

Na osnovu člana 16 I 17. Zakona o zaštiti uzbunjivača (Sl.glasnik RS br.128/2014) i Pravilnika o načinu unutrašnjeg uzbunjivanja, načinu određivanja ovlašćenog lica kod poslodavca, kao i drugih pitanja od značaja za unutrašnje uzbunjivanje kod poslodavca koji ima više od deset zaposlenih (Sl.glasnik RS br.49/2015) direktor društva dana 12.06.2015.godine donosi

PRAVILNIK O NAČINU UNUTRAŠNJEG UZBUNJIVANJA, NAČINU ODREĐIVANJA OVLAŠĆENOG LICA KOD POSLODAVCA, KAO I O DRUGIM PITANJIMA OD ZNAČAJA ZA UNUTRAŠNJE UZBUNJIVANJE

Član 1.

Ovim Pravilnikom uređuje se uzbunjivanje, postupak uzbunjivanja, prava uzbunjivača, obaveza pravnog lica i fizičkih lica u vezi sa uzbunjivanjem, kao druga pitanja od značaja za uzbunjivanje i i zaštitu uzbunjivača.

Osnovni pojmovi:

1. **„Uzbunjivanje“** je otkrivanje informacije o kršenju propisa, kršenju ljudskih prava, vršenju javnog ovlašćenja protivno svrsi kojoj je povereno, opasnosti po život, javno zdravlje, bezbednost, životnu sredinu, kao i radi sprečavanja štete velikih razmera.
2. **„Uzbunjivač“** je fizičko lice koje izvrši uzbunjivanje u vezi sa svojim radnim angažovanjem, postupkom zapošljavanja, korišćenjem usluga državnih i drugih organa, nosilaca javnih ovlašćenja ili javnih službi, poslovnom saradnjom i pravom vlasništva na privrednom društvu.
3. **„Poslodavac“** je organ Republike Srbije, teritorijalne autonomije ili jedinice lokalne samouprave, nosilac javnih ovlašćenja ili javna služba, pravno lice ili preduzetnik koji radno angažuje jedno ili više lica.
4. **„Odgovorno lice“** je lice kome su u pravnom licu povereni poslovi koji se odnose na upravljanje, poslovanje ili proces rada, kao i lice koje u državnom organu, organu teritorijalne autonomije i jedinice lokalne samouprave vrši određene dužnosti;
5. **„Radno angažovanje“** je radni odnos, rad van radnog odnosa, volontiranje, vršenje funkcije, kao i svaki drugi faktički rad za poslodavca;
6. **„Ovlašćeni organ“** je organ Republike Srbije, teritorijalne autonomije ili jedinice lokalne samouprave ili nosilac javnih ovlašćenja naležan da postupa po informaciji kojom se vrši uzbunjivanje, u skladu sa zakonom.
7. **„Štetna radnja“** je svako činjenje i nečinjenje u vezi sa uzbunjivanjem kojim se uzbunjivaču ili licu koje ima pravo na zaštitu kao uzbunjivač ugrožava ili povređuje pravo, odnosno kojim se ta lica stavljaju u nepovoljniji položaj;

Član 2.

Na osnovu ovog Pravilnika poslodavac će posebnim Rešenjem imenovati lice ovlašćeno za prijem informacije i vođenja posutupka u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem, pismeno ili usmeno, a sve u skladu sa Zakonom.

Član 3.

Uzbunjivač ima pravo na zaštitu u skladu sa zakonom, ako:

1. Izvrši uzbunjivanje kod poslodavca, na način propisan zakonom i ovim Pravilnikom
2. Otkrije informaciju (o kršenju propisa, kršenju ljudskih prava, vršenju javnih ovlašćenja protivno svrsi kojoj je povereno, opasnosti po život, javno zdravlje, bezbednost, životnu sredinu, kao i radi sprečavanja štete velikih razmera) u roku od jedne godine od dana saznanja za izvršenu radnju zbog koje vrši uzbunjivanje, a najkasnije u roku od 10 godina od dana izvršenja te radnje.
3. bi u trenutku uzbunjivanja, na osnovu raspoloživih podataka, u istinitost porataka, poverovalo lice sa prosečnim znanjem kao i uzbunjivač.

Pravo na zaštitu zbog pogrešnog označavanja uzbunjivača

Član 4.

