



Република Србија

**ЦЕНТАР ЗА ПОРОДИЧНИ СМЕШТАЈ И УСВОЈЕЊЕ БЕОГРАД**

## **ПРАВИЛНИК**

# **О ЗАБРАЊЕНИМ ПОСТУПАЊИМА ЗАПОСЛЕНИХ У ЦЕНТРУ ЗА ПОРОДИЧНИ СМЕШТАЈ И УСВОЈЕЊЕ БЕОГРАД**

На основу члана 151. и 152.. Закона о социјалној заштити („Службени гласник РС”, број 24/2011), у складу са чланом 179. тачка 3) Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005), и на основу члана 38. Статута Центра за породични смештај и усвојење Београд,

директор доноси

## **ПРАВИЛНИК О ЗАБРАЊЕНИМ ПОСТУПАЊИМА ЗАПОСЛЕНИХ У ЦЕНТРУ ЗА ПОРОДИЧНИ СМЕШТАЈ И УСВОЈЕЊЕ БЕОГРАД**

### **Предмет**

#### **Члан 1.**

Овим актом ближе се одређује шта се сматра забрањеним поступањем запослених у Центру за породични смештај и усвојење Београд, као установи социјалне заштите (у даљем тексту: Центар) у односу на кориснике.

### **Коришћење појмова**

#### **Члан 2.**

Сви појмови у овом акту употребљени у граматичком мушком роду подразумевају мушки и женски природни род.

### **Примена**

#### **Члан 3.**

Правилник се примењује на физичко лице у радном односу у Центру, као и физичко лице које ради ван радног односа, у смислу закона којим се уређује рад и другог прописа(у даљем тексту: запослени).

Све одредбе Правилника које се односе на дете, сходно се примењују и на лица лишена пословне способности.

## **II. ПОВРЕДА РАДНЕ ОБАВЕЗЕ И ЗАБРАЊЕНА ПОСТУПАЊА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **1. Повреда радне обавезе**

#### Члан 4.

Поступање запосленог супротно забранама из Правилника, сматра се повредом радне обавезе у смислу закона којим се уређује рад.

### **2. Забрањена поступања запослених**

#### Члан 5.

Запосленом је забрањен сваки облик насиља над корисником, физичко, емоционално и сексуално злостављање, искориштавање корисника, злоупотреба поверења или моћи коју ужива у односу на корисника, занемаривање корисника и друга поступања која нарушавају здравље, достојанство и развој корисника, прописана Правилником.

#### *Забрана физичког злостављања*

#### Члан 6.

Запосленом је забрањено физичко злостављање корисника.

Физичким злостављањем корисника сматра се свако поступање запосленог, којим се угрожава или доводи у ризик корисниково физичко здравље, опстанак, физички интегритет или безбедност.

Поступањем запосленог, у смислу става 2. овог члана, сматра се нарочито:

- 1) ударање корисника о зид или друге предмете, бацање корисника о чврсте предмете и ударање чврстим предметима, вучење за косу;
- 2) ударање корисника песницом или шаком, каишем, прутом или другим предметима;
- 3) присилно увијање или снажно повлачење делова корисниковог тела, штипање;
- 4) спречавање и онемогућавање кретања везивањем или на други начин, осим по посебно прописаном поступку на најкраћи временски период и под надзором овлашћеног лица;
- 5) принуђивање корисника да дуже стоји на једном месту;
- 6) спречавање корисника да дише током кратких временских периода;
- 7) ускраћивање кориснику хране или воде;
- 8) спречавање корисника да иде у тоалет;

- 9) принуђивање корисника да остане напољу по хладном, изразито врућем времену или при атмосферским падавинама;
- 10) затварање односно изолација корисника у посебну просторију;
- 11) протресање корисника;
- 12) принуђивање на непримерену физичку активност;
- 13) несмотрено коришћење опасног средства и оруђа у близини корисника;
- 14) вожња у пијаном стању са корисником;
- 15) гушење односно онемогућавање дисања и узроковање загрцњавања корисника (нпр. насилним храћењем);
- 16) излагање корисника удару струје;
- 17) уношење у корисниково тело, изузимајући када је медицински одређено, било које супстанције која привремено или стално може угрозити функције једног или више органа или ткива (нпр. неодговарајућа употреба лекова, великих количина алкохола).

