може да учествује и представник синдиката. Поступак посредовања затворен је за јавност. Подаци прикупљени у току посредовања су тајна, и могу се саопштовати само учесницима у поступку и надлежним државним органима у вези са поступком за заштиту од злостављања.

2) Поступак за утврђивање одговорности запосленог у Школи

Члан 11.

Уколико поступак посредовања не успе, а постоји основана сумња да је извршено злостављање или је злоупотребљено право на заштиту од злостављања, директор је дужан да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности, у складу са законом којим се регулише институт радних односа. Директор Школе може запосленом који је одговоран за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности из става 1. овог члана, поред санкција прописаних законом којим се регулишу права и обавезе на раду и у вези са радом, 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.

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

Члан 12.

Покретање поступка за заштиту од злостављања, као и учешће у том поступку не може да буде основ за: стављање запосленог у неповољнији положај у погледу остваривања права и обавеза по основу рада, покретање поступка за утврђивање дисциплинске, материјалне и друге одговорности запосленог, отказ уговора о раду, односно престанак радног или другог уговорног односа по основу рада и проглашавање запосленог вишком запослених, у складу са прописима којима се уређује рад. Право на заштиту из претходног

става има и запослени који укаже надлежном државном органу на повреду јавног интереса утврђеног законом, учињену од стране одговорног лица у Школи, а основано сумња да ће бити изложен злостављању. 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.

3) Судска заштита

Члан 13.

Поред заштите од злостављања на раду и у вези са радом у поступку код Школе запослени има право и на судску заштиту у парничном поступку, односно у радном спору пред надлежним судом.

Тужбу може да поднесе:

- 1) запослени који сматра да је злостављан на раду од стране одговорног лица - директора Школе, може и без покретања поступка посредовања у Школи поднети тужбу до истека рока застарелости за покретање поступка за заштиту од злостављања у Школи;
- 2) запослени који није задовољан заштитом од злостављања, односно исходом поступка за заштиту од злостављања у Школи.

Рок за покретање поступка је 15 дана од дана достављања обавештења, односно одлуке запосленом који сматра да је изложен злостављању.

Члан 14.

Школа је ради остваривања права на заштиту од злостављања у обавези да запосленима на основу захтева поднетог у писаној форми 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 (представник синдиката, лице надлежно за послове безбедности и здравља на раду);
- 3) Лицу код послодавца коме се подноси захтев за заштиту од злостављања;
- 4) Другим лицима која се могу укључити у поступак заштите од злостављања.

Члан 15.

Не сматра се злостављањем, нити се може покренути поступак злостављања за заштиту од злостављања:

- 1) у случају кршења права прописаних другим законима којима је и обезбеђена заштита тих права (против појединачних аката којима се одлучује о правима, обавезама и одговорности запосленог; у случају ускраћивања и онемогућавања права као што су: право на зараду, дневни, недељни, годишњи одмор и сл.; у случају дискриминаторског понашања по било ком основу дискриминације које је забрањено и санкционисано посебним законом и др.);
- 2) спровођења радне дисциплине која је у функцији боље организације посла;
- 3) предузетих активности које су оправдане за остваривање безбедности и здравља на раду;
- 4) 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;

5) друга понашања која се не могу сматрати злостављањем у складу са Законом о спречавању злостављања на раду.

IV Примена прописа о забрани од злостављања у Школи

Члан 16.

Права, обавезе и одговорности запосленог и одговорног лица у Школи у вези са превенцијом и заштитом од злостављања прописани су:

Законом о заштити од злостављања на раду („Сл.гласник РС“ бр . 36/2010) и Правилником о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду („Сл.гласник РС“ бр. 62/2010) и директно и непосредно се примењују у Школи.

У циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања, у Школи се спороводе мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања.

V Забрана дискриминације и узнемиравања у Школи

Члан 17.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација запослених и лица која траже запослење, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Члан 18.

Непосредна дискриминација јесте свако поступање узроковано неким од основа из члана 17. Овог Правилника, којим се лице које тражи запослење или запослени, стављају у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.

Основна дискриминација постоји када одређена, наизглед неутрална, одредба, критеријум или пракса, ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица – лице које тражи запослење као и запосленог, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења из члана 17. овог Правилника.

Члан 19.

Дискриминација из члана 17. овог Правилника забрањена је у односу на:

1. услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
2. услове рада и сва права из радног односа;
3. образовање, оспособљавање и усавршавање;
4. напредовање на послу;
5. решење о отказу.

Одредбе решења, којима се утврђује дискриминација по неком од основа из члана 17. овог Правилника, ништавне су.

Члан 20.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање. Узнемиравање јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 17. овог Правилника, које има за циљ или представља повреду достојанства запосленог или лица које тражи запослење, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење. Сексуално узнемиравање јесте свако вербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства запосленог или лица које тражи запослење, у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Члан 21.

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао, када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима, да карактеристике повезане са неким од основа из члана 17. овог Правилника представљају стварни и одлучујући услов обављања посла и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана. Одредбе решења, одлука, правилника, колективног уговора и других општих и појединачних аката, које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених, а посебно оне о заштити имовине и лица, жена за време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, посебне неге детета, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља, не сматрају се дискриминацијом.

Члан 22.

У случајевима дискриминације у смислу одредаба члана 17-20. овог Правилника, запослени као и лица која траже запослење, могу да покрену пред надлежним судом поступак за накнаду штете, у складу са Законом.

Члан 23.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Школе.

У Нишу, дана 13.09.2023. године

Заменик председника Школског одбора


Биљана Јовановић

