



Институт за књижевност и уметност
Institute for Literature and Arts

**ПРАВИЛНИК
О СПРЕЧАВАЊУ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ
У ИНСТИТУТУ ЗА КЊИЖЕВНОСТ И УМЕТНОСТ**

Београд, новембар 2025. године

На основу члана 27. став 1. тачка 7., а у вези са чланом 34. став 2. Статута Института за књижевност и уметност (број: 127/1 од 28. септембра 2021. године, а у вези са чланом 4. Закона о спречавању злостављања на раду („Сл. гласник РС“, број 36/2010 - даље: Закон) и члана 10. Правилника о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду („Сл. гласник РС“, број 62/2010), в.д. директор Института за књижевност и уметност дана 3. новембра 2025. године, доноси

**ПРАВИЛНИК
О СПРЕЧАВАЊУ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ
У ИНСТИТУТУ ЗА КЊИЖЕВНОСТ И УМЕТНОСТ**

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим правилником у Институту за књижевност и уметност (у даљем тексту:Институт):

- 1) уређује се поступак заштите запослених, односно других радно-ангажованих лица (даље: запослени) од злостављања на раду;
- 2) утврђује се забрана злостављања на раду и у вези са радом;
- 3) уводе се мере за спречавање злостављања и као и мере за унапређење односа на раду;
- 4) утврђује се поступак заштите лица изложених злостављању на раду и друга питања од значаја за спречавање и заштиту од злостављања на раду и у вези са радом;
- 5) прописују се правила понашања запослених, односно других радно-ангажованих лица у Институту у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду и у вези са радом, као и од сексуалног узнемиравања.

Члан 2.

Забрањује се сваки облик злостављања на раду и у вези са радом, као и злоупотреба 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 обавезе, у складу са законом.

Члан 3.

Под злостављањем на раду се подразумева свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених у Институту које се понавља, а које за циљ има или представља повреду:

- 1) достојанства;
- 2) угледа;
- 3) личног и професионалног интегритета;
- 4) здравља;
- 5) положаја запосленог;
- 6) које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење;
- 7) које 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.

У злостављање такође спада и подстицање или навођење других на горе описано понашање.

Извјештај о злостављању може бити:

- 1) запослени
- 2) група запослених у Институту, која врши злостављање.

II ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТИ ПОСЛОДАВЦА ПО ПИТАЊУ СПРЕЧАВАЊА ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

Члан 4.

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

Обавештење о забрани вршења злостављања

Члан 5.

Институт је дужан да запосленом пре ступања на рад достави акт у писаној форми под називом *Обавештење о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и Института у вези са забраном вршења злостављања.*

Ово обавештење сачињава се у најмање два примерка, од којих један примерак задржава Институт, а други запослени.

Ако запослени одбије да потпише и прими наведено обавештење, сматра се да је упознат са његовом садржином ако му је обавештење достављено на начин и у поступку прописаном Законом о спречавању злостављања на раду.

Члан 6.

Обавештење предвиђено чланом 5. овог правилника нарочито 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) основне појмове, односно шта се сматра под злостављањем, сексуалним узнемиравањем и злоупотребом права на заштиту од таквог понашања;

- 3) да се заштита од злостављања и сексуалног узнемиравања остварује у Институту (у поступку посредовања и поступку утврђивања одговорности запосленог), као 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 у Институту за заштиту од таквог понашања, а запослени који сматра да је изложен злостављању или сексуалном узнемиравању од самог надлежног лица у Институту, може да се непосредно обрати суду за заштиту од таквог понашања;
- 5) да ће Институт 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 покретати поступак за заштиту од злостављања: у случају кршења права прописаних другим законима којима је и обезбеђена заштита тих права (против појединачног акта Института 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.); 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;
- 7) да су права, обавезе и одговорности запосленог и Института у вези са превенцијом и заштитом од злостављања прописани Законом и Правилником о правилима понашања Послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду.

Превенција и заштита од злостављања на раду

Члан 7.

Институт је дужан да запосленог заштити од злостављања, као и 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.

Члан 8.

Институт је дужан да, у циљу стварања услова неопходних за здраву и безбедну радну околину - организује рад на начин којим се спречава појава злостављања и запосленима обезбеђују услови рада у којима неће бити изложени злостављању од одговорног лица или запослених у Институту.

