



Установа Спортски центар
„Бобана Момчиловић Величковић“
У Бору

УСТАНОВА СПОРТСКИ ЦЕНТАР БОР
„БОБАНА МОМЧИЛОВИЋ ВЕЛИЧКОВИЋ“
Број: 2256-1/2026
Датум: 16 JUN 2026 год

192210 Бор, Зелени Булевар бр.37, тел. 030/434-730
Текући рачун - управа за трезор 840-932668-89
Матични број: 17782126
Регистарски број: 6113625248
Шифра делатности: 9311
ПИБ: 106370178

ОБАВЕШТЕНЈЕ

о забрани вршења зlostављања на раду, правима, обавезама и одговорностима зaposленог и послодавца у вези са забраном зlostављања на раду

1. Законом о спречавању зlostављања на раду („Сл. гласник РС“, бр. 36/2010) је забрањено и санкционирано вршење зlostављања на раду, сексуалног узнемиравања, као и злоупотреба права на заштиту од таквог понашања. Законом је такође прописано понашање које представља зlostављање на раду, сексуално узнемиравање, као и злоупотребу права на заштиту од таквог понашања, прописан је поступак за заштиту од таквог понашања и казнене мере које се могу изрећи лицу које спроводи недозвољено понашање.

Забрањен је било који вид зlostављања на раду и у вези са радом, као и злоупотреба права на заштиту од зlostављања.

Права, обавезе и одговорности зaposленог и послодавца у вези са превенцијом и заштитом од зlostављања прописани су наведеним Законом о спречавању зlostављања на раду („Сл. гласник РС“, бр. 36/2010) и Правилника о правилима понашања послодавца и зaposлених у вези са превенцијом и заштитом од зlostављања на раду („Сл. гласник РС“, бр. 62/2010), као и Правилником о спречавању зlostављања на раду код послодавца бр.42-1/2013 од 10.01.2013.г.

2. Послодавац је дужан да, ради стварања услова неопходних за здраву и безбедну радну околину, организује рад на начин којим се спречава појава зlostављања и зaposленима обезбеђује услови рада у којима неће бити изложени зlostављању од стране послодавца, односно одговорног лица или зaposлених код послодавца. Послодавац је дужан да, ради препознавања, превенције и спречавања зlostављања, спроводи мере обавештавања и осposoblјавања зaposлених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења зlostављања.

Послодавац је дужан да зaposленом пре ступања на рад достави обавештење о забрани вршења зlostављања и правима, обавезама и одговорностима зaposленог и послодавца у вези са забраном вршења зlostављања. Ако зaposлени 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.

3. Зaposлени је дужан да се одазове позиву послодавца да се информише, обавештава и осposoblјава ради препознавања и спречавања зlostављања и злоупотребе права на заштиту од зlostављања.

Зaposлени је дужан да се уздржи од понашања које представља зlostављање и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од зlostављања. Зaposлени који врши зlostављање, као и

zaposleni koji zloupotrebi pravo na zaštitu od zlostavljanja, odgovoran je za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti.

4. ZLOSTAVLJANJE je svako aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a koje za cilj ima ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja, položaja zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu raskine radni odnos ili otkaže ugovor o radu ili drugi ugovor. Zlostavljanje je takođe i podsticanje ili navođenje drugih na navedeno ponašanje.

IZVRŠIOCEM ZLOSTAVLJANJA smatra se:

- poslodavac sa svojstvom fizičkog lica (preduzetnik);
- odgovorno lice kod poslodavca sa svojstvom pravnog lica;
- zaposleni ili grupa zaposlenih kod poslodavca, koji vrši zlostavljanje.

SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE, saglasno članu 21. stav 3. Zakona o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05 i 54/09), je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva zaposlenog u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

ZLOUPOTREBU PRAVA NA ZAŠTITU OD ZLOSTAVLJANJA, čini zaposleni koji je svestan ili je morao biti svestan da ne postoje osnovani razlozi za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja, a pokrene ili inicira pokretanje tog postupka sa ciljem da za sebe ili drugog pribavi materijalnu ili nematerijalnu korist ili da nanese štetu drugom licu.

