

На основу члана 16. Закона о заштити узбуњивача ("Службени гласник РС" бр. 128/2014) 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 ("Сл. гласник РС", број 49/2015), директор Културно-просветног центра Петровац на Млави Милица Илић, дана 23.01.2025. године, доноси

## ПРАВИЛНИК О УНУТРАШЊЕМ УЗБУЊИВАЊУ

### Члан 1.

Овим Правилником, у складу са законом, уређује се поступак унутрашњег узбуњивања у установи културе Културно-просветни центар Петровац на Млави, са седиштем у ул.Петра Добрића бр.179, ПИБ:102964606 (у даљем тексту: Установа).

### Члан 2.

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.

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 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.

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 се информација односи на руководиоца послодавца, информација се подноси овлашћеном органу.

### Члан 3.

Послодавац је дужан да, у оквиру својих овлашћења, заштити узбуњивача од штетне радње.

Право на заштиту као узбуњивач, има лице које учини вероватним да је према њему предузета штетна радња, ако је лице које је предузело штетну радњу, погрешно сматрало да је то лице узбуњивач, односно повезано лице.

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 4.**

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

Лице које је овлашћено за пријем информације 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 о личности узбуњивача, односно податке на основу којих се може открити идентитет узбуњивача, дужно је да штити те податке.

Лице овлашћено за пријем информације 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, лице овлашћено за пријем информације дужно је да о томе, пре откривања идентитета, обавести узбуњивача.

Подаци о личности узбуњивача, односно подаци на основу којих се може открити идентитет узбуњивача, не смеју се саопштити лицу на које се указује у информацији, ако посебним законом није другачије прописано.

#### **Члан 5.**

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

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.

#### **Члан 6.**

Писмено достављање информације у вези са унутрашњим узбуњивањем може се учинити непосредном предајом писмена о информацији у вези са унутрашњим узбуњивањем, обичном или препорученом пошљом, као и електронском поштом, у складу са законом, уколико постоје техничке могућности.

Уколико се достављање информације врши непосредном предајом писмена или усмено, о информацији у вези са унутрашњим узбуњивањем саставља се потврда о пријему

информације у вези са унутрашњим узбуњивањем, и то приликом пријема писмена, односно приликом узимања усмене изјаве од узбуњивача.

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

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.

#### **Члан 7.**

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 да ли узбуњивач жели да подаци о његовом идентитету не буду откривени;
- податке о послодавцу;
- печат послодавца;
- потпис лица овлашћеног за пријем информације и вођење поступка у вези са унутрашњим узбуњивањем.

Потврда о пријему информације у вези са унутрашњим узбуњивањем може садржати потпис узбуњивача и податке о узбуњивачу, уколико он то жели.

#### **Члан 8.**

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.

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

#### **Члан 9.**

Усмено достављање информације у вези са унутрашњим узбуњивањем врши се усмено на записник.

Пре давања изјаве о информацијама у вези са унутрашњим узбуњивањем, узбуњивач мора бити обавештен о својим правима прописаним Законом о заштити узбуњивача, а

нарочито да не мора откривати свој идентитет, односно да не мора потписати записник и потврду о пријему информације у вези са унутрашњим узбуњивањем.

Такође, пре давања изјаве о информацијама у вези са унутрашњим узбуњивањем, узбуњивач мора бити поучен да давање лажног изказа у управном поступку представља кривично дело из чл. 335. Кривичног законика ("Сл. гласник РС", бр. 85/2005, 88/2005-испр., 107/2005-испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013 и 108/2014).

Записник о усмено достављеној информацији у вези са унутрашњим узбуњивањем садржи:

- време и место састављања;
- податке о присутним лицима;
- кратак опис чињеничног стања о информацији у вези са унутрашњим узбуњивањем, шта је узбуњивач изјавио, односно податке о времену, месту и начину кршења прописа, кршења људских права, вршењу јавног овлашћења противно сврси због које је поверено, о опасностима по живот, јавно здравље, безбедност, животну средину, као и ради спречавања штете великих размера итд;
- изјаву узбуњивача да на записник нема никаквих примедби и да се у потпуности слаже са његовом садржином.

Приликом узимања усмене изјаве од узбуњивача саставља се и Потврда о пријему информације у вези са унутрашњим узбуњивањем која се уручује узбуњивачу.

#### **Члан 10.**

Послодавац је дужан да поступи по информацији без одлагања, а најкасније у року од 15 дана од дана пријема информације, односно да, у оквиру својих овлашћења, предузме мере ради отклањања утврђених неправилности у вези са информацијом, као и да предузме неопходне мере ради обустављања штетне радње и отклањања последица штетне радње.