Институт је такође дужан да, ради препознавања, превенције и спречавања злостављања, спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања.

Институт може да обезбеди обуку, односно оспособљавање одређеног запосленог или запослених за обављање посредовања, као начина разрешења спорних односа повезаних са злостављањем.

Одговорност за накнаду штете

Члан 9.

Институт одговара за штету коју одговорно лице или запослени, вршећи злостављање, проузрокује другом запосленом у Институту, у складу са законом.

Институт када је надокнадио штету коју је проузроковало одговорно лице или други запослени има право да од тог лица или запосленог захтева накнаду износа исплаћене штете.

Доступност података о овлашћеним лицима

Члан 10.

Институт је ради остваривања права на заштиту од злостављања дужан да запосленима учини доступним податке о:

- 1) лицима овлашћеним за покретање поступка за заштиту од злостављања (представник синдиката, лице надлежно за послове безбедности и здравља на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду или одбор за безбедност и здравље на раду);
- 2) лицу у Институту коме се подноси захтев за заштиту од злостављања;
- 3) списку посредника који се води у Институту.

III ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНОГ ПО ПИТАЊУ СПРЕЧАВАЊА ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

Члан 11.

Запослени има право да писменим путем буде упознат са забраном вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и Института у вези са забраном злостављања.

Запослени, такође има право да у Институту оствари заштиту од понашања које представља злостављање.

Институт може, у циљу уређења и/или спровођења правила и процедура спречавања злостављања на раду у Институту, ангажовати спољашње консултанте и стручњаке како би се заједно са службама Института обезбедио највиши степен заштите права и обавеза свих учесника и заинтересованих лица.

Члан 12.

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 обавезе.

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.

Члан 13.

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.

Члан 14.

Запослени је дужан да се одазове позиву Института да се информише, обавештава и оспособљава ради препознавања и спречавања злостављања и злоупотребе права на заштиту од злостављања.

IV ОПШТА ПРАВИЛА ПОНАШАЊА НА РАДУ

Члан 15.

Запослени у Институту, дужни су да се понашају на начин којим се поштује достојанство запослених и да настоје да у доброј вери поштују општа правила понашања на раду, и то:

1) Институт треба да настоји:

- да обезбеди радну околину у којој ће се послови обављати у атмосфери поштовања, сарадње, отворености, безбедности и једнакости,
- да развија свест код запослених о потреби узајамног поштовања, сарадње и тимског рада у извршавању радних задатака,
- да пружи добар пример тако што ће се према свима понашати љубазно, са достојанством и уз дужно поштовање,
- да омогући синдикату да својим учешћем дају допринос у оспособљавању и раду на превенцији и спречавању злостављања,
- да омогући запосленима право да изнесу своје мишљење, ставове и предлоге у вези са обављањем посла, као и да се њихово мишљење саслуша и да због тога не трпе штетне последице;

2) Запослени треба да настоји:

- да се према другим запосленима у Институту понаша са достојанством, поштовањем и уважавањем,
- да личним примером допринесе стварању радне околине у којој нема злостављања на раду, као ни понашања које би могло да допринесе злостављању на раду, односно да послове обавља у атмосфери поштовања, сарадње, отворености, безбедности и једнакости,
- да својим учешћем да допринос у раду на превенцији и спречавању злостављања.

V ПОНАШАЊА КОЈА БИ МОГЛА ДА УКАЖУ НА ЗЛОСТАВЉАЊЕ ИЛИ СЕКСУАЛНО УЗНЕМИРАВАЊЕ

1. Злостављање и сексуално узнемиравање

Члан 16.

Злостављање је свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених у Институту 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 је и подстицање или навођење других на понашање из става 1. овог члана.

Сексуално узнемиравање, сагласно члану 21. став 3. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење), јесте 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.

2. Понашања од којих се треба уздржавати

Члан 17.