5. Ne smatra se zlostavljanjem, niti se može pokretati postupak za zaštitu od zlostavljanja u tom slučaju:

- kršenja prava propisanih drugim zakonima kojima je i obezbeđena zaštita tih prava;
- pojedinačni akt poslodavca kojim se odlučuje o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih (rešenje, ponuda aneksa ugovora o radu, upozorenje i dr.), protiv koga zaposleni ima pravo na zaštitu u postupku propisanom posebnim zakonom;
- uskraćivanje i onemogućavanje prava utvrđenih zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, čija se zaštita ostvaruje u postupku kod poslodavca i pred nadležnim sudom (neisplaćivanje zarade i drugih primanja, određivanje prekovremenog rada suprotno zakonu, uskraćivanje prava na dnevni, nedeljni ili godišnji odmor i dr.);
- diskriminatorsko ponašanje, odnosno svako neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje prema zaposlenom po bilo kom osnovu diskriminacije, koje je zabranjeno i u vezi s kojim se zaštita obezbeđuje u skladu s posebnim zakonom;
- radna disciplina koja je u funkciji bolje organizacije posla;
- preduzete aktivnosti koje su opravdane za ostvarivanje bezbednosti i zdravlja na radu;
- povremene razlike u mišljenjima, problemi i konflikti u vezi sa obavljanjem poslova i radnih zadataka, osim ako nemaju za cilj da povrede ili namerno uvrede zaposlenog;
- druga ponašanja koja se ne mogu smatrati zlostavljanjem u skladu sa Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu.

6. Zaštita od zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja ostvaruje se kod poslodavca (u postupku posredovanja i postupku utvrđivanja odgovornosti zaposlenog koji se tereti za zlostavljanje kod poslodavca) i pred nadležnim sudom.

Zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju ili seksualnom uznemiravanju, pre podnošenja tužbe sudu treba da pokuša da ostvari zaštitu od zlostavljanja u postupku kod poslodavca.

Zahtev za zaštitu od zlostavljanja kod poslodavca može se podneti u roku od šest meseci od dana kada je poslednji put izvršeno ponašanje koje predstavlja zlostavljanje. Istekom navedenog roka pravo na pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja zastareva. Za vreme trajanja navedenog roka i za vreme vođenja postupka posredovanja ne teku rokovi zastarelosti propisani zakonom za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti.

Zaposleni koji smatra ili sumnja da je izložen zlostavljanju ili seksualnom uznemiravanju, u cilju rešavanja sporne situacije bez pokretanja postupka za zaštitu od zlostavljanja, treba da:

- ako je to u konkretnom slučaju izvodljivo i moguće, da jasno stavi do znanja licu za koje smatra da vrši zlostavljanje da je njegovo ponašanje neprihvatljivo i da će potražiti zakonsku zaštitu ako takvo ponašanje odmah ne prestane;
- se obrati licu za podršku ili licu kod poslodavca ovlašćenom za podnošenje zahteva za zaštitu od zlostavljanja, odnosno drugom licu koje uživa njegovo poverenje, radi predočavanja problema i pružanja saveta o načinu daljeg postupanja i rešavanju sporne situacije.

Zahtev za zaštitu od zlostavljanja podnosi se odgovornom licu kod poslodavca sa svojstvom pravnog lica (direktor i dr.) ili drugom ovlašćenom licu kod poslodavca. Zahtev može podneti i lice nadležno za poslove bezbednosti i zdravlja na radu, uz pismenu saglasnost zaposlenog koji smatra da je izložen zlostavljanju.

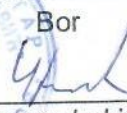
Postupak zaštite od zlostavljanja kod poslodavca može biti postupak posredovanja i postupak utvrđivanja odgovornosti zaposlenog koji se tereti za zlostavljanje kod poslodavca, i sprovode se prema odredbama Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu („Sl. glasnik RS“, br. 36/2010), Pravilnika o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu („Sl. glasnik RS“, br. 62/2010), kao i Pravilnikom o sprečavanju zlostavljanja na radu kod poslodavca br.42-1/2013 od 10.01.2013.g

Zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju ili seksualnom uznemiravanju, ima pravo da podnese tužbu sudu protiv poslodavca zbog zlostavljanja na radu ili u vezi sa radom:

- ako za zlostavljanje tereti odgovorno lice u pravnom licu - poslodavcu, i bez podnošenja zahteva za pokretanje postupka posredovanja kod poslodavca, do isteka roka zastarelosti za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja kod poslodavca.
- ako nije zadovoljan ishodom postupka zaštite od zlostavljanja kod poslodavca, u roku od 15 dana od dana dostavljanja:
- obaveštenja da postupak posredovanja nije uspeo, ili
- odluke u postupku za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog koji se tereti za zlostavljanje.

7. Poslodavac će zaposlenom, ako to zatraži, dostaviti podatke o licima ovlašćenim za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja, licu kome se podnosi zahtev za zaštitu od zlostavljanja i drugim licima koja se mogu uključiti u postupak zaštite od zlostavljanja.

U Boru, dana 12.06.2026.godine

Ustanova sportski centar
"Bobana Momčilović Veličković"
Bor

Direktor Ivana Lukić