



NSRS

NEZAVISNI SINDIKAT JAVNIH SLUŽBI VOJVODINE
Novi Sad, Modene br.5, e-mail: sindiso@sbb.rs tel/faks: 025/420-093

ОБУКА ЗА СПРЕЧАВАЊЕ МОБИНГА

Усвојен нови Закон о спречавању злостављања на раду

Народна Скупштина Републике Србије је крајем маја усвојила Закон о спречавању злостављања на раду („Сл. гласник РС“, бр. **36/2010**). Иако се ради о тазе закону, Синдикат је у склопу својих редовних образовних активности предвидео семинар за активисте Синдиката, али и директоре и секретаре школа, као и чланове савета родитеља и чланове школских одбора. Предавач на семинару који се одржава сутра, у среду **16.06.2010.г.** у сомборском Дому ученика средњих школа биће Александар Илић, председник Удружења „**Stop Mobbing**“ кога смо имали прилике упознати у нашој средини и један од најбољих познаваоца мобинга. Како је г-дин Илић био један од активних учесника у поступку усвајања и доношења Закона о спречавању злостављања на раду, из прве руке моћи ћемо сазнати шта то доноси нови Закон, а уједно ће г-дин Илић подучити синдикалне активисте како и на који начин се пишу пријаве у случају да дође до злостављања на раду, у складу са важећом легислативом.

Подсећамо да је по Закону мобинг свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи радника, које се понавља, а које представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља и положаја запослених. Мобинг је понашање „које изазива страх код запосленог, ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада, доводи до изолације запосленог или га наводи да на сопствену иницијативу да отказ. Злостављање је и подстицање и навођење на мобинг, а злостављачи могу бити послодавци, одговорна лица, запослени или група запослених.

Послодавац је дужан да запосленог заштити од злостављања и одговоран је да надокнади штету коју је изазвао злостављач, те може од злостављача затражити накнаду износа исплаћене штете. Истовремено, послодавац је дужан да пре ступања на рад, запосленог обавести о забрани злостављања, као и о правима, обавезама и одговорностима у вези са тим, а мора и да спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених да препознају узроке, облике и последице злостављања.

Иако су запослени најчешће жртве, они у одређеном проценту представљају и злостављаче, мада су по закону дужни да се уздрже од понашања које представља злостављање и не би смели доћи у позицију да злоупотребљавају право на заштиту од злостављања, као и да без основа покрећу поступак за заштиту.

Оштећени радник који сматра да је жртва, то пријављује послодавцу и може да покрене поступак унутар фирме који подразумева избор посредника, медијатора који треба да реши спор. Посредовање је хитно и окончава се у року до **8** дана од одређивања посредника, а изузетно, у случају оправданих разлога може се продужити до **30** дана.

Послодавац је дужан да злостављача опомене, да га удаљи са рада од **4** до **30** дана или да га трајно премести у другу радну околину на исте или друге послове, а у крајњем случају да злостављача отпусти ако понови злостављање у року од **6** месеци од изречене мере. У случају неуспеха посредовања, запослени може поднети тужбу надлежном суду. Наравно, то може учинити и директно, без посредовања, ако га злоставља послодавац.

Законом су прописане казне и санкције, за послодавца и овлашћено лице послодавца, а Закон ће се примењивати на све послодавце дефинисане Законом о раду, Законом о државним службеницима, као и на послодавце и запослене у органима територијалне аутономије и јединица локалне самоуправе.

За све учеснике семинара Синдикат ће издати сертификате о учешћу на овој обуци.

Нови Сад, **15.06.2010.** год.



проф. Хаџи Здравко М. Ковач
председник ИО НСЈСВ