

На основу члана 14. ст. 5. Закона о заштити узбуњивача („Сл. гласник РС”, бр. 128/2014) Надзорни одбор ЈКП “Пијаца” Краљево, на 14 седници одржаној дана 02.06.2015. године донео је следећу:

О Д Л У К У

о именовању лица за пријем информација и вођењу поступка у вези са узбуњивањем

1. За лице које је овлашћено за пријем информације и вођење поступка у вези са узбуњивањем одређује с запослени Александар Илић на радном месту шеф правне службе.
2. У поступцима узбуњивања лице ће поступати у свему према одредбама Закона о заштити узбуњивача („Сл.гласник РС”, бр. 128/2014).
3. Ова одлука ступа на снагу осмог дана од дана доношења и биће истакнута на огласној табли послодавца.
4. По један примерак ове одлуке доставити лицу које је именовано овом одлуком и архиви.

НАДЗОРНИ ОДБОР Ј.К.П. «ПИЈАЦА»

Број:14-3-1/15

Краљево.



председник Н.О.

Ивица Милошевић

Надзорни одбор ЈКП „Пијаца“ Краљево на 14 седници одржаној дана 02.06.2015. године донео је следећу:

ОДЛУКУ

ДОНОСИ СЕ, Правилник о правима узбуњивача, поступку узбуњивања, као и другим питањима од значаја за узбуњивање и заштиту узбуњивача за ЈКП „Пијаца“ Краљево.

Ову одлуку и Правилник о правима узбуњивача, поступку узбуњивања, као и другим питањима од значаја за узбуњивање и заштиту узбуњивача окачити на огласну таблу предузећа.

НАДЗОРНИ ОДБОР Ј.К.П. «ПИЈАЦА»

Број: 14-3-2/15

Краљево.



председник Н.О.

Ивица Милошевић

На основу члана 16. Закона о заштити узбуњивача (Службени гласник РС бр. 128/2014) и 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 (Службени гласник РС бр. 49/2015), Надзорни одбор послодавца ЈКП "Пијаца" Краљево доноси следећи:

П Р А В И Л Н И К
о правима узбуњивача, поступку узбуњивања, као и другим
питањима од значаја за узбуњивање и заштиту узбуњивача

Члан 1.

Узбуњивање је откривање информације која садржи податке 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.

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.

Одговорно лице је лице коме су код послодавца поверени одређени послови које се односе на управљање, пословање или процес рада.

Члан 2.

Забрањено је спречавање узбуњивања и предузимање штетне радње.

Штетну радњу представља свако чињење или нечињење у вези са узбуњивањем којим се узбуњивачу или лицу које има право на заштиту као узбуњивач угрожава или повређује право, односно којим се та лица стављају у неповољнији положај.

Члан 3.

Унутрашње узбуњивање је откривање информације послодавцу.

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 запослени на пословима шеф оравне службе /у даљем тексту: овлашћено лице/.

Члан 4.

Поступак унутрашњег узбуњивања започиње достављањем информације послодавцу.

Достављање информације у вези са унутрашњим узбуњивањем врши се овлашћеном лицу.

Достављање информације може се вршити писмено или усмено, у складу са прописима.

О пријему информације у вези са унутрашњим узбуњивањем овлашћено лице саставља записник у случају усменог саопштавања информације, потврду о пријему информације приликом непосредне предаје писмена, односно приликом узимања усмене изјаве у случају непосредне предаје писмена или усменог саопштења информације, потврду о пријему информације у случају у случају пријема информације обичном или препорученом пошљицом.

Члан 5.

Потврда о пријему информације у вези са унутрашњим узбуњивањем садржи: кратак опис чињеничног стања о информацији у вези са унутрашњим узбуњивањем; време, место и начин достављања информације у вези са унутрашњим узбуњивањем; број и опис прилога поднетих уз информацију о унутрашњем узбуњивању; податке о томе дали узбуњивач жели да подаци о његовом идентитету не буду откривени; податке о послодавцу; печат послодавца; потпис овлашћеног лица; потврда може да садржи и потпис узбуњивача и његове податке, уколико узбуњивач то жели.

Члан 6.

Обичне и препоручене пошљице на којима је означено да се упућују овлашћеном лицу или на којима је видљиво на омоту да се ради о информацији у вези са унутрашњим узбуњивањем, може да отвори само овлашћено лице.

Члан 7.

Послодавац је дужан да поступи по информацији без одлагања, а најкасније у року од 15 дана од дана пријема информације.

У циљу провере информације у вези са унутрашњим узбуњивањем, предузимају се одговарајуће радње, о чему се обавештава послодавца, као и узбуњивач, уколико је то могуће на основу расположивих података.

Ако се у узимају изјаве од лица, у циљу провере информације у вези са унутрашњим узбуњивањем, о том се саставља записник.

На садржину записника, може се ставити приговор.

По окончању поступка саставља се извештај о предузетим радњама у поступку о информацији у вези са унутрашњим узбуњивањем, предлажу мере ради отклањања уочених неправилности И последице штетне радње насталих у вези са унутрашњим узбуњивањем.

Извештај из претходног става доставља се послодавцу и узбуњивачу, о коме се узбуњивач може изјаснити.

Ради отклањања уочених неправилности и последица штетне радње настале у вези са унутрашњим узбуњивањем могу се предузети одговарајуће мере на основу извештаја.

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

Послодавац је дужан да, на захтев узбуњивача, 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.

Члан 8.

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 овакве податке, 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. Ови подаци не смеју се саопштити лицу на које се указује у информацији, ако посебним законом није другачије прописано.

Члан 9.

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 10.

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

Члан 11.

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

Члан 12.

Информација може да садржи тајне податке.

Под тајним подацима 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 овлашћено лице које треба да поступа по информацији, информација се подноси директору послодавца.

У случају да послодавац није у року од 15 дана 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, у случају да се информација односи на директора послодавца, информација се подноси овлашћеном органу који именује директора.

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 дужни да се придржавају општих и посебних мера заштите тајних података прописаних законом који уређује тајност података.

Члан 13.

Забрањена је злоупотреба узбуњивања.

Злоупотребу узбуњивања врши лице које:

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

Члан 14.

За све што није предвиђено овим Правилником непосредно се примењују одредбе Закона о заштити узбуњивача (Службени гласник РС бр. 128/2014) 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 (Службени гласник РС бр. 49/2015).

Члан 15.

Овај Правилник ће се објавити на огласној табли послодавца.

Послодавац ће обезбедити да овај Правилник стално буде истакнут на видном месту у просторијама послодавца – огласној табли предузећа.

Члан 16.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања, а исти је објављен на огласној табли послодавца дана 15.06.2015. године.

НАДЗОРНИ ОДБОР ЈКП "ПИЈАЦА"

Број: 14-3-1/15

Краљево.

 председник Н.О.
Ивица Милошевић