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.

Послодавац је дужан да поступа и по анонимним обавештењима у вези са информацијом, у оквиру својих овлашћења.

#### **Члан 11.**

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

#### **Члан 12.**

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

Записник о узетим изјавама у циљу провере информације у вези са унутрашњим узбуњивањем садржи:

- време и место састављања;
- податке о присутним лицима;
- сажету изјаву узету у циљу провере информације у вези са унутрашњим узбуњивањем;
- изјаву лица које је дало изјаву да на записник нема никаквих примедби и да се у потпуности слаже са његовом садржином.

На садржину записника, може се ставити приговор.

### **Члан 13.**

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

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 14.**

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 последица штетне радње насталих у вези са унутрашњим узбуњивањем.

Извештај о предузетим радњама у поступку о информацији у вези са унутрашњим узбуњивањем доставља се послодавцу и узбуњивачу.

Узбуњивач се може изјаснити о Извештају о предузетим радњама у поступку о информацији у вези са унутрашњим узбуњивањем у року од 3 дана.

Извештај о предузетим радњама у поступку о информацији у вези са унутрашњим узбуњивањем садржи:

- време, место и начин пријема информације у вези са унутрашњим узбуњивањем;
- радње су предузете у циљу провере информације у вези са унутрашњим узбуњивањем (нпр. које су изјаве узете и од којих лица, која писмена су састављена, те друге одговарајуће радње у складу са законом и општим актом послодавца о поступку унутрашњег узбуњивања);
- која лица (надлежни орган код послодавца и узбуњивач) су обавештена о радњама предузетим у циљу провере информације у вези са унутрашњим узбуњивањем уз навођење датума и начин обавештавања (писменим путем или усмено);
- шта је уочено у поступку о информацији, односно да ли су уочене неправилности и последице штетне радње насталих у вези са унутрашњим узбуњивањем и њихов и опис;
- начин евидентирања свих радњи наведених у извештају.

На основу извештаја овлашћено лице предложи мере ради отклањања уочених неправилности и последица штетне радње насталих у вези са унутрашњим узбуњивањем у року од 5 дана од дана достављања извештаја послодавцу и узбуњивачу.

Узбуњивач се може изјаснити о Извештају о предузетим радњама у поступку о информацији у вези са унутрашњим узбуњивањем у року од 3 дана.

#### Члан 15.

Ради отклањања уочених неправилности и последица штетне радње настале у вези са унутрашњим узбуњивањем могу да се предузму одговарајуће мере на основу извештаја о предузетим радњама у поступку о информацији у вези са унутрашњим узбуњивањем.

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

- навођење и опис неправилности, штетних радњи и последица ових радњи у вези са унутрашњим узбуњивањем утврђених извештајем;
- конкретне мере које се предлажу ради отклањања наведених неправилности и последица штетне радње насталих у вези са унутрашњим узбуњивањем утврђених извештајем;
- образложење зашто се конкретним предложеним мерама најефикасније отклањају неправилности и последице штетне радње настале у вези са унутрашњим узбуњивањем.

#### Члан 16.

Мере за отклањање неправилности и последица штетне радње насталих у вези са унутрашњим узбуњивањем су:

1. отклањање утврђених неправилности у вези са информацијом;
2. обустављање штетне радње;
3. отклањање последица штетне радње

Поред мера из става 1. овог члана могу се предузети и друге одговарајуће мере уколико је то потребно на основу Извештаја о предузетим радњама у поступку о информацији у вези са унутрашњим узбуњивањем.

#### Члан 17.

Овај правилник се објављује на огласној табли или на интернет страници Установе и ступа на снагу даном доношења.



Културно-просветни центар

Милица Илић, директор

На основу члана 14. став 5. Закона о заштити узбуњивача ("Службени гласник РС" бр. 128/2014) 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 ("Сл. гласник РС", број 49/2015), директор Културно-просветног центра Петровац на Млави Милица Илић, дана 23.01.2025. године, доноси следећу:

### ОДЛУКУ

#### о одређивању лица овлашћеног за пријем информације и вођење поступка у вези са узбуњивањем

1. Лице овлашћено за пријем информације и вођење поступка у вези са узбуњивањем је Радмила Радосављевић Јовановић, дипломирани правник за правне, кадровске и административне послове у Културно-просветном центру Петровац на Млави.
2. Ова одлука је коначна и ступа на снагу даном доношења.



