

ДОО «Парк Палић» Палић,
Palicsi Park Kft. Palics
ДОО «Park Palić» Palić
Број: 1116/2022
Дана: 05.10.2022. год.
Палић
Кањишки пут 17а

ПРАВИЛНИК О ПОСТУПКУ УНУТРАШЊЕГ УЗБУЊИВАЊА

Палић, 05.октобар 2022.

На основу члана 16. став 1. Закона о заштити узбуњивача („Службени гласник РС”, број 128/04), одредаба Правилника о начину унутрашњег узбуњивања, начину одређивања овлашћеног лица код послодавца, као и другим питањима од значаја за унутрашње узбуњивање код послодавца који има више од десет запослених (“Сл. гласник РС”, бр. 49/2015 и 44/2018 - др. закон) и члана 24в Уговора о оснивању Друштва са ограниченом одговорношћу за управљање развојем туристичког простора „Парк Палић“ Палић (пречишћен текст од 30.10.2017), директор ДОО „Парк Палић”, доноси следећи:

ПРАВИЛНИК О ПОСТУПКУ УНУТРАШЊЕГ УЗБУЊИВАЊА

Члан 1.

Овим правилником уређује се поступак унутрашњег узбуњивања код послодавца, Друштва са ограниченом одговорношћу за управљање туристичким простором „Парк Палић” Палић (у даљем тексту: Послодавац), у складу са одредбама Закона о заштити узбуњивача (у даљем тексту: Закон) и Правилника о начину унутрашњег узбуњивања, начину одређивања овлашћеног лица код послодавца, као и другим питањима од значаја за унутрашње узбуњивање код послодавца који има више од десет запослених (у даљем тексту: Правилник).

Члан 2.

Појмови употребљени у овом правилнику имају следеће значење

1) „узбуњивање” је откривање информације о кршењу прописа, кршењу људских права, вршењу јавног овлашћења противно сврси због које је поверено, опасности по живот, јавно здравље, безбедност, животну средину, као и ради спречавања штете великих размера;

2) „узбуњивач” је физичко лице које изврши узбуњивање у вези са својим радним ангажовањем, поступком запошљавања, коришћењем услуга државних и других органа, носилаца јавних овлашћења или јавних служби, пословном сарадњом и правом власништва на привредном друштву;

3) „унутрашње узбуњивање“ је откривање информације послодавцу.

4) „информација у вези са унутрашњим узбуњивањем“ је свака информација о кршењу прописа, кршењу људских права, вршењу јавног овлашћења противно сврси због које је поверено, опасности по живот, јавно здравље, безбедност, животну средину, као и ради спречавања штете великих размера која се открива послодавцу (у даљем тексту: информација).

Обавезе послодавца

Члан 3.

Послодавац је дужан да у оквиру својих овлашћења предузме мере ради отклањања утврђених неправилности у вези са информацијом, заштити узбуњивача од штетне радње, као и предузме неопходне мере ради обустављања штетне радње и

отклањања последица штетне радње.

Послодавац не сме предузимати мере у циљу откривања идентитета анонимног узбуњивача.

Послодавац је дужан да свим радно ангажованим лицима достави писмено обавештење о правима из Закона о заштити узбуњивача.

Послодавац је дужан да одреди лице овлашћено за пријем информације и вођење поступка у вези са узбуњивањем.

Послове лица овлашћеног за пријем информације и вођење поступка у вези са унутрашњим узбуњивањем код послодавца врши Сузана Сукновић, запослена на пословима Руководилац за правне и економско-финансијске послове (у даљем тексту: овлашћено лице).

Поступак

Члан 4.

Поступак унутрашњег узбуњивања започиње достављањем информације послодавцу, односно лицу овлашћеном за пријем информације и вођење поступка у вези са узбуњивањем (у даљем тексту: овлашћеном лицу).

Достављање информације врши се овлашћеном лицу писмено или усмено.

Члан 5.

Писмено достављање информације може се учинити непосредном предајом писмена о информацији, обичном или препорученом поштом, као и електронском поштом, на емаил адресу овлашћеног лица, уколико за то постоје техничке могућности.

Ако је поднесак упућен електронском поштом, као време подношења послодавцу сматра се време које је назначено у потврди о пријему електронске поште, у складу са Законом.

