



Универзитет у Београду
ХЕМИЈСКИ ФАКУЛТЕТ
Бр. 9311
30. 1. 20 25. год.
БЕОГРАД

Универзитет у Београду - Хемијски факултет

Студентски трг 12-16 * П. фах 51 * 11158 Београд 118 * ПАК: 105305 * Тел/факс: 011-2184330 * <http://helix.chem.bg.ac.rs/>

У складу са чл. 40 Статута Универзитета у Београду – Хемијског факултета и правилника Факултета, са циљем информисања запослених о начину и поступку решавања по жалбама, декан Факултета дана 30. 1. 2025. године доноси

Жалбени механизам Универзитет у Београду - Хемијски факултет

Универзитет у Београду – Хемијски факултет (даље: Хемијски факултет) овим документом даје јасне смернице о примени одредабе позитивних законских прописа Републике Србије из области рада, безбедност и здравља на раду, сексуалног узнемиравања, спречавања злостављања на раду као и правилника Хемијског факултета којима је уређен поступак заштите запослених.

Сви појмови употребљени у овом документу у мушком роду подразумевају исте појмове у женском роду.

Хемијски факултет обезбеђује да:

- ✦ сва запослена лица могу да поднесу жалбу, укључујући и анонимну пријаву на процесе и радње где су им угрожена радна и друга права;
- ✦ неће бити дискриминације према подносиоцу жалбе и да ће по свим жалбама бити поступано озбиљно, поверљиво, правовремено и да ће се предузимати одговарајуће мере;
- ✦ сва лица буду информисана да жалбени механизму не замењује друге могућност за решавање зајби, у складу са законским прописима.

Хемијски факултет настоји да за свим запосленима обезбеди пријатно радно окружење у коме се сви третирају са поштовањем и уважавањем, где се о свим проблемима који се могу јавити отворено разговара и где се уочени проблеми могу лако решавати кроз отворену и искрену комуникацију.

У случајевима када одређене проблеме није могуће решити дијалогом, спорови ће се решавати у складу са жалбеном процедуром која је уређена посебним правилницима.

Хемијски факултет постављањем на сајт свих правилника и жалбеног механизма упознаје и упозорава све запослене на обрасце неприхватљивог понашања.

Хемијски факултет озбиљно схвата све случајеве узнемиравања без обзира ко је подносилац жалбе и омогућава запосленом да узнемиравање пријави.

Хемијски факултет осигурава да се све пријаве разматрају доследно и решавају у кратком временском периоду.

Жалбе, односно пријаве могу покрити широк спектар питања са којима се запослени у свом раду могу суочити, од дискриминације на радном месту, неиспуњавања радних обавеза, повреде радне дисциплине, сексуалног узнемиравања или виктимизације, злостављања на раду, лошим односом између запослених и др.

Жалбени механизам даје јасна упутства запосленима како могу да изнесу недоумице, жалбе или пробелем које имају, као и да добију одговоре на њих, а све како би се исти решили на начин уређен посебним правилницима и у заједничком интересу. Циљ жалбеног механизма је да се поступак учини доступним и сигурним за све запослене.

Жалбени механизам се ослања на све постојеће процедуре донесене у складу са позитивним законским прописима који уређују ове области и уређене посебним правилницима Хемијског факултета којим се обезбеђују механизме за благовремено разматрање и решавање по жалби.

Околности које могу узроковати подношење жалбе укључују:

- ✦ непоштовање одредби уговора о раду;
- ✦ здравље и безбедност на радном месту;
- ✦ сексуално узнемиравање;
- ✦ злостављања на раду;
- ✦ непоштовање одредби закона и уговора о раду;
- ✦ неадекватно поступање у случају повреде на раду;
- ✦ лоше односе међу запосленим лицима и сарадницима.

Принципи жалбеног механизма

Жалбени механизам предвиђа јасан и транспарентан начин решавања поступка по жалби.

Кључни принципи жалбеног механизма су:

- Непристрасност
- Поверљивост информација
- Транспарентност
- Доступност.

Неформални разговор

Сви запослени се подстичу да користе неформалне методе за решавања несугласица кроз директан разговор са својим непосредно претпостављеним. Ако запослени има основ за жалбу на посао или запослене са којима ради, уколико се не осећа безбедно и комфортно или му је ускраћено било које право наведено у овом механизму, требало би кад год је то могуће, да о истом разговара са својим непосредним руководиоцем. Ако се жалба односи на непосредног руководиоца, запослени може да се обрати декану или другом члану управе у кога има поверење и који може да помогне у решавању проблема. Разговором и дијалогом несугласице се могу решити брже, са циљем да се дође до решења које је прихватљиво за све.