Ради превенције од злостављања и сексуалног узнемиравања, запослени у Институту треба да се нарочито уздрже од:

- 1) понашања која се односе на немогућност одговарајућег комуницирања, као што су:
 - неоправдано и намерно онемогућавање запосленог да изнесе своје мишљење, као и неоправдано прекидање запосленог у говору,
 - обраћање уз вику, претњу и вређање,
 - узнемиравање запосленог путем телефонских позива и других средстава за комуникацију, ако то није у вези са радним процесом и послом који запослени обавља,
 - друга истоврсна понашања;
- 2) понашања која могу да доведу до нарушавања добрих међуљудских односа, као што су:
 - игнорисање присуства запосленог, односно запослени се намерно и неоправдано изолује од других запослених тако што се избегава и прекида комуникација са њим,
 - неоправдана физичка изолација запосленог из радне околине,
 - неоправдано одузимање запосленом средства потребних за обављање посла;
 - неоправдано непозивање на заједничке састанке,
 - неоправдана забрана комуницирања са запосленим,
 - друга истоврсна понашања;
- 3) понашања која могу да доведу до нарушавања личног угледа запосленог, као што су:
 - вербално нападање, исмејавање, оговарање, измишљање прича, ширење неистина о запосленом уопште и у вези са његовим приватним животом,
 - негативно коментарисање личних карактеристика запосленог,
 - имитирање гласа, гестова и начина кретања запосленог,
 - понижавање запосленог погрдним и деградирајућим речима,
 - друга истоврсна понашања;

4) понашања која могу да доведу до нарушавања професионалног интегритета запосленог, као што су:

- неоправдане сталне критике и омаловажавања резултата рада запосленог,
- недавање радних задатака запосленом које није оправдано потребама процеса рада,
- неоправдано онемогућавање запосленог да извршава радне задатке,
- давање понижавајућих радних задатака којих су испод нивоа знања и квалификација,
- давање тешких задатака или оних који су изнад нивоа знања и квалификација;
- одређивање непримерених рокова за извршење радних задатака,
- честа промена радних задатака или неоправдана прекидања у раду, која нису условљена процесом рада,
- неоправдано прекомерно надзирање рада,
- намерно и неоправдано ускраћивање или задржавање информација које су у вези с послом,
- манипулисање са садржином и пословним циљевима запосленог,
- злонамерно, односно злоупотребом овлашћења давање радних задатака који нису у вези са пословима за које је запослени радно ангажован,
- неоправдана, неоснована или прекомерна употреба камера и других техничких средстава којима се омогућава контрола запослених,
- неоправдано и намерно искључивање запосленог из образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених,
- друга истоврсна понашања;

4) понашања која могу да доведу до нарушавања здравља запосленог, као што су:

- неоправдане сталне претње (нпр. раскидом радног односа, односно отказом уговора о раду или другог уговора) и притисци којима се запослени држи у сталном страху,
- претња да ће се против запосленог применити физичка сила,
- физичко узнемиравање које нема елементе кривичног дела,
- намерно изазивање конфликта и стреса,
- друга истоврсна понашања;

5) понашања која би се могла сматрати сексуалним узнемиравањем, као што су:

- понижавајући и непримерени коментари и поступци сексуалне природе,
- покушај или извршење непристојног и нежељеног физичког контакта,
- навођење на прихватање понашања сексуалне природе уз обећавање награде, претњу или уцену,
- друга истоврсна понашања.

3. Понашања и активности који се не сматрају злостављањем Члан 18.

Не сматрају се злостављањем:

- 1) појединачни акт Института (решење, понуда анекса уговора о раду, упозорење и др.), којим је решавано о правима, обавезама и одговорностима из радног односа, против кога запослени има право на заштиту у поступку прописаном посебним законом;

- 2) ускраћивање и онемогућавање права утврђених законом, општим актом и уговором о раду, чија се заштита остварује у поступку у Института и пред надлежним судом (неисплаћивање зараде и других примања, одређивање прекорременог рада супротно Закону, ускраћивање права на дневни, недељни или годишњи одмор и др.);
- 3) радна дисциплина која је у функцији боље организације посла;
- 4) предузете активности које су оправдане за остваривање безбедности и здравља на раду;
- 5) свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање према запосленом по било ком основу дискриминације, које је забрањено и у вези с којим се заштита обезбеђује у складу с посебним законом;
- 6) повремене разлике у мишљењима, проблеми и конфликти у вези с обављањем послова и радних задатака, осим ако исти немају за циљ да повреду или намерно увреду запосленог и друго.

VI ЗАШТИТА ОД ЗЛОСТАВЉАЊА

Члан 19.

