

На основу члана 7. став 1. и члана 37. Закона о спречавању злостављања на раду и у вези са радом („Службени гласник РС“ број 36/10 – даље Закон) и члана 4. и 5. Правилника о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања („Сл.гласник РС“ број 62/10- даље Правилник), Девета гимназија „Михаило Петровић Алас“ из Новог Београда, улица Булевар маршала Толбухина бр.41, коју заступа директор Татјана Шуковић, обавештава запослене :

### О ЗАБРАНИ ВРШЕЊА ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ И ПРАВИМА, ОБАВЕЗАМА И ОДГОВОРНОСТИМА ЗАПОСЛЕНОГ И ПОСЛОДАВЦА У ВЕЗИ СА ЗАБРАНОМ ЗЛОСТАВЉАЊА

1. Законом је забрањено и санкционисано вршење злостављања на раду и у вези са радом (даље злостављање), сексуално узнемиравање, као и злоупотреба права на заштиту од таквог понашања. Забрана злостављања и сексуалног узнемиравања односи се и на послодавца, односно одговорно лице код послодавца.
2. Злостављањем се сматра свако активно или пасивно понашање према запосленом или другом радно ангажованом лицу (даље 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 раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор, као и подстицање на такво понашање.
3. Сексуалним узнемиравањем сматра се 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.

### ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНОГ

- 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.
- Заштита од злостављања и сексуалног узнемиравања остварује се код послодавца, 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 код послодавца за заштиту од таквог понашања, а запослени који сматра да је изложен злостављању или сексуалном узнемиравању од самог послодавца, може да се обрати непосредно суду за заштиту од таквог понашања.
- 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.
- Злоупотребу права на заштиту од злостављања у смислу овог 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 са циљем да за себе или другог прибави материјалну или нематеријалну корист или да нанесе штету.
- Не сматра се злостављањем нити се 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 или онемогућавања права као што су право на зараду, дневни, недељни и годишњи одмор и сл., у случају дискриминаторског понашања по било ком основу дискриминације, које је забрањено и санкционисано посебним законом), 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, радних задатака осим ако немају за циљ да повреде или намерно увреде запосленог, као и друга понашања која се не могу сматрати злостављањем у складу са законом.
- Права, обавезе и одговорности запосленог и послодавца у вези са превенцијом и заштитом од злостављања прописани су Законом и Правилником.

## ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТИ ПОСЛОДАВЦА

- 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 вршења у складу са Законом.
- Послодавац је дужан 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.
- Послодавац је дужан да запосленог заштити од злостављања, у складу са Законом.
- Послодавац одговара за штету коју одговорно лице или запослени вршећи злостављање проузрокује другом запосленом код истог послодавца, у складу са Законом.
- Послодавац који је накнадио штету, коју је проузроковало одговорно лице или запослени има право да од тог лица или запосленог захтева накнаду износа исплаћене штете.
- Послодавац ће 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, тако што ће исте објавити на огласној табли школе.

Татјана Шуковић, директор