

Na osnovu člana 16. stav 1. *Zakona o zaštiti uzbunjivača* („Službeni glasnik RS”, broj 128/14) - u nastavku teksta: *Zakon, i odredbi 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”, broj 49/15), Emilio Stecher d.o.o. donosi

## Pravilnik o načinu unutrašnjeg uzbunjivanja

### Član 1.

Ovim pravilnikom uređuje se način unutrašnjeg uzbunjivanja, način određivanja ovlašćenog lica, kao i druga pitanja od značaja za unutrašnje uzbunjivanje kod poslodavca Emilio Stecher d.o.o. Projekpolje

### Član 2.

Izrazi korišćeni u ovom pravilniku odgovaraju izrazima iz člana 2. Zakona.

### Član 3.

Zabranjeno je sprečavanje uzbunjivanja.

Zabranjena je zloupotreba uzbunjivanja.

Poslodavac je u obavezi da svakom radno angažovanom licu pruži informaciju o licu ovlašćenom za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem u skladu sa Zakonom.

### Član 4.

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

### Član 5.

Pismeno dostavljanje informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem može se učiniti neposrednom predajom pisma o informaciji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem, običnom ili preporučenom pošiljkom, kao i elektronskom poštou, kao i elektronskom poštou licu ovlašćenom za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem, ukoliko postoje tehničke mogućnosti, o čemu se sastavlja i izdaje potvrda.

Ako se obične ili preporučene pošiljke upućuju licu ovlašćenom za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem putem službe za dostavljanje pošte kod poslodavca, takvu pošiljku može da otvori samo lice ovlašćeno za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem. Kao datum prijema kod preporučene pošiljke navodi se datum predaje pošiljke pošti, a kod obične pošiljke – datum prijema pošiljke kod poslodavca.

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

### Član 6.

Ukoliko se pismeno dostavlja informacija u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem, sastavlja se potvrda o prijemu informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem, koja sadrži sledeće podatke:

- 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 ovlašćenog za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem.

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

### Član 7.

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

Zapisnik treba da sadrži:

- podatke o poslodavcu i licu koje sastavlja zapisnik;
- vreme i mesto sastavljanja;
- opis činjeničnog stanja o informaciji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem, odnosno opis razloga zbog kojih se vrši unutrašnje uzbunjivanje;
- komentar uzbunjivača na sadržaj zapisnika (na sadržinu zapisnika može se staviti prigovor);
- potpis lica ovlašćenog za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem.

### Član 8.

U slučaju anonimnih obaveštenja, 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 navedene podatke, dužno je da ih štiti.

Lice ovlašćeno za prijem informacije 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, lice ovlašćeno za prijem informacije dužno je da o tome, pre otkrivanja identiteta, obavesti uzbunjivača.

### **Član 9.**

Nakon prijema informacije, poslodavac je dužan da po njoj postupi bez odlaganja, a najkasnije u roku od 15 dana od dana prijema informacije.

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

- Poslodavac se obavezuje da preduzme sve raspoložive radnje i mere u cilju utvrđivanja i otklanjanja nepravilnosti ukazanih informacijom, kao i da obustavi sve utvrđene štetne radnje i otkloni njene posledice.

### **Član 10.**

Prilikom vođenja postupka unutrašnjeg uzbunjivanja, ovlašćeno lice koje vodi postupak može uzimati izjave od drugih lica, u cilju provere informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem, o čemu sastavlja zapisnik.

Zapisnik treba da sadrži:

- podatke o licima koja daju izjave;
- opis utvrđenog činjeničnog stanja povodom provere informacija u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem;
- komentar na zapisnik lica koja su dala izjave (na sadržinu zapisnika može se staviti prigovor);
- potpis lica koja su dala izjave i lica ovlašćenog za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem.

### **Član 11.**

Na zahtev uzbunjivača, poslodavac je dužan da 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.