Заштита од злостављања остварује се:

- 1) покушајем превентивног деловања овлашћених лица;
- 2) у поступку заштите од злостављања који се остварује у Институту и
- 3) у поступку пред надлежним судом.

VII. ПОКУШАЈ ПРЕВЕНТИВНОГ ДЕЛОВАЊА БЕЗ ПОКРЕТАЊА ПОСТУПКА ЗА ЗАШТИТУ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА

Члан 20.

Запослени који сумња да је изложен злостављању на раду има право да се обрати лицу за које сумња да врши злостављање и да му укаже на његово понашање, а у циљу решавања спорне ситуације и без покретања поступка за заштиту од злостављања.

Запослени из става 1. овог правилника, ако је то у конкретном случају изводљиво и могуће, може јасно да стави до знања лицу за које сматра да врши злостављање да је његово понашање неприхватљиво и да ће потражити законску заштиту ако такво понашање одмах не престане.

Члан 21.

Запослени који сумња да је изложен злостављању, може да се обрати лицу у Институту овлашћеном за подношење захтева за заштиту од злостављања, односно другом лицу које ужива његово поверење, ради предочавања проблема и пружања савета о начину даљег поступања и решавању спорне ситуације.

Лице из става 1. овог члана Правилника треба да саслуша запосленог, да му да савет, да га упуту, информише и пружи подршку у циљу решавања спорне ситуације.

VIII ПОСТУПАК ЗАШТИТЕ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА КОЈИ СЕ ОСТВАРУЈЕ У ИНСТИТУТУ

Покретање поступка заштите Члан 22.

Поступак заштите од злостављања покреће се захтевом за заштиту од злостављања у писаном облику.

Захтев се подноси лицу које је одлуком директора Института одређено као лице овлашћено за пријем захтева за заштиту од злостављања.

Ако се за злостављање не терети одговорно лице које у Институту, запослени који сматра да је изложен злостављању подноси образложени захтев за покретање поступка за заштиту од злостављања непосредно том лицу.

Захтев из става 1. овог члана може поднети и представник синдиката, лице надлежно за послове безбедности и здравља на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду или одбор за безбедност и здравље на раду, уз писмену сагласност запосленог који сматра да је изложен злостављању.

Члан 23.

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

Уколико се за злостављање терети одговорно лице у Институту, а запослени који сматра да је изложен злостављању претпоставља да поступак посредовања неће бити спроведен непристрасно, има право да, до истека рока застарелости за покретање поступка за заштиту од злостављања у Институту, без подношења захтева за покретање поступка посредовања у Институту, покрене поступак пред надлежним судом.

Члан 24.

Захтев за покретање поступка за заштиту од злостављања треба обавезно да садржи:

- 1) податке о подносиоцу захтева,
- 2) податке о запосленом који сматра да је изложен злостављању, ако није подносилац захтева;
- 3) податке о запосленом које се терети за злостављање;
- 4) 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 такво понашање ;
- 6) доказе које запослени који сматра да је изложен злостављању предлаже (сведоке, писану документацију, лекарске извештаје и налазе, допуштене аудио и видео снимке и друго).

Члан 25.

Захтев за заштиту од злостављања у Институту може се поднети у року од шест месеци од дана када је последњи пут извршено понашање које представља злостављање.

Истеком наведеног рока, право на покретање поступка за заштиту од злостављања застарева.

За време трајања рока од шест месеци од дана када је последњи пут извршено понашање које представља злостављање, као и за време вођења поступка посредовања не теку рокови застарелости прописани законом за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне обавезе.

Поступак заштите од злостављања и посредовања

Члан 26.

По пријему захтева за покретање поступка за заштиту од злостављања, одговорно лице Института је дужно да у року од три дана од дана пријема странама у спору предложи посредовање као начин разрешења спорног односа.

Такође, уколико се за злостављање не терети одговорно лице у Институту, оно може да прихвати захтев за посредовање у року од три дана од дана пријема захтева.

Запослени који сматра да је изложен злостављању, запослени који се терети за злостављање и представник Института, као и запослени који сматра да је изложен злостављању споразумно одређују или бирају лице за вођење поступка посредовања (посредник), у року од три дана од дана пријема предлога одговорног лица Института.

Избор посредника

Члан 27.