У свакој ситуацији када је то могуће, биће уложени сви напори да се по жалби решава неформално и ефикасно, кроз разговор и/или посредовање.

Посредовање је у надлежности декана Факулета и биће увек примењено уколико обе стране изразе спремност да разговором покушају да реше проблем.

Уколико неформални процес кроз разговор не успе, запослени може да поднесе жалбу. Свакој жалби се приступа озбиљно и доследно, на непристрасан, поверљив и транспарентан начин. Жалбени поступак се као интерна процедура Хемијског факултета реализује кроз: пријем жалбе, разматрање жалбе и доношења одлуке по жалби. Запослени који поднесе жалбу има право да буде у пратњи изабраног представника и присуствује свим састанцима који се одржавају у том жалбеном поступку. Лице против кога је уложена жалба има право да одговори на оптужбе наведене у жалби, пре доношења одлуке. Медијација се може тражити у било којој фази поступка, у складу са Законом

Покретање жалбеног поступка

Уколико разговор са непосредним руководиоцем и деканом или у случају да је декан део проблема па је искључен из неформалног процеса није довео до успешног решења, односно након разговора који није дао резултате, запослени који жели да покрене жалбени поступак подноси жалбу декану Факултета.

Подносак треба да садржи опис чињеничног стања, правну квалификацију повреде, време, место и начин извршења повреде, доказе који указују на извршење повреде и податке о лицу које је повреду учинило. Подносилац

жалбе може да затражи савет и подршку адвоката, односно синдикалне организације како би му помогли да оствари своја угрожена права.

Повреда радне обавезе и радне дисциплине

Механизам за решавање жалбе у вези са радом омогућава запосленима да када уоче кршење одредби Закона о раду и Правилника о радним обавезама и радној дисциплини могу да поднесу пријаву. Правилником о радним обавезама и радној дисциплини запослених уређене су радне обавезе и радна дисциплина запослених у току рада и у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза.

Поступак против запосленог води и мере изриче Декан. Декан може својом одлуком да именује комисију од три члана, која ће водити поступак против запосленог. Поступак се покреће писаним захтевом декана на основу обавештења о пријави.

У случају да нађе да је пријава основана, декан ће покренути поступак Захтевом за покретање поступка. Декан или комисија у усменој расправи утврђује чињенично стање од значаја за одлучивање о одговорности запосленог. Расправом руководи декан или председник комисије.

Након закључене расправе декан/председник комисије и чланови, ако је формирана, запослени против кога се води поступак и записничар потписују записник о расправи.

Ако је поступак, по одлуци декана водила комисија, она је дужна да без одлагања записник са предлогом за изрицање мере запосленом, достави декану на одлучивање. Рок за доношење одлуке је осам дана.

Уколико у наведеном року Декан не донесе одлуку поступак се има сматрати обустављеним.

Свака одлука донета у дисциплинском поступку мора се писмено изградити и доставити запосленом против кога је вођен дисциплински поступак.

Декан доноси одлуке у форми решења.

Решење мора бити образложено и постаје правоснажно даном достављања.

Сексуално узнемиравање

Сексуално узнемиравање, у смислу Закона јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Управљање жалбама у вези са сексуалним злостављањем, сексуалним узнемиравањем и другим облицима родно заснованог насиља захтева другачији приступ од жалби где је повређено радно право. Поверљивост и дискреција су посебно важни за овакве случајеве, као и могућност анонимног подношења жалби у складу са Правилником о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања.

Понашања која се могу сматрати сексуалним узнемиравањем јесу: сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства запосленог или ангажованог лица, омаловажавање пола, рода или сексуалне оријентације, навођење на прихватање понашања сексуалне природе уз обећавање награде, претњу или уцену, упућивање опаски у вези са полом, родом или сексуалном оријентацијом, а које су противне вољи другог другог лица, као и сексуално интониран говор тела, упућивање предлога за интимизирање запосленом или студенту противно његовој вољи, као и ускраћивање права или претња наношењем штете части и угледу запосленом због неприхватања таквог предлога, свако понашање које друга особа доживљава као увредљиво, непријатељско, деградирајуће или застрашујуће.

Жртве сексуалног узнемиравања могу се осећати превише застрашено да би саме могле да поднесу жалбу, па и том случају формални подносилац жалбе може бити и друга особа овлашћена од стране жртве.

Повереник за равноправност води саветодавни поступак заштите руководећи се начелима поверљивости и заштите приватности.

Запослени који сматра да је изложен сексуалном узнемиравању о браћа се поверенику, у циљу обавештавања о сексуалном узнемиравању и добијања савета о даљем поступању или решавању спорних околности.

Повереник разговара са запосленим, саветује га и евентуално га упућује на одговарајуће правне поступке заштите, укључујући и оне који се воде пред надлежним органима јавних власти.

