

PRAVILNIK

O ZABRANJENIM POSTUPANJIMA ZAPOSLENIH U SOCIJALNOJ ZAŠTITI

("Sl. glasnik RS", br. 8/2012)

Sadržina Pravilnika

Član 1

Ovim pravilnikom bliže se određuje šta se smatra zabranjenim postupanjem zaposlenih u ustanovama socijalne zaštite, odnosno kod pružalaca usluga socijalne zaštite, u odnosu na korisnike.

Korišćenje pojmova

Član 2

Svi pojmovi u ovom pravilniku upotrebljeni u gramatičkom muškom rodu podrazumevaju muški i ženski prirodni rod lica na koje se odnosi.

Primena pravilnika

Član 3

Zaposleni u smislu zakona i ovog pravilnika jeste lice u radnom odnosu i lice koje radi van radnog odnosa u ustanovi socijalne zaštite, odnosno kod pružaoca usluga socijalne zaštite.

Sve odredbe ovog pravilnika koje se odnose na zabranjena postupanja prema maloletnom korisniku, shodno se primenjuju i na korisnike lišene poslovne sposobnosti.

Povreda radne obaveze

Član 4

Postupanje zaposlenog suprotno zabranama utvrđenim zakonom kojim se uređuje socijalna zaštita i ovim pravilnikom, smatra se povredom radne obaveze u smislu zakona kojim se uređuje rad.

Zabranjena postupanja zaposlenih

Član 5

U ustanovi socijalne zaštite, odnosno kod pružaoca usluga socijalne zaštite zaposlenom je zabranjen svaki oblik nasilja nad korisnikom, fizičko, emocionalno i seksualno zlostavljanje, iskorištavanje korisnika, zloupotreba poverenja ili moći koju uživa u odnosu na korisnika, zanemarivanje korisnika i druga postupanja koja narušavaju zdravlje, dostojanstvo i razvoj korisnika.

Zabrana fizičkog zlostavljanja

Član 6

Zaposlenom je zabranjeno fizičko zlostavljanje korisnika.

Fizičkim zlostavljanjem korisnika smatra se svako postupanje zaposlenog, kojim se ugrožava ili dovodi u rizik korisnikovo fizičko zdravlje, opstanak, fizički integritet ili bezbednost.

Postupanje u smislu stava 2. ovog člana, jeste naročito:

- 1) udaranje korisnika o zid ili druge predmete, bacanje korisnika o čvrste predmete i udaranje čvrstim predmetima, vučenje za kosu;
- 2) udaranje korisnika pesnicom ili šakom, kaišem, prutom ili drugim predmetima;
- 3) prisilno uvijanje ili snažno povlačenje delova korisnikovog tela, štipanje;
- 4) sprečavanje i onemogućavanje kretanja vezivanjem ili na drugi način, osim po posebno propisanom postupku na najkraći vremenski period i pod nadzorom ovlašćenog lica;
- 5) prinuđivanje korisnika da duže stoji na jednom mestu;
- 6) sprečavanje korisnika da diše tokom kratkih vremenskih perioda;
- 7) uskraćivanje korisniku hrane ili vode;
- 8) sprečavanje korisnika da spava;
- 9) sprečavanje korisnika da ide u toalet;
- 10) prinuđivanje korisnika da ostane napolju po hladnom, izrazito vrućem vremenu ili pri atmosferskim padavinama;
- 11) zatvaranje, odnosno izolacija korisnika u posebnu prostoriju;
- 12) protresanje korisnika;
- 13) prinuđivanje na neprimerenu fizičku aktivnost;
- 14) nesmotreno korišćenje opasnog sredstva i oruđa u blizini korisnika;

- 15) vožnja u pijanom stanju sa korisnikom;
- 16) kupanje ili pranje korisnika hladnom ili izuzetno vrućom vodom;
- 17) gušenje, odnosno onemogućavanje disanja i uzrokovanje zagrcnjavanja korisnika (npr. nasilnim hranjenjem);
- 18) izlaganje korisnika udaru struje;
- 19) unošenje u korisnikovo telo, izuzimajući kada je medicinski određeno, bilo koje supstancije koja privremeno ili stalno može ugroziti funkcije jednog ili više organa ili tkiva (npr. neodgovarajuća upotreba lekova, velikih količina alkohola).

Zabrana emocionalog zlostavljanja

Član 7

Zaposlenom je zabranjeno emocionalno zlostavljanje korisnika.