За посредника може бити одређено, односно изабрано лице које ужива поверење обе стране у спору.

Посредник је неутрална особа која посредује између страна у спору у циљу решавања њиховог спорног односа. Посредник је дужан да поступа независно и непристрасно.

Посредник се може изабрати са списка посредника који се води коду Институту, односно код органа, организације или установе за посредовање - у складу са законом.

Посредник се може изабрати и са списка посредника као и списка удружења грађана чији су циљеви усмерени на послове посредовања, односно заштите од злостављања.

Члан 28.

Овлашћено лице у Институту дужно је да у року од три дана од дана пријема захтева за заштиту од злостављања, обема странама у спору предложи посредовање као начин разрешења спорног односа и да предложи да изаберу лице са списка посредника у Институту или са другог списка, у складу са Законом, односно да предложи посредника за конкретан случај.

Уколико се стране у спору и Институт, односно овлашћено лице у Институту не споразумеју о одређивању, односно избору посредника, Институт је дужан да без одлагања подносиоцу захтева и запосленом који сматра да је изложен злостављању (а није подносилац захтева) достави писмено

обавештење да поступак посредовања није успео, због тога што није постигнут споразум о одређивању, односно избору посредника.

Од дана достављања наведеног обавештења почиње да тече рок од 15 дана, прописан Законом, за подношење тужбе суду за заштиту од злостављања.

Поступак посредовања

Члан 29.

Поступак посредовања је хитан и затворен је за јавност.

Исти се спроводи тако што посредник странама у спору помаже да постигну споразум и предузима скуп потребних мера и радњи да до њиховог споразума дође.

У поступку посредовања, на захтев стране у спору, може да учествује и представник синдиката.

Подаци прикупљени у току посредовања представљају тајну и могу се саопштавати само учесницима у поступку и надлежним државним органима у вези са поступком за заштиту од злостављања.

Члан 30.

Стране могу да се споразумеју о начину на који ће се поступак посредовања спровести.

Ако стране не постигну споразум о начину спровођења поступка, посредник ће спровести поступак посредовања на начин који сматра да је одговарајући, имајући у виду околности спорног односа и интересе страна у спору, уз поштовање начела хитности.

Посредник може да води заједничке и одвојене разговоре са странама у спору, као и да уз сагласност једне стране другој пренесе и предочи предлоге и ставове о појединим питањима.

Посредник може да даје предлог могућих начина за решавање спора, али не може странама у спору да намеће решење.

Члан 31.

Уколико оцени да прети опасност од наступања ненакнадиве штете запосленом који сматра да је изложен злостављању, посредник може Послодавцу доставити образложену иницијативу за једне од следећих мера која ће трајати - до окончања поступка за заштиту од злостављања:

- 1) премештај запосленог који се терети за злостављање у другу радну околину - на исте или друге послове, односно радно место, у складу са законом.
- 2) удаљење запосленог који се терети за злостављање са рада уз надокнаду зараде, у складу са законом.

Члан 32.

Поступак посредовања треба да се окончава у року од осам радних дана од дана одређивања, односно избора посредника на један од следећих начина:

- 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 једне или обе стране у спору да одустају од даљег поступка.

Уколико је то неопходно из оправданих разлога, рок за окончање поступка посредовања може се пролонжирати на максималних 30 дана од дана одређивања, односно избора посредника.

Члан 33.

Сматра се да поступак посредовања није успео:

- 1) ако стране у спору не одреде, односно не изаберу посредника који треба да води поступак посредовања - у том случају Институт је дужан да подносиоцу захтева за заштиту од злостављања, односно 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 одлуком посредника, после консултације са странама, да се поступак обуставља, јер даљи поступак није оправдан или изјавом стране у спору о одустајању од даљег поступка. Тада је посредник дужан да, најкасније у року од три дана од дана истека рока из члана 32. овог правилника странама у спору и Институту достави одлуку о обустављању поступка, односно обавештење да је једна од страна у спору одустала од даљег поступка.

Члан 34.

Када поступак посредовања успе, стране у спору уз учешће посредника закључују споразум који у себи нарочито садржи мере које су усмерене на престанак понашања које представља злостављање, односно искључење могућности настављања таквог понашања - злостављања.