Уколико запослени не жели да поступак буде настављен, информације о сумњи на сексуално узнемиравање повереник чува ради праћења и процењивања учесталости видова сексуалних узнемиравања на Факулету.

Уколико запослени жели да поступак буде настављен, повереник позива запосленог или друго лице који се терети за сексуално узнемиравање да му усменим путем одговори на наводе који му се стављају на терет.

Повереник даје запосленом савет како да спорне околности буду решене и обавештава га о поступцима који могу да буду вођени против њега, укључујући оне који се воде пред надлежним органима јавних власти.

У поступку заштите, на предлог запосленог или ангажованог лица, може да учествује и запослени којег ово лице сматра особом од поверења.

У циљу разјашњења чињеница и решавања спорних околности, Повереник може: да предложи одржавање заједничког разговора са запосленим који сматра да је изложен сексуалном узнемиравању и запосленим који се терети за сексуално узнемиравање.

Уколико закључи да наводи о сексуалном узнемиравању нису истинити, Повереник обавештава запосленог који сматра да је изложен сексуалном узнемиравању о разлозима због којих се оспорено понашање не квалификује као сексуално узнемиравање и зашто оно није забрањено.

Повереник може да упути лице које сматра да је изложено сексуалном узнемиравању на посредовање, у складу са законом којим се уређује спречавање злостављања на раду.

У случају постојања основане сумње у то да је извршено сексуално узнемиравање, запослени може да покрене поступак за утврђивање дисциплинске одговорности запосленог у складу са Правилником о радним обавезама и радној дисциплини запослених.

Саветодавни поступак може да се покрене у року од шест месеци од дана када је учињено сексуално узнемиравање, или од дана када је последњи пут извршена радња која представља сексуално узнемиравање.

Злостављање на раду

Злостављање на раду јесте свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених које се понавља, као и навођење других, 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.

На Хемијском факултету је забрањен је било који вид злостављања на раду и у вези са радом, као и злоупотреба права на заштиту од злостављања.

Хемијски факултет ће предложити посредовање као начин разрешења спорног односа. Запослени који сматра да је изложен злостављању, запослени који се терети за злостављање и представник Хемијског факултета споразумно одређују или бирају лице за вођење поступка посредовања. За посредника

може бити одређено, односно изабрано лице које ужива поверење страна у спору. Посредник је дужан да поступа независно и непристрасно. Поступак посредовања спроводи се тако што посредник странама у спору помаже да постигну споразум.

Поступак посредовања затворен је за јавност. Подаци прикупљени у току посредовања тајна су и могу се саопшталати само учесницима у поступку и надлежним државним органима у вези са поступком за заштиту од злостављања. Поступак посредовања окончава се у року од осам радних дана од дана одређивања, односно избора посредника.

Хемијски факултет ће, уколико поступак посредовања не успе, а постоји основана сумња да је извршено злостављање или је злоупотребљено право на заштиту од злостављања, покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности, у складу са законом.

Право на подношење захтева за заштиту од злостављања застарела у року од шест месеци од дана када је злостављање учињено. Рок почиње да тече од дана када је последњи пут извршено понашање које представља злостављање. За време трајања овог рока и за време вођења поступка посредовања не теку рокови застарелости прописани законом за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне обавезе.

Запослени има право да поднесе тужбу надлежном суду у било ком моменту трајања поступка, а најкасније 15 дана од прекидања посредовања или доношења коначне одлуке уколико је незадовољан исходом.

Поверљивост изнесених података (у случају сексуалног узнемиравања или злостављања на раду) биће заштићена како од стране запослених који су исте чули, тако и током читавог процеса решавања по жалби. Све особе које су део процеса у обавези су да чувају информације и ни у ком случају исте не прослеђују другим особама који су изван овог наведеног процеса и радњи.

Уколико су неком лицу нанете било какве физичке повреде, хемијски факултет је у обавези да информише надлежне полицијске службе или организације цивилног друштва које пружају подршку жртвама.

Повереник за равноправност ће особу која је претрпела сексуално узнемиравање или злостављање информисати о свим видовима подршке и механизма који постоје у Републици Србији (психо-социјалних, правосудних, полицијских, као и оних здравствених). Листа релевантних институција дата је у Прилогу 1 овог документа.

Безбедност и здравље на раду

Права, обавезе и одговорности запослених из области безбедности и здрава на

раду уређене су Правилником о безбедности и здрављу на раду.