### *Забрана емоционалог злостављања*

#### Члан 7.

Запосленом је забрањено емоционално злостављање корисника.

Емоционално злостављање је поступање запосленог, које кориснику наноси емоционалну патњу.

Емоционалним злостављањем сматра се нарочито:

- 1) игнорисање потреба корисника;
- 2) изолација односно ограничавање кретања корисника, забрана контаката са другим корисницима, особљем, члановима породице и другим значајним особама;
- 3) омаловажавање и исмевање корисника;
- 4) претње, застрашивања, или други облици нефизичког, непријатељског поступања према кориснику;
- 5) дискриминација у поступању према корисницима и другим запосленим по основу држављанства, етничке припадности, културних и језичких разлика, верских, родних, социо-економских разлика, те различитости с обзиром на инвалидитет и сексуалну оријентацију или неку другу личну особеност;
- 6) вербало злостављање, што укључује викање на корисника, називање корисника погрдним именима, као и друга понашања која могу да умање самопоштовање и достојанство корисника;
- 7) излагање збуњујућим или трауматским догађајима и интеракцијама (нпр. насиљу);
- 8) корумпирање;

- 9) пропуст да се унапређује корисникова социјална адаптација на окружење;
- 10) приморавање корисника да се облачи у одећу која не одговара његовом узрасту и полу;
- 11) награђивање ако напада друге кориснике.

### *Забрана емоционалног злостављања детета*

#### Члан 8.

Емоционално злостављање корисника-детета представља и поновљено поступање запосленог које код детета изазива или појачава доживљај безвредности, одбачености или може изазвати озбиљне и трајне сметње његовог осећајног, когнитивног и социјалног развоја.

### *Забрана сексуалног злоупотребе*

#### Члан 9.

Запосленом је забрањено сексуална злоупотреба корисника.

Сексуалном злоупотребом корисника сматра се нарочито:

- 1) укључивање корисника у било какву, контактну или неконтактну, сексуалну активност са запосленим;
- 2) навођење корисника на било какву, контактну или неконтактну, сексуалну активност;
- 3) присиљавање корисника на било какве, конатктне или неконтактне, сексуалне активности са другим лицима.

Сексуално злостављање корисника-детата представља и омогућавање и подстицање детета, од стране запосленог, на сексуалну активност са другим лицем, као и омогућавање контакта са порнографским материјалом.

### *Забрана експлоатације*

#### Члан 10.

Запосленом је забрањена експлоатација корисника.

Експлоатацијом корисника сматра се нарочито:

- 1) коришћење корисника од стране запосленог за обављање послова који доносе материјалну или нематеријалну добит, а који нису у интересу корисника, већ у интересу запосленог, пружаоца услуге или трећег лица, коришћењем присиле,

- преваре, насилних метода убеђивања, зависног положаја корисника, његовог здравственог, имовног или другог стања, злоупотребом поверења и моћи;
- 2) укључивање корисника у рад који је физички, ментално, психички, социјално или морално опасан или штетан;
  - 3) укључивање корисника или његово подстицање од стране запосленог, на укључивање у девијантне и друштвено неприхватљиве облике понашања;
  - 4) коришћење финансијских и других средстава корисника за потребе других;
  - 5) употреба корисника у медицинске или научне сврхе;
  - 6) коришћење корисника за проституцију или подстицање или дозвољавање да се бави проституцијом;
  - 7) навођење и коришћење корисника да учествује у порнографским садржајима;
  - 8) закључивање уговора о доживотном издржавању са корисником, у коме је запослени давалац издржавања, ако претходно није добијена сагласност надлежног органа старатељства;
  - 9) злоупотреба корисника у политичке сврхе.

### *Забрана експлоатације детета*

#### Члан 11.

Експлоатацијом корисника-детета сматра се и:

- 1) изабљивање детета присиљавањем на претерани рад, или на рад који угрожава морал или здравље детета, односно на рад који утиче на школовање детета тако што га онемогућава да редовно похађа школу или извршава своје школске обавезе, или на други рад који је забрањен законом;
- 2) коришћење детета за вршење кривичних дела;
- 3) стварање зависности од психоактивних супстанци;
- 4) коришћење за прошњу или потстицање или дозвољавање детету да се бави прошњом;
- 5) експлоатација талентованог детета.