Уколико се достављање писмена о информацији врши обичном или препорученом поштом, односно електронском поштом, издаје се потврда о пријему информације. У том случају се као датум пријема код препоручене поштинке наводи датум предаје поштинке пошти, а код обичне поштинке датум пријема поштинке код послодавца.

Обичне и препоручене поштинке на којима је означено да се упућују овлашћеном лицу код послодавца или на којим је видљиво на омоту да се ради о информацији коју може да отвори само овлашћено лице.

Члан 6.

Уколико се достављање информације врши непосредно предајом писмена или усмено, саставља се потврда о пријему информације и то приликом пријема писмена, односно приликом узимања усмене изјаве од узбуњивача.

Потврда о пријему информације треба да садржи следеће податке:

- 1) кратак опис чињеничног стања о информацији;

- 2) време, место и начин достављања информације;
 - 3) број и опис прилога поднетих уз информацију;
 - 4) податке о томе да ли узбуњивач жели да подаци о његовом идентитету не буду откривени;
 - 5) податке о послодавцу;
 - 6) печат послодавца;
 - 7) потпис овлашћеног лица.
- Потврда о пријему информације може садржати потпис узбуњивача и податке о узбуњивачу, уколико он то жели.

Члан 7.

Усмено достављање информације врши се усмено на записник.

Записник из става 1. овог члана садржи:

- 1) податке о послодавцу и лицу које саставља записник;
- 2) време и место састављања записника;
- 3) податке о присутним лицима;
- 4) опис чињеничног стања о информацији, податке о времену, месту и начину кршења прописа из области радних односа, безбедности и здравља на раду, људских права запослених, опасностима по њихов живот, здравље, општу безбедност, животну средину, указивање на могућност настанка штете великих размера и друго;
- 5) примедбе узбуњивача на садржај записника или његову изјаву да нема никаквих примедби на записник и да се у потпуности слаже са његовом садржином;
- 6) потпис овлашћеног лица;
- 7) печат послодавца.

Члан 8.

Овлашћено лице је дужно да пре давања изјаве о информацијама:

- 1) обавести узбуњивача о својим правима прописаним Законом, а нарочито да не мора откривати свој идентитет, односно да не мора потписати записник и потврду о пријему информације,
- 2) поучи узбуњивача да своје информације даје под пуном материјалном и кривичном одговорношћу, те да давање лажног изказа представља кривично дело предвиђено одредбама Кривичног закона.

Члан 9.

Информација може да садржи тајне податке.

Под тајним подацима из става 1. овог члана сматрају се подаци који су у складу са прописима о тајности података претходно означени као тајни.

Ако су у информацији садржани тајни подаци, узбуњивач је дужан да се прво обрати послодавцу, а ако се информација односи на лице које је овлашћено да поступа по информацији, информација се подноси руководиоцу послодавца.

У случају да послодавац није у року од 15 дана од дана пријема поступио по информацији у којој су садржани тајни подаци, односно ако није одговорио или није

предузео одговарајуће мере из своје надлежности, узбуњивач се може обратити овлашћеном органу.

Изузетно од става 3. овог члана, а у случају да се информација односи на руководиоца послодавца, информација се подноси овлашћеном органу.

Ако су у информацији садржани тајни подаци, узбуњивач не може узбунити јавност, ако законом није другачије одређено.

Ако су у информацији садржани тајни подаци, узбуњивач и друга лица су дужна да се придржавају општих и посебних мера заштите тајних података прописаних законом који уређује тајност података.

Члан 9.

У случају анонимних обавештења, поступа се у складу са Законом.

Послодавац не сме предузимати мере у циљу откривања идентитета анонимног узбуњивача.

Члан 10.

Након пријема информације, послодавац је дужан да по њој поступи без одлагања, а најкасније у року од 15 дана од дана пријема.

У циљу провере информације, предузимају се одговарајуће радње, о чему се обавештава послодавац, као и узбуњивач, уколико је то могуће, на основу расположивих података.

Послодавац се обавезује да предузме све расположиве радње и мере у циљу утврђивања и отклањања неправилности указаних информацијом, као и да обустави све утврђене штетне радње и отклони њене последице.

Члан 11.

Приликом вођења поступка унутрашњег узбуњивања, овлашћено лице може узимати изјаве од других лица, у циљу провере информације, о чему саставља записник.