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

### **Član 12.**

Po okončanju postupka, ovlašćeno lice sastavlja izveštaj o preduzetim radnjama u postupku o informaciji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem, predlaže mere radi otklanjanja uočenih nepravilnosti i posledica štetne radnje nastalih u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem, koje poslodavac može preuzeti na osnovu izveštaja.

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

Izveštaj sadrži najmanje:

- vreme, mesto i način prijema informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem;
- kratak opis dostavljene informacije koja ima karakter unutrašnjeg uzbunjivanja;
- radnje koje su preuzete u cilju provere informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem;
- koja su lica obaveštena o radnjama preduzetim u cilju provere informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem uz navođenje datuma i načina njihovog obaveštavanja;
- šta je utvrđeno u postupku o informaciji, uz navođenje konkretnog činjeničnog stanja, da li su utvrđene nepravilnosti i štetne radnje, kao i njihov i opis, kao i to da li su takve radnje izazvale štetne posledice;
- predlog za preduzimanje odgovarajuće mere radi otklanjanja uočenih nepravilnosti i posledica štetne radnje nastalih u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem;
- potpis lica ovlašćenog za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem.

Uzbunjivač se može izjasniti o izveštaju o preduzetim radnjama u postupku o informaciji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem u roku od dva dana.

### **Član 13.**

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

- izvrši uzbunjivanje kod poslodavca, ovlašćenog organa ili javnosti na način propisan zakonom;
- otkrije informaciju koja sadrži podatke o kršenju propisa i dr. 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;
- ako bi u trenutku uzbunjivanja, na osnovu raspoloživih podataka, u istinitost informacije poverovalo lice sa prosečnim znanjem i iskustvom kao i uzbunjivač.

#### **Član 14.**

Povezano lice ima pravo na zaštitu kao uzbunjivač ako učini verovatnim da je prema njemu preduzeta štetna radnja zbog povezanosti sa uzbunjivačem.

#### **Član 15.**

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

#### **Član 16.**

Lice koje je u vršenju službene dužnosti dostavilo informaciju ima pravo na zaštitu kao uzbunjivač ako učini verovatnim da je prema njemu preduzeta štetna radnja zbog dostavljanja informacije.

#### **Član 17.**

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 traženja tih podataka.

#### **Član 18.**

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 navedene podatke, dužno je da ih štiti.

Lice ovlašćeno za prijem informacije 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, lice ovlašćeno za prijem informacije dužno je da o tome, pre otkrivanja identiteta, obavesti uzbunjivača.

Podaci se ne smeju saopštiti licu na koje se ukazuje u informaciji, ako posebnim zakonom nije drugačije propisano.

#### **Član 19.**

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

- zapošljavanje;
- sticanje svojstva pripravnika ili volontera;
- rad van radnog odnosa;
- obrazovanje, ospozobljavanje ili stručno usavršavanje;
- napredovanje na poslu, ocenjivanje, sticanje ili gubitak zvanja;
- disciplinske mere i kazne;
- uslove rada;
- prestanak radnog odnosa;
- zaradu i druge naknade iz radnog odnosa;
- učešće u dobiti poslodavca;
- isplatu nagrade i otpremnine;
- raspoređivanje ili premeštaj na drugo radno mesto;
- nepreduzimanje mera radi zaštite zbog uznemiravanja od strane drugih lica;
- upućivanje na obavezne zdravstvene preglede ili upućivanje na preglede radi ocene radne sposobnosti.

#### **Član 20.**

Zabranjeno je preduzimati štetne radnje.

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

#### **Član 21.**

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

Sudska zaštita 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 preuzeta.

#### **Član 22.**

Na sve što nije regulisano ovim pravilnikom, a u vezi je sa uzbunjivanjem, primenjivaće se odredbe Zakona i podzakonskih akata donetih na osnovu Zakona.

Član 23.

Ovaj pravilnik objavljuje se na oglasnoj tabli i na internet stranici poslodavca, a stupa na snagu 13.11.2015. godine.

U Pretpostavu,

06.11.2015. godine



Blekočić

(potpis i pečat ovlašćenog lica)