Pravo na zaštitu kao uzbunjivač ima lice koje učini verovatnim da je prema njemu preduzeta štetna radnja, ako je lice koje je preuzelo štetnu radnju, pogrešno smatralo da je to lice uzbunjivač, odnosno povezano lice.

Pravo na zaštitu zbog traženja informacije

Član 5.

Lice koje traži podatke u vezi sa informacijom, ima pravo na zaštitu kao uzbunjivač, ako učini verovatnim da je prema njemu preduzeta štetna radnja zbog traženih podataka.

Zaštita podataka o ličnosti uzbunjivača

Član 6.

Lice koje je ovlašćeno za prijem informacije dužno je da štiti podatke o ličnosti uzbunjivača, odnosno podatke na osnovu kojih se može otkriti identitet uzbunjivača, osim ako se uzbunjivač ne saglasi sa otkrivanjem tih podataka, a u skladu sa zakonom koji uređuje zaštitu podataka o ličnosti.

Svako lice koje sazna podatke iz stava 1. dužno je da štiti te podatke.

Lice ovlašćeno za prijem informacija dužno je da prilikom prijema informacije, obavesti uzbunjivača da njegov identitet može biti otkriven nadležnom organu, ako se bez otkrivanja identiteta uzbunjivača ne bi bilo moguće postupanje tog organa, kao i da ga obavesti o merama zaštite učesnika u krivičnom postupku.

Ako je u toku postupka potrebno da se otkrije identitet uzbunjivača, lice ovlašćeno za prijem informacije dužno je da o tome, pre otkrivanja identiteta, obavesti uzbunjivača.

Podaci iz stava 1. ovog člana ne smeju se saopštavati licu na koje se ikazuje u informaciji, ako posebnim zakonom nije posebno propisano.

Zabrana zloupotrebe uzbunjivanja

Član 7.

Zabranjena je zloupotreba uzbunjivanja.

Zloupotrebu uzbunjivanja vrši lice:

1. Koje dostavi informaciju za koju se znalo da nije istinita;
2. pored zahteva za postupanje u vezi sa informacijom kojom se vrši uzbunjivanje traži protivpravnu korist.

Obaveze poslodavca

Poslodavac je dužan da u okviru svojih ovlašćenja, preduzme mere radi otklanjanja utvrđenih nepravilnosti u vezi sa informacijom.

Poslodavac je dužan da, u okviru svojih ovlašćenja, zaštiti uzbunjivača od štetne radnje, kao i da preduzme neophodne mere radi obustavljanja štetne radnje i otklanjanja posledica štetne radnje.

Poslodavac ne sme preduzeti mere u cilju otkrivanja identiteta anonimnog uzbunjivača.

Poslodavac je dužan da svim radno angažovanim licima dostavi pismeno obaveštenje o pravima iz Zakona o zaštiti uzbunjivača.

Poslodavac je dužan da odredi lice ovlašćeno za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa uzbunjivanjem.

Poslodavac je dužan da postupi po informaciji bez odlaganja, a najkasnije u roku od 15 dana od dana prijema informacije.

Poslodavac je dužan da obavesti uzbunjivača o ishodu postupka po njegovom okončanju, u roku od 15 dana od dana okončanja postupka.

Poslodavac je dužan da, na zahtev uzbunjivača, pruži obaveštenja uzbunjivaču o toku i radnjama preduzetim u postupku, kao i da omogući uzbunjivaču da izvrši uvid u spise predmeta i da pristustvuje radnjama u postupku.

P O S T U P A K

Član 8.

Dostavljanje informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem vrši se licu ovlašćenom za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem, pismeno ili usmeno.

Član 9.

Pismeno dostavljanje informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem može se učiniti i neposredom predajom pismena o informaciji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem, običnom ili

preporučenom pošiljkom, kao i elektronskom poštom, u skladu sa zakonom, ukoliko postoje tehničke mogućnosti.

Usmeno dostavljanje informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem vrši se usmeno na zapisnik.

Ukoliko se dostavljanje informacije vrši neposrednom predajom pismena ili usmeno, o informaciji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem sastavlja se potvrda o prijemu informacije, i tako prilikom prijema pismena, odnosno prilikom uzimanja usmene izjave od uzbunjivača.

Ukoliko se dostavljanje pismena o informaciji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem vrši običnom ili preporučenom pošiljkom, odnosno elektronskom poštom, izdaje se potvrda o prijemu informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem. U tom slučaju se kao datum prijema kod preporučene pošiljke navodi datum predaje pošiljke pošti, a kod obične pošiljke datum prijema pošiljke kod poslodavca.

