

На основу члана 151. став 3. Закона о социјалној заштити ("Службени гласник РС", број 24/11),

Министар рада и социјалне политике доноси

# Правилник о забрањеним поступањима запослених у социјалној заштити

*Правилник је објављен у "Службеном гласнику РС", бр.  
8/2012 од 3.2.2012. године.*

## Садржина Правилника

### Члан 1.

Овим правилником ближе се одређује шта се сматра забрањеним поступањем запослених у установама социјалне заштите, односно код пружалаца услуга социјалне заштите, у односу на кориснике.

## Коришћење појмова

### Члан 2.

Сви појмови у овом правилнику употребљени у граматичком мушком роду подразумевају мушки и женски природни род лица на које се односи.

## Примена правилника

### Члан 3.

Запослени у смислу закона и овог правилника јесте лице у радном односу и лице које ради ван радног односа у установи социјалне заштите, односно код пружаоца услуга социјалне заштите.

Све одредбе овог правилника које се односе на забрањена поступања према малолетном кориснику, сходно се примењују и на кориснике лишене пословне способности.

## Повреда радне обавезе

### Члан 4.

Поступање запосленог супротно забранама утврђеним законом којим се уређује социјална заштита и овим правилником, сматра се повредом радне обавезе у смислу закона којим се уређује рад.

## Забрањена поступања запослених

## Члан 5.

У установи социјалне заштите, односно код пружаоца услуга социјалне заштите 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.

## 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.

Поступање у смислу става 2. овог члана, јесте 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 спава;

9) спречавање корисника да иде у тоалет;

10) принуђивање корисника да остане напољу по хладном, изразито врућем времену или при атмосферским падавинама;

11) затварање, односно изолација корисника у посебну просторију;

12) протресање корисника;

13) принуђивање на непримерену физичку активност;

14) несмотрено коришћење опасног средства и оруђа у близини корисника;

15) вожња у пијаном стању са корисником;

16) купање или прање корисника хладном или изузетно врућом водом;

17) гушење, односно онемогућавање дисања и узроковање загрцњавања корисника (нпр. насилним храњењем);

18) излагање корисника удару струје;

19) 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 емоционалног 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) изолација, односно ограничавање кретања корисника, забрана контаката са другим корисницима, особљем члановима породице и другим значајним особама;

2) омаловажавање и исмевање корисника;

3) претње, застрашивања, или други облици нефизичког, непријатељског поступања према кориснику;

4) дискриминација у поступању према корисницима и другима запосленима 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;

5) вербално злостављање, што укључује непримерено викање на корисника, називање корисника погрдним именима, као и друга понашања која могу да умање самопоштовање и достојанство корисника;

6) излагање збуњујућим или трауматским догађајима и интеракцијама (нпр. насиљу);

7) корумпирање;

8) приморавање корисника да се облачи у одећу која не одговара његовом узрасту и полу;

9) награђивање ако напада друге кориснике.

## **Забрана емоционалног злостављања детета**

### **Члан 8.**

Емоционално злостављање малолетног корисника (у даљем тексту: дете) 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 злостављања**

### **Члан 9.**

Запосленом је забрањено сексуално злостављање и злоупотреба корисника.

Сексуалним злостављањем и злоупотребом 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, контактне или неконтактне, сексуалне активности са другим лицима.

Сексуално злостављање детета 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) злоупотреба корисника у политичке сврхе.

## **Забрана експлоатације детета**

### **Члан 11.**

Поред понашања из члана 10. овог правилника, експлоатацијом 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 подстицање или дозвољавање детету да се бави прошњом;
- 5) експлоатација талентованог детета, којом се за себе или друго лице стиче финансијска или друга корист.

## **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.

## **Правила понашања којима се спречавају или умањују последице забрањених поступања и штите корисници**

### *Обезбеђивање здравља и сигурности корисника*

#### **Члан 13.**

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

Забрањено је свако поступање запосленог којим се прикрива, омогућава, односно не санкционише поступање супротно забранама које су утврђене законом којим се уређује социјална заштита и овим правилником.

### **Поступање према протоколу о заштити детета од злостављања и занемаривања**

#### **Члан 14.**

У случају злостављања или занемаривања детета на смештају у установи социјалне заштите, запослени предузимају кораке у складу са одговарајућим протоколом, односно другим актом којим је уређено поступање ради заштите детета од злостављања и занемаривања.

### **Обезбеђивање 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 руководилац и директор установе односно руководилац пружаоца услуге, дужни су да кориснику обезбеде одговарајући медицински преглед без одлагања и да забележе све предузете радње у досије корисника и на другом одговарајућем месту.

### **Провера 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 руководилац и директор установе односно руководилац пружаоца услуге, 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.

### **Заштита корисника од секундарне виктимизације**

#### **Члан 17.**

У установи социјалне заштите, односно код пружаоца услуге социјалне заштите забрањено је без присуства запосленог стручног лица интервјуисати корисника који је био изложен злостављању и занемаривању.

У случају из става 1. овог члана запослено стручно лице:

1) интервјуише или помаже у интервјуисању корисника који је био изложен злостављању или занемаривању, а по потреби и других корисника;

2) интервјуише или помаже у интервјуисању свих других лица чије је учешће у том поступку од значаја за обезбеђивање заштите корисника (родитеља, старатеља, наставника детета, здравственог радника који је прегледао корисника и др.);

3) процењује или учествује у процени будућег ризика од злостављања или занемаривања корисника;

4) предлаже или учествује у предлагању мера за унапређење безбедности корисника код пружаоца услуге.

## **Ступање на снагу**

### **Члан 18.**

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије".

Број 110-00-1095/2011-09

У Београду, 16. јануара 2012. године

Министар,  
**Расим Љајић, с.р.**