Emocionalno zlostavljanje je postupanje zaposlenog koje korisniku nanosi emocionalnu patnju.

Emocionalnim zlostavljanjem smatra se naročito:

- 1) izolacija, odnosno ograničavanje kretanja korisnika, zabrana kontakata sa drugim korisnicima, osobljem članovima porodice i drugim značajnim osobama;
- 2) omalovažavanje i ismevanje korisnika;
- 3) pretnje, zastrašivanja, ili drugi oblici nefizičkog, neprijateljskog postupanja prema korisniku;
- 4) diskriminacija u postupanju prema korisnicima i drugima zaposlenima po osnovu državljanstva, etničke pripadnosti, kulturnih i jezičkih razlika, verskih, rodnih, socio-ekonomskih razlika, te različitosti s obzirom na invaliditet i seksualnu orijentaciju ili neku drugu ličnu osobenost;
- 5) verbalno zlostavljanje, što uključuje neprimereno vikanje na korisnika, nazivanje korisnika pogrđnim imenima, kao i druga ponašanja koja mogu da umanje samopoštovanje i dostojanstvo korisnika;
- 6) izlaganje zbunjujućim ili traumatskim događajima i interakcijama (npr. nasilju);
- 7) korumpiranje;
- 8) primoravanje korisnika da se oblači u odeću koja ne odgovara njegovom uzrastu i polu;
- 9) nagrađivanje ako napada druge korisnike.

Zabrana emocionalnog zlostavljanja deteta

Član 8

Emocionalno zlostavljanje maloletnog korisnika (u daljem tekstu: dete) predstavlja i ponovljeno postupanje zaposlenog koje kod deteta izaziva ili pojačava doživljaj bezvrednosti, odbačenosti ili može izazvati ozbiljne i trajne smetnje njegovog osećajnog, kognitivnog i socijalnog razvoja.

Zabrana seksualnog zlostavljanja

Član 9

Zaposlenom je zabranjeno seksualno zlostavljanje i zloupotreba korisnika.

Seksualnim zlostavljanjem i zloupotrebom smatra se naročito:

- 1) uključivanje korisnika u bilo kakvu, kontaktnu ili nekontaktnu, seksualnu aktivnost sa zaposlenim;
- 2) navođenje korisnika na bilo kakvu, kontaktnu ili nekontaktnu, seksualnu aktivnost;
- 3) prisiljavanje korisnika na bilo kakve, kontaktne ili nekontaktne, seksualne aktivnosti sa drugim licima.

Seksualno zlostavljanje deteta predstavlja i omogućavanje i podsticanje deteta, od strane zaposlenog, na seksualnu aktivnost sa drugim licem, kao i omogućavanje kontakta sa pornografskim materijalom.

Zabrana eksploatacije

Član 10

Zaposlenom je zabranjena eksploatacija korisnika.

Eksploatacijom korisnika smatra se naročito:

- 1) korišćenje korisnika od strane zaposlenog za obavljanje poslova koji donose materijalnu ili nematerijalnu dobit, a koji nisu u interesu korisnika, već u interesu zaposlenog, pružaoca usluge ili trećeg lica, korišćenjem prisile, prevare, nasilnih metoda ubeđivanja, zavisnog položaja korisnika, njegovog zdravstvenog, imovnog ili drugog stanja, zloupotrebom poverenja i moći;
- 2) uključivanje korisnika u rad koji je fizički, mentalno, psihički, socijalno ili moralno opasan ili štetan;
- 3) uključivanje korisnika ili njegovo podsticanje od strane zaposlenog, na uključivanje u devijantne i društveno neprihvatljive oblike ponašanja;

- 4) korišćenje finansijskih i drugih sredstava korisnika za potrebe drugih;
- 5) upotreba korisnika u medicinske ili naučne svrhe;
- 6) korišćenje korisnika za prostituciju ili podsticanje ili dozvoljavanje da se bavi prostitucijom;
- 7) navođenje i korišćenje korisnika da učestvuje u pornografskim sadržajima;
- 8) zloupotreba korisnika u političke svrhe.

Zabrana eksploatacije deteta

Član 11

Pored ponašanja iz člana 10. ovog pravilnika, eksploatacijom deteta smatra se i:

- 1) izrabljivanje deteta prisiljavanjem na preterani rad, ili na rad koji ugrožava moral ili zdravlje deteta, odnosno na rad koji utiče na školovanje deteta tako što ga onemogućava da redovno pohađa školu ili izvršava svoje školske obaveze, ili na drugi rad koji je zabranjen zakonom;
- 2) korišćenje deteta za vršenje krivičnih dela;
- 3) stvaranje zavisnosti od psihoaktivnih supstanci;
- 4) korišćenje za prošnju ili podsticanje ili dozvoljavanje detetu da se bavi prošnjom;
- 5) eksploatacija talentovanog deteta, kojom se za sebe ili drugo lice stiče finansijska ili druga korist.

