

AD "TRŽNICA"
za usluge na tržnicama
Broj: 75 /2015.god.
Dana: 17.09.2015. god.
Matije Gupca broj 50
SUBOTICA

P R A V I L N I K

O PRAVIMA UZBUNJIVAČA, POSTUPKU UZBUNJIVANJA,
KAO I O DRUGIM PITANJIMA OD ZNAČAJA ZA UNUTRAŠNJE
UZBUNJIVANJE I ZAŠTITU UZBUNJIVAČA

U Subotici, 17.09.2015. godine

Na osnovu člana 16 i 17. Zakona o zaštiti uzbunjivača (Sl.glasnik RS br.128/2014), 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), Nadzorni odbor AD "TRŽNICA" SUBOTICA, na sednici, dana 17.09.2015.godine donosi

P R A V I L N I K
o pravima uzbunjivača, postupku uzbunjivanja,
kao i o drugim pitanjima od značaja za unutrašnje
uzbunjivanje i zaštitu uzbunjivača

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 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. „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;

4. „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.

Zabranjeno je sprečavanje uzbunjivanja i preduzimanje štetne radnje.

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.

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.

Poslove lica ovlašćenog za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem kod poslodavca vrši zaposleni na poslovima: *Referent za pravne poslove*.

Član 4.

Postupak unutrašnjeg uzbunjivanja započinje dostavljanjem informacije poslodavcu.

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.

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 na adresu *trznica@subotickatrznica.rs* 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 to 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 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 uzbunjavanju; 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 6.

Obične i preporučene pošiljke na kojima je označeno da se upućuje 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.

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

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 poslodavac, kao i uzbunjivač, ukoliko je to moguće na osnovu raspoloživih podataka.

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.

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 uočenih nepravilnosti i posledica štetne radnje nastale u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem mogu da se preduzmu odgovarajuće mere 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 pristustvuje radnjama u postupku.

Član 8.

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 ukazuje u informaciji, ako posebnim zakonom nije posebno 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 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;

Član 10.

U slučaju 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 iz stava 1. ovog člana 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 lice koje je ovlašćeno da postupa po informaciji, informacija se podnosi rukovodiocu 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 rukovodioca poslodavca, informacija se podnosi ovlašćenom organu.

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:

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

Član 14.

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).

Član 15.

Ovaj Pravilnik će se objaviti na oglasnoj tabli poslodavca, kao i na internet stranici poslodavca.

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

Član 16.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom objavljivanja, a isti je objavljen na oglasnoj table poslodavca dana 17.09.2015. godine.

Predsednik Nadzornog odbora

Miloš Kljajić,s.r.