



**ЦЕНТАР ЗА СОЦИЈАЛНИ РАД "ТРСТЕНИК", У  
ТРСТЕНИКУ**

---

**ПРАВИЛНИК  
О ПОСТУПКУ УНУТРАШЊЕГ  
УЗБУЊИВАЊА**

---

Трстеник, јул 2015.год.

На основу члана 16. Закона о заштити узбуњивача («Службени гласник РС» број 128/2014), 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» број 49/2015) и чл. 33. Статута Центра за социјални рад "Трстеник", у Трстенику, бр.01-551-1207 од 21.10.2010.год., Управни одбор Центра, на седници одржаној дана 07.12.2015. године, донео је:

## **ПРАВИЛНИК О ПОСТУПКУ УНУТРАШЊЕГ УЗБУЊИВАЊА**

### **I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

#### Члан 1.

Овим правилником уређује се узбуњивање, начин покретања поступка узбуњивања, лице овлашћено-активно легитимисано за покретање, начин одређивања лица овлашћеног за пријем информација и вођење поступка у вези са унутрашњим узбуњивањем, као и сам поступак унутрашњег узбуњивања, код послодавца који има више од десет запослених.

#### **Значење израза**

#### Члан 2.

У смислу овог Правилника, поједини изрази 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) „унутрашње узбуњивање“ је откривање информације послодавцу;

3) "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;

4) "послодавац" је орган Републике Србије, територијалне аутономије или јединице локалне самоуправе, носилац јавних овлашћења или јавна служба, правно лице или предузетник који радно ангажује једно или више лица;

5) „лице овлашћено за пријем информације и вођење поступка у вези са унутрашњим узбуњивањем“, је лице из редова запослених, које је одлуком послодавца одређено за обављање тих послова.

6) "одговорно лице" је лице коме су у правном лицу поверени одређени послови који се односе на управљање, пословање или процес рада, као и лице које у државном

органу, органу територијалне аутономије и јединице локалне самоуправе врши одређене дужности;

7) "радно ангажовање" је радни однос, рад ван радног односа, волонтирање, вршење функције, као и сваки други фактички рад за послодавца;

8) "овлашћени орган" је орган Републике Србије, територијалне аутономије или јединице локалне самоуправе или носилац јавних овлашћења надлежан да поступа по информацији којом се врши узбуњивање, у складу са законом;

9) "штетна радња" је 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.

## **Садржина информације**

### **Члан 3.**

Информација 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 податке ради спречавања штете великих размера.

Информација може да садржи потпис узбуњивача и податке о узбуњивачу, али су послодавац и лице овлашћено за пријем информације и вођење поступка у вези са унутрашњим узбуњивањем, дужни да поступају и по анонимним обавештењима у вези са информацијом, у оквиру својих овлашћења.

## **Обавезе послодавца**

### **Члан 4.**

Послодавац је дужан да, у оквиру својих овлашћења, предузме мере ради отклањања утврђених неправилности у вези са информацијом.

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 предузимати мере у циљу откривања идентитета анонимног узбуњивача.

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

Послодавац који има више од десет запослених је дужан да посебном Одлуком одреди лице овлашћено за пријем информације и вођење поступка у вези са узбуњивањем.

Послодавац је дужан да на видном месту(огласној табли), доступном сваком радно ангажованом лицу, као и на интернет страници послодавца ако постоје техничке могућности, истакне овај Правилник.

## Члан 5.

Лице овлашћено за пријем информације и вођење поступка у вези са узбуњивањем, може бити постављено само из реда запослених стручних радника, уколико испуњава следеће услове:

- да има најмање 3 година искуства у струци,
- да је правдољубиво,
- да поседује знање, стручност и склоности за вршење тог позива.

Лице из претходног става овог члана, бира се на неодређени период и обавља наведену дужност све до опозива, односно постављања другог лица одлуком послодавца или до престанка радног односа на неки од законом предвиђених разлога.

## II ПОСТУПАК УНУТРАШЊЕГ УЗБУЊИВАЊА

### Члан 6.

Достављање информације у вези са унутрашњим узбуњивањем врши се лицу овлашћеном за пријем информације и вођење поступка у вези са унутрашњим узбуњивањем, писмено или усмено, на начин предвиђен чл. 4. и 5. 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.

### Члан 7.

Обичне и препоручене пошиљке на којима је означено да се упућују лицу овлашћеном за пријем информације и вођење поступка у вези са унутрашњим узбуњивањем код послодавца или на којима је видљиво на омоту да се ради о информацији у вези са унутрашњим узбуњивањем, може да отвори само лице овлашћено за пријем информације и вођење поступка у вези са унутрашњим узбуњивањем.

### Члан 8.

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

У циљу провере информације у вези са унутрашњим узбуњивањем, лице које води поступак предузима одговарајуће радње, о чему се обавештава послодавац, као и узбуњивач, уколико је то могуће на основу расположивих података.

### Члан 9.

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

На садржину записника, може се ставити приговор.

## Члан 10.

По окончању поступка који се води пред лицем овлашћеном за пријем информације и вођење поступка у вези са унутрашњим узбуњивањем, саставља се извештај о предузетим радњама у поступку о информацији у вези са унутрашњим узбуњивањем, предлажу мере ради отклањања уочених неправилности и последица штетне радње насталих у вези са унутрашњим узбуњивањем.

Извештај из става 1. овог члана, лице овлашћено за пријем информације и вођење поступка у вези са унутрашњим узбуњивањем, доставља послодавцу и узбуњивачу у року од 15 дана од завршетка последње радње која претходи поступку унутрашњег узбуњивања, и о извештају се узбуњивач може изјаснити такође у року од 15 дана, гледајући од дана пријема истог.

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.

## Члан 11.

Чином достављања информације послодавцу, поступак унутрашњег узбуњивања званично започиње.

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

По пријему информације, послодавац врши увид у приложени извештај, информацију, као и у све прилоге у вези са конкретним случајем, а по потреби може допунити поступак и извести нове доказе, а затим приступа оцени изведених доказа појединачно и у својој повезаности, на основу чега доноси одлуку има ли елемената за покретање дисциплинског или одговарајућег судског поступка ради заштите права узбуњивача, предузима одговарајуће мере из своје надлежности у складу са Законом о заштити узбуњивача, и доноси одлуку која може бити у писаној форми-Закључак.

Послодавац је дужан да обавести узбуњивача о исходу поступка по његовом окончању, у року од 15 дана од дана окончања поступка из става 1. овог члана.

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.

## **Узбуњивање ако су у информацији садржани тајни подаци**

## Члан 12.

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

### III ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 13.

На све ситуације у вези са поступком унутрашњег узбуњивања, у делу у коме нису непосредно дефинисане овим Правилником, примењиваће се правила Закона о општем управном поступку.

#### Члан 14.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије".

У Трстенику, број 04-551-2420 од 07.12 .2015.год.

ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА

*Hasan Skenderi*  
Хасан Скендери