Zabrana zanemarivanja

Član 12

Zaposlenom je zabranjeno zanemarivanje korisnika.

Zanemarivanje je nemar ili propust zaposlenog da, s obzirom na standarde usluge, pravila struke, etičke standarde, odnosno pravila svog posla, obezbedi adekvatno zadovoljavanje potreba, zaštitu korisnika i razvoj deteta u oblastima zdravlja, ishrane, smeštaja i bezbednih životnih uslova i emocionalnog razvoja i obrazovanja deteta.

Zanemarivanje obuhvata i propust u obavljanju pravilnog nadzora i zaštite korisnika od povređivanja i samopovređivanja.

Pravila ponašanja kojima se sprečavaju ili umanjuju posledice zabranjenih postupanja i štite korisnici

Obezbeđivanje zdravlja i sigurnosti korisnika

Član 13

Zaposleni zadužen za korisnika, njegov neposredni rukovodilac i direktor ustanove odnosno rukovodilac pružaoca usluge, kao i svi zaposleni dužni su da osiguraju bezbednost i zdravlje korisnika u skladu sa sadržinom svojih poslova.

Zabranjeno je svako postupanje zaposlenog kojim se prikriva, omogućava, odnosno ne sankcioniše postupanje suprotno zabranama koje su utvrđene zakonom kojim se uređuje socijalna zaštita i ovim pravilnikom.

Postupanje prema protokolu o zaštiti deteta od zlostavljanja i zanemarivanja

Član 14

U slučaju zlostavljanja ili zanemarivanja deteta na smeštaju u ustanovi socijalne zaštite, zaposleni preduzimaju korake u skladu sa odgovarajućim protokolom, odnosno drugim aktom kojim je uređeno postupanje radi zaštite deteta od zlostavljanja i zanemarivanja.

Obezbeđivanje medicinskog pregleda

Član 15

Kada korisnik ima vidljive povrede ili je zlostavljan na način koji može da dovede do fizičkih oštećenja ili bolesti, zaposleni odgovoran za korisnika, njegov neposredni rukovodilac i direktor ustanove odnosno rukovodilac pružaoca usluge, dužni su da korisniku obezbede odgovarajući medicinski pregled bez odlaganja i da zabeleže sve preduzete radnje u dosije korisnika i na drugom odgovarajućem mestu.

Provera bezbednosti ostalih korisnika

Član 16

U slučaju zlostavljanja ili zanemarivanja kao i u slučaju bilo kog događaja rizičnog za bezbednost i zdravlje korisnika, zaposleni zadužen za korisnika, njegov neposredni rukovodilac i direktor ustanove odnosno rukovodilac pružaoca usluge, dužni su da provere bezbednost i zdravlje drugih korisnika, odnosno da li su bili izloženi ili postoji neposredna opasnost da mogu biti izloženi zlostavljanju i zanemarivanju i preduzmu adekvatne mere njihove zaštite.

Zaštita korisnika od sekundarne viktimizacije

Član 17

U ustanovi socijalne zaštite, odnosno kod pružaoca usluge socijalne zaštite zabranjeno je bez prisustva zaposlenog stručnog lica intervjuisati korisnika koji je bio izložen zlostavljanju i zanemarivanju.

U slučaju iz stava 1. ovog člana zaposleno stručno lice:

- 1) intervjuiše ili pomaže u intervjuisanju korisnika koji je bio izložen zlostavljanju ili zanemarivanju, a po potrebi i drugih korisnika;
- 2) intervjuiše ili pomaže u intervjuisanju svih drugih lica čije je učešće u tom postupku od značaja za obezbeđivanje zaštite korisnika (roditelja, staratelja, nastavnika deteta, zdravstvenog radnika koji je pregledao korisnika i dr.);
- 3) procenjuje ili učestvuje u proceni budućeg rizika od zlostavljanja ili zanemarivanja korisnika;
- 4) predlaže ili učestvuje u predlaganju mera za unapređenje bezbednosti korisnika kod pružaoca usluge.

Stupanje na snagu

Član 18

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".