На основу члана 7. став 1. и члана 37. Закона о спречавању злостављања на раду и у вези са радом ("Сл.гл РС", бр. 36/2010 од 28.05.2010.год.) и чл. 4. и 5. Правилника о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања („Сл.гл. РС”, број 62/2010 од 03.09.2010.год.),

послодавац \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

 (назив и седиште послодавца)

запосленог/друго радно ангажовано лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (име и презиме)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 (адреса становања)

**О Б А В Е Ш Т А В А**

о забрани вршења злостављања на раду и злоупотреби права на заштиту од таквог понашања

1. Законом је забрањено и санкционисано вршење злостављање на раду и у вези са радом (у даљем тексту: злостављање), као и злоупотреба права на заштиту од таквог понашања. Забрана злостављања 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 (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 раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор, као и подстицање на такво понашање.
3. Извршиоцем злостављања сматра се послодавац са својством физичког лица или одговорно лице код послодавца са својством правног лица, запослени или група запослених код послодавца, који врши злостављање.
4. Злостављањем се не сматра, нити се може покренути поступак за заштиту од злостављања у следећим случајевима:
* 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;
* радна дисциплина која је у функцији боље организације посла;
* предузете активности које су оправдане за остваривање безбедности и здравља на раду;
* повремене разлике у мишљењима, проблеми и конфликти у вези са обављањем послова и радних задатака, осим ако имају за циљ да повреде или намерно увреде запосленог, као и друга понашања која се не могу сматрати злостављањем у складу са Законом.
1. 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.
2. Заштита од злостављања 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, пре обраћања суду, треба да се обрати надлежном лицу код послодавца за заштиту од таквог понашања, а запослени који сматра да је изложен злостављању од самог послодавца, може да се непосредно обрати суду за заштиту од таквог понашања;

1. Послодавац ће учинити доступним податке о лицима овлашћеним за покретање поступка за заштиту од злостављања, лицу коме се подноси захтев за заштиту од злостављање и другим лицима која се могу укључити у поступак заштите од злостављања.
2. Лице овлашћено за превенцију и заштиту од злодстављања на раду и у вези са радом је **Душанка Спасеновић, дипломирани правник, контакт подаци:** **dusanka.spasenovic@pupin.rs**
3. Права, обавезе и одговорности запосленог и послодавца у вези са превенцијом и заштитом од злостављања прописани су Законом спречавању злостављања на раду и Правилником о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања, који су објављени у „Службеном гласнику Републике Србије”.
4. Запослени/а својим потписом потврђује да је упознат/a са садржином обавештења.