Дејство споразума постигнутог у поступку посредовања зависи од воље страна у спору, ако је споразумом обухваћено уређивање понашања у њиховом међусобном односу.

Споразум може садржати препоруке Института у погледу отклањања могућности настављања злостављања (премештај запосленог у другу радну околину или друге мере које се тичу статуса и права страна у спору).

Институт може прихватити препоруке садржане у споразуму уколико су у складу са законом и њеном пословном политиком.

Члан 35.

У случају да поступак посредовања не успе, а постоји основана сумња да је извршено злостављање или је злоупотребљено право на заштиту од злостављања, Институт је дужан да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне обавезе, у складу са законом.

Институт може запосленом који је одговоран за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне обавезе из става 1. овог члана, поред санкција прописаних законом, да изрекне једну од следећих мера:

- 1) опомену;
- 2) меру трајног премештаја у другу организациону јединицу - на исте или друге послове, односно радно место, у складу са Законом.

Члан 36.

Ако запослени коме је због вршења злостављања изречена једна од мера садржаних у члану 35. овог правилника у року од шест месеци од дана изрицања мере поново изврши злостављање - Институт може да поведе дисциплински поступак, у складу са законом.

Члан 37.

Ако посредовање није успело, а постоји основана сумња да је извршено злостављање или да је злоупотребљено право на заштиту од злостављања, Институт је дужан да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне обавезе, у складу са законом.

Институт је дужан да одлуку донету у поступку утврђивања одговорности запосленог који се терети за злостављање достави и запосленом који сматра да је изложен злостављању.

Члан 38.

Обавештења и одлуке које се доносе у поступку заштите од злостављања у Институту, од чијег достављања почињу да теку рокови за подношење тужбе суду утврђени Законом, достављају се запосленом према правилима личног достављања, у складу са законом.

Мере за спречавање злостављања до окончања поступка

Члан 39.

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 ненакнадиве штете, Институт је дужан да, до окончања поступка за заштиту запосленог од злостављања у Институту, запосленом који се терети за злостављање изрекне једну од следећих мера:

- 1) премештај у другу организациону јединицу - на исте или друге послове, односно радно место, у складу са законом;
- 2) удаљење са рада уз надокнаду зараде, у складу са законом.

Право на одбијање рада

Члан 40.

Запослени, коме према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот, има право да одбије да ради ако Институт не предузме неку од мера предвиђених чланом 35. овог правилника.

У случају из става 1. овог члана запослени је дужан да без одлагања обавести Институт као и надлежни орган инспекције рада о одбијању рада.

За време одбијања рада запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде коју је остварио у претходна три месеца.

Запослени који је одбио да ради, дужан је да се врати на рад по предузимању мера из члана 35. овог правилника, а најкасније до окончања поступка заштите од злостављања у Институту.

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

Заштита учесника у поступку

Члан 41.

Покретање поступка за заштиту од злостављања од стране запосленог, као и учешће у том поступку, не може да буде основ за предузимање неке од следећих радњи Института:

- 1) стављање запосленог у неповољнији положај у погледу остваривања права и обавеза по основу рада;
- 2) 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 уређују радни односи.

Право на заштиту из става 1. овог члана има и запослени који укаже надлежном државном органу на повреду јавног интереса утврђеног законом, коју је учинио Институт, 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.

IX ПОКРЕТАЊЕ ПОСТУПКА ЗАШТИТЕ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА ПРЕД НАДЛЕЖНИМ СУДОМ

Члан 42.

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.

Право да поднесе тужбу против Института због злостављања на раду или у вези са радом има и запослени који није задовољан исходом поступка заштите од злостављања Институту, у року од 15 дана од дана достављања обавештења, односно одлуке из члана 38. овог правилника.

Тужбом се не може побијати законитост појединачног акта Института којим је решавано о правима, обавезама и одговорностима запосленог из радног односа. Против тог акта запослени има право на судску заштиту - у складу са посебним законом којим је прописана судска заштита.

Спор из ст. 1. и 2. овог члана јесте радни спор.

Х ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 43.

Измене и допуне овог правилника доносе се на исти начин на као и овај правилник.

Члан 44.

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

В.Д. ДИРЕКТОР ИНСТИТУТА



Светлана Шеатовић
др Светлана Шеатовић, научни саветник

Објављено на огласној табли Института
3. новембра 2025. године.