### *Забрана занемаривања*

#### Члан 12.

Запосленом је забрањено занемаривање корисника.

Занемаривање је немар или пропуст запосленог да, с обзиром на стандарде услуге, правила струке, етичке стандарде односно правила свог посла, обезбеди адекватно задовољавање потреба, заштиту корисника и развој детета у областима здравља, исхране, смештаја и безбедних животних услова и емоционалног развоја и образовања детета.

Занемаривање обухвата и пропуст у обављању правилног надзора и заштите корисника од повређивања и самоповређивања.

### **3. Радне обавезе у спречавању и санкционисању забрањених поступања**

#### *Обавеза обезбеђивања здравља и сигурности корисника*

##### **Члан 13.**

Запослени задужен за корисника, његов непосредни руководиоцац и директор установе, као и сви запослени дужни су да осигурају безбедност и здравље корисника у складу са садржином својих послова.

#### *Обавеза обавештавања надређеног и надлежних органа*

##### **Члан 14.**

Запослени је дужан да пријави свом непосредном руководиоцу или директору сваку сумњу на занемаривање, злостављање и угрожавања безбедности и здравља корисника.

Када постоји сумња да је учињено кривично дело сваки запослени има обавезу да уочено понашање пријави и полицији и тужилаштву.

Непосредни руководиоцац запосленог који је примио пријаву о забрањеном поступању, дужан је да одмах о томе обавести директора установе.

#### *Обавеза обезбеђивања медицинског прегледа*

##### **Члан 15.**

Када корисник има видљиве повреде или је злостављан на начин који може да доведе до физичких оштећења или болести, запослени одговоран за корисника, његов непосредни руководиоцац и директор установе, дужни су да кориснику обезбеде одговарајући медицински преглед без одлагања и да забележе све предузете радње у досије корисника и на другом одговарајућем месту.

## *Обавеза провере безбедности осталих корисника*

### Члан 16.

У случају злостављања или занемаривања као и у случају било ког догађаја ризичног за безбедност и здравље корисника, запослени задужен за корисника, његов непосредни руководиоцац и директор установе, дужни су да провере безбедност и здравље других корисника, односно да ли су били изложени или постоји непосредна опасност да могу бити изложени злостављању и занемаривању и предузму адекватне мере њихове заштите.

## *Обавеза сарадње са надлежним органима*

### Члан 17.

У поступку испитивања случаја забрањеног поступања, који спроводи надлежни орган односно тело, уколико то од њега исти орган односно тело затражи, запослени је дужан да пружа све податке којима располаже.

У поступку испитивања забрањеног понашања према кориснику, који спроводи надлежни орган односно тело, ако то од њега исти орган односно тело затражи, стручни радник, поред обавеза из става 1. овог члана, дужан је:

- 1) да интервјуише или помогне у интервјуисању корисника који је био изложен злостављању или занемаривању, а по потеби и других корисника у код пружаоца услуге;
- 2) да интервјуише или помогне у интервјуисању свих других релевантних особа (родитеља, старатеља, наставника детета, здравственог радника који је прегледао корисника и др.);
- 3) да процени или учествује у процени будућег ризика од злостављања или занемаривања корисника;
- 4) да предложи или учествује у предлагању мера за унапређење безбедности корисника код пружаоца услуге.

## *Обавеза обавештавања Коморе социјалне заштите*

### Члан 18.

Директор је дужан да обавести Комору социјалне заштите ако се поступак према члану Коморе социјалне заштите заврши отказом уговора о раду, ради покретања поступка одузимања лиценце.



*Примена прописа о раду*

Члан 19.

У погледу дисциплинских мера, удаљења запосленог са рада и поступка, непосредно се примењују одредбе закона којим се уређује рад.

**III. ЗАВРШНА ОДРЕДБА**

Члан 21.

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

**ДИРЕКТОР**

мр Добрила Грујић

Овај Правилник објављен је  
на огласној табли Центра  
дана \_\_\_\_\_