Записник из става 1. овог члана садржи:

- 1) податке о послодавцу и лицу које саставља записник;
- 2) време и место састављања записника;
- 3) податке о присутним лицима;
- 4) опис утврђеног чињеничног стања поводом информације;
- 5) примедбе присутног лица на садржај записника или његову изјаву да нема никаквих примедби на записник и да се у потпуности слаже са његовом садржином;
- 6) потпис присутних лица и овлашћеног лица;
- 7) печат послодавца.

Члан 12.

На захтев узбуњивача, послодавац је дужан да пружи обавештења узбуњивачу о току и радњама предузетим у поступку, као и да омогући узбуњивачу да изврши

увид у списе предмета и да присуствује радњама у поступку.

Послодавац је дужан да обавести узбуњивача о исходу поступка по његовом окончању, у року од 15 дана од дана окончања поступка.

Члан 13.

По окончању поступка овлашћено лице:

- 1) саставља извештај о предузетим радњама у поступку по информацији;
- 2) предлаже мере ради отклањања уочених неправилности и последица штетне радње насталих у вези са унутрашњим узбуњивањем.

Члан 14.

Извештај о предузетим радњама у поступку по информацији из члана 13. овог правилника доставља се послодавцу и узбуњивачу.

Извештај о предузетим радњама у поступку по информацији треба да садржи:

- 1) време, место и начин пријема информације;
- 2) радње које су након тога предузете у циљу провере информације;
- 3) која су лица обавештена о радњама предузетим у циљу провере информације уз навођење датума и начин њиховог обавештавања;
- 4) шта је утврђено у поступку по информацији, уз навођење конкретног чињеничног стања, да ли су утврђене неправилности и штетне радње као и њихов опис, као и да ли су такве радње изазвале штетне последице;
- 5) потпис овлашћеног лица;
- 6) печат послодавца.

Члан 15.

Узбуњивач се може изјаснити о извештају о предузетим радњама у поступку по информацији у року од 3 дана од дана достављања извештаја.

Члан 16.

На основу поднетог извештаја, овлашћено лице предлаже мере у циљу отклањања утврђених неправилности и начин отклањања последица штетних радњи насталих у вези са унутрашњим узбуњивањем у року од 15 дана од дана достављања извештаја послодавцу и узбуњивачу.

Ради отклањања уочених неправилности и последица штетне радње настале у вези са унутрашњим узбуњивањем могу да се предузму одговарајуће мере на основу извештаја из става 1. овог члана, о чему овлашћено лице доноси Предлог мера.

Предлог мера ради отклањања неправилности и последица штетне радње насталих у вези са унутрашњим узбуњивањем обавезно садржи:

- 1) податке о послодавцу и лицу које саставља записник о предложеним мерама;
- 2) време и место састављања;
- 3) навођење и детаљан опис неправилности, штетних радњи и последица ових радњи у вези са унутрашњим узбуњивањем утврђених извештајем;

4) конкретне мере које се предлажу ради отклањања наведених неправилности и последица штетних радњи насталих у вези са унутрашњим узбуњивањем утврђених извештајем, као и рокови за њихово извршење;

5) образложење због чега се баш тим предложеним мерама отклањају утврђене неправилности и последице штетне радње настале у вези са унутрашњим узбуњивањем;

6) име овлашћеног лица;

7) печат послодавца.

Право на заштиту узбуњивача

Члан 17.

Узбуњивач има право на заштиту, у складу са законом, уколико:

1) изврши узбуњивање код послодавца, овлашћеног органа или јавности на начин прописан законом;

2) открије информацију која садржи податке о кршењу прописа и др, у року од једне године од дана сазнања за извршену радњу због које врши узбуњивање, а најкасније у року од десет година од дана извршења те радње;

3) у тренутку узбуњивања, на основу расположивих података, у истинитост информације би поверовало лице са просечним знањем и искуством као и узбуњивач.

Члан 18.

Право на заштиту од узбуњивања имају и повезана лица.

Повезано лице има право на заштиту као узбуњивач ако учини вероватним да је према њему предузета штетна радња због повезаности са узбуњивачем.

Члан 19.

Лице које тражи податке у вези са информацијом, има право на заштиту као узбуњивач, ако учини вероватним да је према њему предузета штетна радња због тражења тих података.