Ako je podnesak upućen elektronskom poštom, kao i vreme podnošenja poslodavcu smatra se vreme koje je naznačeno u potvrdi o prijemu elektronske pošte, u skladu sa zakonom.

Član 10.

Potvrda o prijemu informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem sadrži: kratak opis činjeničnog stanja o informaciji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem; vreme, mesto i način dostavljanja informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem; broj i opis priloga podnetih uz informaciju o unutrašnjem uzbunjivanju; podatke o tome da li uzbunjivač želi da podaci o njegovom identitetu ne budu otkriveni; podatke o poslodavcu; pečat poslodavca; potpis lica ovlašćenih za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem.

Potvrda o prijemu informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem može sadržati popis uzbunjivača i podatke o uzbunjivaču, ukoliko on to želi.

Član 11.

U slučaju anonimnih obaveštenja, postupa se u skladu sa zakonom.

U cilju provere informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem, preduzimaju se odgovarajuće radnje, o čemu se obaveštava poslodavac, kao i uzbunjivač, ukoliko je to moguće na osnovu raspoloživih podataka.

Član 12.

Ako se uzimaju izjave od lica u cilju provere informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem, o tome se sastavlja zapisnik. Na sadržinu zapisnika može se staviti prigovor.

Član 13.

Po okončanju postupka sastavlja se izveštaj o preduzetim radnjama u postupku i informaciji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem, predlažu mere radi otklanjanja uočenih nepravilnosti i posledica štetne radnje nastalih u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem.

Izveštaj iz prethodnog stava dostavlja se poslodavcu i uzbunjivaču, o kome se uzbunjivač može izjasniti.

Radi otklanjanja uošenih nepravilnosti i posledica štetne radnje nastale u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem mogu da se preduzmu odgovarajuće mere na osnovu izveštaja iz stava 1. ovog člana.

Član 14.

Zaštita uzbunjivača i naknada štete:

Zabrana stavljanja uzbunjivača u nepovoljniji položaj

Član 15.

Poslodavac ne sme činjenjem ili nečinjenjem da stavi uzbunjivača u nepovoljniji položaj u vezi sa uzbunjivanjem, a naročito ako se nepovoljniji položaj odnosi na:

1. Zapošljavanje;
2. Sticanje svojstva pripravnika i volontera;
3. rad van radnog osnosa;
4. obrazovanje, osposobljavanje ili stručno usavršavanje;
5. napredovanje na poslu, ocenjivanje, sticanje ili gubitak zvanja;
6. disciplinske mere i kazne;
7. uslove rada;
8. prestanak radnog osnosa;
9. zaradu i druge naknade iz radnog odnosa;
10. učešće u dobiti poslodavca;
11. isplatu nagrade i otpremnine;
12. paspoređvanje i premeštaj na drugo radno mesto;
13. nepreduzimanje mera radi zaštite zbog uznemiravanja od strane drugih lica;
14. Upućivanje na obavezne zdravstvene preglede ili upućivanje na preglede radi ocene radne sposobnosti;

Odredbe opšteg akta kojim se uzbunjivaču uskraćuje ili povređuje pravo, odnosno kojima se ova lica stavljaju u nepovoljniji položaj u vezi sa uzbunjivanjem, ništavne su.

Naknada štete zbog uzbunjivanja

Član 16.

U slučaju nanošenja štete zbog uzbunjivanja, uzbunjivač ima pravo na naknadu štete, u skladu sa zakonom koji uređuje obligacione odnose.

Član 17.

Uzbunjivač prema kome je preduzeta štetna radnja u vezi sa uzbunjivanjem ima pravo na sudsku zaštitu.

Član 18.

Na sve što nije obuhvaćeno ovim pravilnikom, a u vezi je sa uzbunjivanjem, primenjujuće se odredbe zakona o zaštiti uzbunjivača (Sl.glasnik RS br.128/2014) i Pravilnik o načinu postupka uzbunjivanja,

načina određivanja ovlašćenog lica kod poslodavca, kao i o drugim pitanjima od značaja za unutrašnje uzbunjivanje kod poslodavca koji ima više od 10 zaposlenih (Sl.glasnik RS br 49/2015).

U Konaku 19.06.2015.godine


Direktor
Brkanlić Dušan

ПОЉОПРИВРЕДНО ДРУШТВО
ГРАНИЧАР
АД
КОНАК