

Na osnovu člana 16. Zakona o zaštiti uzbunjivača (Službeni glasnik RS br. 128/2014) i odredaba Pravilnika o načinu unutrašnjeg uzbunjivanja, načinu određivanja ovlašćenog lica kod poslodavca, kao i drugim pitanjima od značaja za unutrašnje uzbunjivanje kod poslodavca koji ima više od deset zaposlenih (Službeni glasnik RS br. 49/2015), Nadzorni odbor poslodavca Javnog preduzeća za komunalne usluge „Komunalac,, Kanjiža donosi sledeći

P R A V I L N I K

o pravima uzbunjivača, postupku uzbunjivanja, kao i drugim pitanjima od značaja za uzbunjivanje i zaštitu uzbunjivača

Član 1.

Uzbunjivanje je otkrivanje informacije koja sadrži podatke o kršenju propisa, kršenju ljudskih prava, vršenju javnog ovlašćenja protivno svrsi zbog koje je povereno, opasnosti po život, javno zdravlje, bezbednost, životnu sredinu, kao i radi sprečavanja štete velikih razmera.

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.

Odgovorno lice je lice kome su kod poslodavca povereni određeni poslovi koje se odnose na upravljanje, poslovanje ili process rada.

Član 2.

Zabranjeno je sprečavanje uzbunjivanja i preduzimanje štetne radnje.

Štetnu radnju predstavlja svako činjenje ili 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 3.

Unutrašnje uzbunjivanje je otkrivanje informacije poslodavcu.

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

Poslodavac ne sme preduzimati 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.

Poslove lica ovlašćenog za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem kod poslodavca vrši zaposleni na poslovima „Referent za poslove bezbednosti I zdravlja na radu, zaštitu od požara I održavanje softvera,, /u daljem tekstu: ovlašćeno lice/.

Član 4.

Postupak unutrašnjeg uzbunjivanja započinje dostavljanjem informacije poslodavcu.

Dostavljanje informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem vrši se ovlašćenom licu.

Dostavljanje informacije može se vršiti pismeno ili usmeno, u skladu sa propisima.

O prijemu informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem ovlašćeno lice sastavlja zapisnik u slučaju usmenog saopštavanja informacije, potvrdu o prijemu informacije prilikom neposredne predaje pismena, odnosno prilikom uzimanja usmene izjave u slučaju neposredne predaje pismena ili usmenog saopštenja informacije, potvrdu o prijemu informacije u slučaju u slučaju prijema informacije običnom ili preporučenom pošiljkom.

Član 5.

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 dali uzbunjivač želi da podaci o njegovom identitetu ne budu otkriveni; podatke o poslodavcu; pečat poslodavca; potpis ovlašćenog lica; potvrda može da sadrži i potpis uzbunjivača i njegove podatke, ukoliko uzbunjivač to želi.

Član 6.

Obične i preporučene pošiljke na kojima je označeno da se upućuju ovlašćenom licu ili na kojima je vidljivo na omotu da se radi o informaciji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem, može da otvori samo ovlašćeno lice.

Član 7.

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

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

Ako se u uzimaju izjave od lica, u cilju provere informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem, o tom se sastavlja zapisnik.

Na sadržinu zapisnika, može se staviti prigovor.

Po okončanju postupka sastavlja se izveštaj o preduzetim radnjama u postupku o informaciji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem, predlažu mere radi otklanjanja uočenih nepravilnosti i posledice 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 uočenih nepravilnosti i posledica štetne radnje nastale u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem mogu se preduzeti odgovarajuće ere na osnovu izveštaja.

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 prisustvuje radnjama u postupku.

Član 8.

Ovlašćeno lice 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 ovakve podatke, dužno je da štiti te podatke.

Ovlašćeno lice dužno je da prilikom prijema informacije, obavesti uzbunjivača da njegov identitet može biti otkriven nadležnom organu, ako 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 neophodno da se otkrije identitet uzbunjivača, ovlašćeno lice dužno je da o tome, pre otkrivanja identiteta, obavesti uzbunjivača. Ovi podaci ne smeju se saopštiti licu na koje se ukazuje u informaciji, ako posebnim zakonom nije drugačije propisano.

Član 9.

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 ili volontera;
- 3) rad van radnog odnosa;
- 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 odnosa;
- 9) zaradu i druge naknade iz radnog odnosa;
- 10) učešće u dobiti poslodavca;
- 11) isplatu nagrade i otpremnine;
- 12) raspoređivanje ili 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.

Član 10.

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

Član 11.

Uzbunjivač prema kome je preduzeta štetna radnja u vezi sa uzbunjivanjem ima pravo na sudsku zaštitu, koja se ostvaruje podnošenjem tužbe za zaštitu u vezi sa uzbunjivanjem nadležnom sudu, u roku od šest meseci od dana saznanja za preduzetu štetnu radnju, odnosno tri godine od dana kada je štetna radnja preduzeta.

Član 12.

Informacija može da sadrži tajne podatke.

Pod tajnim podacima smatraju se podaci koji su u skladu sa propisima o tajnosti podataka prethodno označeni kao tajni.

Ako su u informaciji sadržani tajni podaci, uzbunjivač je dužan da se prvo obrati poslodavcu, a ako se informacija odnosi na ovlašćeno lice koje treba da postupa po informaciji, informacija se podnosi direktoru poslodavca.

U slučaju da poslodavac nije u roku od 15 dana postupio po informaciji u kojoj su sadržani tajni podaci, odnosno ako nije odgovorio ili nije preduzeo odgovarajuće mere iz svoje nadležnosti, uzbunjivač se može obratiti ovlašćenom organu.

Izuzetno, u slučaju da se informacija odnosi na direktora poslodavca, informacija se podnosi ovlašćenom organu koji imenuje direktora.

Ako su u informaciji sadržani tajni podaci, uzbunjivač ne može uzbuniti javnost, ako zakonom nije drugačije određeno.

Ako su u informaciji sadržani tajni podaci, uzbunjivač i druga lica su dužni da se pridržavaju opštih i posebnih mera zaštite tajnih podataka propisanih zakonom koji uređuje tajnost podataka.

Član 13.

Zabranjena je zloupotreba uzbunjivanja.

Zloupotrebu uzbunjivanja vrši lice koje:

- a) dostavi informaciju za koju je znalo da nije istinita;

b) pored zahteva za postupanje u vezi sa informacijom kojom se vrši uzbunjivanje - traži protivpravnu korist.

Član 14.

Za sve što nije predviđeno ovim Pravilnikom neposredno se primenjuju odredbe Zakona o zaštiti uzbunjivača (Službeni glasnik RS br. 128/2014) i odredbe Pravilnika o načinu unutrašnjeg uzbunjivanja, načinu određivanja ovlašćenog lica kod poslodavca, kao i drugim pitanjima od značaja za unutrašnje uzbunjivanje kod poslodavca koji ima više od deset zaposlenih (Službeni glasnik RS br. 49/2015). .

Član 15.

Ovaj Pravilnik će se objaviti na oglasnoj tabli poslodavca.

Poslodavac će obezbediti da ovaj Pravilnik stalno bude istaknut na vidnom mestu u prostorijama poslodavca.

Član 16.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja, a isti je objavljen na oglasnoj tabli poslodavca dana 15.06.2015. godine.

Predsednik Nadzornog odbora

Dimitrije Pavićević