Запослени је дужан да води рачуна о сопственој безбедности и здрављу на раду, као и о безбедности и здрављу других лица на која може да утиће његов рад у складу са обуком за безбедан и здрав рад и упутствима за безбедан и здрав рад добијеним од Хемијског факултета.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и здрављу и да обавести Хемијски факултет о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Обавезе Хемијског факултета уређене су Правилником о безбедности и здрављу на раду и истовремено представљају права и обавезе запослених у вези са спровођењем мера безбедности и здравља на раду.

Заштита података о личности

Хемијски факултет предузима одговарајуће мере како би се лицу на које се подаци односе пружиле све информације у вези са обрадом у сажетом, транспарентном, разумљивом и лако доступном облику.

Лица чији се подаци о личности обрађују имају право да буду обавештени о обради њихових личних података, о сврси обраде и о врстама података који се обрађују, року чувања података, као и право на приступ њиховим личним подацима, укључујући преглед, читање и прављење забележака, право на исправку, допуну, ажурирање, прекид или привремену обуставу обраде података, као и право на добијање копије од стране Хемијског факултета.

Како би се избегао неовлашћени приступ личним подацима, подаци у писаном облику се чувају у закључаним фиокама и орманима којима има приступ особа задужена за обраду података, а подаци у рачунару се штите додељивањем корисничком имена и шифре која је позната запосленима задуженим за обраду података, те се ради даље сигурности и тајности похрањују на преносиве меморије

Документација која је саставни део жалбеног механизма поштоваће права запослених радника на приватност и заштиту података у складу са Законом о заштити података о личности.

Евиденција изречених мера

Евиденцију изречених мера по правилнику о радним обавезама и радној дисциплине води секретар Факултета на основу правоснажних одлука о њиховом изрицању. Евиденција се води у посебној евиденционој књизи.

Уколико запослени у року од две године од дана правоснажности решења којим му је изречена мера новчане казне не учини повреду радне обавезе,

изречена мера се брише из евиденције.

Уколико запослени у року од шест месеци од дана правноснажности решења којим му је изречена мера опомене са најавом отказа не учини исту повреду изречена мера се брише из евиденције.

У случају тежих повреда рада сексуалног узнемиравања или злостављања на раду, жалбе могу бити поднете и анонимно, у писаној форми, без потписа од стране подносиоца и на исте се мора реаговати отпочињањем поступка.

Уколико је жалба поднета анонимно, одговор ће бти објављен на интернет страни за запослене, у делу: Жалбени механизам.

Судска заштита и друга подршка

Сви запослени имају право на даље коришћење судских или административних поступака Инспекције рада, Заштитника грађана и других институција.

Информисање о жалбеном механизму

Жалбени механизам је доступан на интернет страни за запослене: https://helix.chem.bg.ac.rs/pz/var_files.py.

ДЕКАН



Проф. др Горан Роглић

Институције којима је могуће обратити се у случају повреде одредби Закона о раду, забрани дискриминације, или било којих других непријатности које је запослени, односно спољни сарадник доживео:

- ✦ Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Инспекторат за рад - [хттпс://www.минрзс.гов.рс/ср/структура/органи-управе-у-саставуминистарства/инспекторат-за-рад](http://www.минрзс.гов.рс/ср/структура/органи-управе-у-саставуминистарства/инспекторат-за-рад)
- ✦ Инспекција рада - [хттпс://www.минрзс.гов.рс/ср/структура/органи-управе-у-саставуминистарства/инспекторат-за-рад](http://www.минрзс.гов.рс/ср/структура/органи-управе-у-саставуминистарства/инспекторат-за-рад)
- ✦ Заштитник грађана - [хттпс://www.омбудсман.рс](http://www.омбудсман.рс)
- ✦ Повереник за заштиту равноправности - [хттп://равноправност.гов.рс](http://равноправност.гов.рс)
- ✦ Повереник за информације од јавног значаја и заштиту података личности - [хттпс://www.повереник.рс/ср/](http://www.повереник.рс/ср/)
- ✦ ИСПОШТУЈ.МЕ - правносаветовање@идеје.рс
- ✦ Женски аутономни центар [хттпс://www.воменнго.орг.рс/](http://www.воменнго.орг.рс/)
- ✦ СОС линије за жртве насиља - 0800 222 003
- ✦ СОС телефона Аутономног женског центра - 0800 100 007
- ✦ СОС телефона Центра за подршку женама - Јединствени СОС телефон за Војводину - 0800 101010
- ✦ Узнемиравање - бесплатни правни савети:
[хттпс://www.правнисавет.нет/савети/ознакаузнемиравање](http://www.правнисавет.нет/савети/ознакаузнемиравање)
- ✦ Отворена врата правосуђа - [хттпс://www.отворенавратаправосудја.рс/теме/радноправо/пут-застите-од-злостављања-на-раду](http://www.отворенавратаправосудја.рс/теме/радноправо/пут-застите-од-злостављања-на-раду)