Члан 20.

Овлашћено лице дужно је да штити податке о личности узбуњивача, односно податке на основу којих се може открити идентитет узбуњивача, осим ако се узбуњивач не сагласи са откривањем тих података, а у складу са законом који уређује заштиту података о личности.

Свако лице које сазна податке из става 1. овог члана, дужно је да штити те податке.

Овлашћено лице дужно је да приликом пријема информације, обавести узбуњивача да његов идентитет може бити откривен надлежном органу, ако без откривања идентитета узбуњивача не би било могуће поступање тог органа, као и да га обавести о мерама заштите учесника у кривичном поступку.

Ако је у току поступка неопходно да се открије идентитет узбуњивача,

овлашћено лице дужно је да о томе, пре откривања идентитета, обавести узбуњивача.

Подаци из става 1. овог члана не смеју се саопштити лицу на које се указује у информацији, ако посебним законом није другачије прописано.

Члан 21.

Забрањена је злоупотреба узбуњивања. Злоупотребу узбуњивања врши лице које:

- 1) достави информацију за коју је знало да није истинита;
- 2) поред захтева за поступање у вези са информацијом којом се врши узбуњивање тражи противправну корист.

Забрана стављања узбуњивача у неповољнији положај

Члан 22.

Послодавац је дужан да, у оквиру својих овлашћења, заштити узбуњивача од штетне радње, као и да предузме неопходне мере ради обустављања штетне радње и отклањања последица штетне радње.

Послодавац не сме чињењем или нечињењем да стави узбуњивача у неповољнији положај у вези са узбуњивањем, а нарочито ако се неповољнији положај односи на:

Послодавац је дужан да, у оквиру својих овлашћења, заштити узбуњивача од штетне радње, као и да предузме неопходне мере ради обустављања штетне радње и отклањања последица штетне радње.

Послодавац не сме чињењем или нечињењем да стави узбуњивача у неповољнији положај у вези са узбуњивањем, а нарочито ако се неповољнији положај односи на:

- 1) запошљавање;
- 2) стицање својства приправника или волонтера;
- 3) рад ван радног односа;
- 4) образовање, оспособљавање или стручно усавршавање;
- 5) напредовање на послу, оцењивање, стицање или губитак звања;
- 6) дисциплинске мере и казне;
- 7) услове рада;
- 8) престанак радног односа;
- 9) зараду и друге накнаде из радног односа;
- 10) учешће у добити послодавца;
- 11) исплату награде и отпремнине;
- 12) распоређивање или премештај на друго радно место;
- 13) непредузимање мера ради заштите због узнемиравања од стране других лица;
- 14) упућивање на обавезне здравствене прегледе или упућивање на прегледе ради оцене радне способности.

Члан 23.

Забрањено је предузимати штетне радње.

У случајевима наношења штете због узбуњивања, узбуњивач има право на накнаду штете, у складу са законом који уређује облигационе односе.

Судска заштита узбуњивача

Члан 24.

Узбуњивач према коме је предузета штетна радња у вези са узбуњивањем има право на судску заштиту.

Судска заштита се остварује подношењем тужбе за заштиту у вези са узбуњивањем надлежном суду, у року од шест месеци од дана сазнања за предузету штетну радњу, односно три године од дана када је штетна радња предузета.

Прелазне и завршне одредбе

Члан 25.

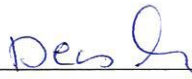

На сва питања која нису регулисана овим Правилником, примењују се одредбе Закона о заштити узбуњивача и одредбе Правилника о начину унутрашњег узбуњивања, начину одређивања овлашћеног лица код послодавца, као и другим питањима од значаја за унутрашње узбуњивање код послодавца који има више од десет запослених.

Измене и допуне овог Правилника врше се на начин и по поступку по коме је донет.

Члан 26.

Овај Правилник се доноси уз претходну сагласност свих оснивача, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли послодавца.

Ступањем на снагу овог Правилника о поступку унутрашњег узбуњивања ДОО „Парк Палић” престаје да важи стари Правилник о поступку унутрашњег узбуњивања ДОО „Парк Палић” број 878/2015 од 04.12.2015. године



Директор ДОО „Парк Палић“ Палић
Валерија Денч