Културно-просветни центар

*Милица Илић*

Милица Илић, директор

Културно-просветни центар

Петра Добрњаца 179, Петровац на Млави

ПИБ:102964606

МБ:17378303



## **ОБАВЕШТЕЊЕ** **о правима у вези узбуњивања**

1. Законом о заштити узбуњивача ("Службени гласник РС" бр. 128/2014) прописана је обавеза послодавца да свим радно ангажованим лицима достави писмено обавештење о правима из овог закона.

Наведеним законом и Правилником 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", број 49/2015), уређено је узбуњивање, поступак узбуњивања, права узбуњивача, обавеза државних и других органа и организација и правних и физичких лица у вези са узбуњивањем, права, обавезе и одговорности запосленог и послодавца у вези са узбуњивањем, као и друга питања од значаја за узбуњивање и заштиту узбуњивача.

2. 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 (у даљем тексту: „информација“). Узбуњивање може бити унутрашње (откривање информације послодавцу), спољашње (откривање информације овлашћеном органу) или узбуњивање јавности (откривање информације средствима јавног информисања, путем интернета, на јавним скуповима или на други начин којим се обавештење може учинити доступним јавности). Јавност се може узбунити, без претходног обавештавања послодавца или овлашћеног органа у случају непосредне опасности по живот, јавно здравље, безбедност, животну средину, од настанка штете великих размера, односно ако постоји непосредна опасност од уништења доказа. Приликом узбуњивања јавности узбуњивач је дужан да поштује претпоставку невиности окривљеног, право на заштиту података о личности, као и да не угрожава вођење судског поступка.

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.

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. ЗАБРАЊЕНО ЈЕ СПРЕЧАВАЊЕ УЗБУЊИВАЊА И ПРЕДУЗИМАЊЕ ШТЕТНИХ РАДЊИ, односно 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, 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.

Законом је прописан поступак за заштиту узбуњивача и казнене мере које се могу изрећи због спречавања узбуњивања и предузимања штетних радњи.

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

**ЗАБРАЊЕНА ЈЕ ЗЛОУПОТРЕБА УЗБУЊИВАЊА** коју врши лице које достави информацију за коју је знало да није истинита или поред захтева за поступање у вези са информацијом којом се врши узбуњивање тражи противправну корист.

4. Послодавац и овлашћени орган дужни су да поступају и по анонимним обавештењима у вези са информацијом, у оквиру својих овлашћења.

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 да предузме неопходне мере ради обустављања штетне радње и отклањања последица штетне радње;
- одреди лице овлашћено за пријем информације и вођење поступка у вези са узбуњивањем.

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

6. Узбуњивач има право на заштиту, у складу са законом, ако:

- 1) изврши узбуњивање код послодавца, овлашћеног органа или јавности на начин прописан законом;
- 2) открије 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 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) би у тренутку узбуњивања, на основу расположивих података, у истинитост информације, поверовало лице са просечним знањем и искуством као и узбуњивач.

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

Право на заштиту као узбуњивач, има лице које учини вероватним да је према њему предузета штетна радња, ако је лице које је предузело штетну радњу, погрешно сматрало да је то лице узбуњивач, односно повезано лице.

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.

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. У поступку судске заштите надлежан је виши суд према месту предузимања штетне радње или према месту пребивалишта тужиоца.

Тужбом за заштиту у вези са узбуњивањем може се тражити:

- 1) утврђење да је према узбуњивачу предузета штетна радња;
- 2) забрана вршења и понављања штетне радње;
- 3) уклањање последица штетне радње;
- 4) накнада материјалне и нематеријалне штете;
- 5) објављивање пресуде донете по тужби поднетој из горе наведених разлога у средствима јавног информисања, о трошку туженог.

Тужбом за заштиту у вези са узбуњивањем не може се побијати законитост појединачног акта послодавца којим је решавано о правима, обавезама и одговорностима запосленог по основу рада с тим да у тужби за оцену законитости појединачног акта послодавца којим је решавано о правима, обавезама и одговорности узбуњивача по основу рада, по посебним прописима, или на припремном рочишту, узбуњивач може истаћи навод да појединачни акт послодавца представља штетну радњу у вези са узбуњивањем.

7. Лице које је овлашћено за пријем информације као и свако лице које сазна податке о узбуњивачу 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. Подаци о узбуњивачу не смеју се саопштити лицу на које се указује у информацији.

Лице овлашћено за пријем информације 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, лице овлашћено за пријем информације дужно је да о томе, пре откривања идентитета, обавести узбуњивача.

8. Поступак унутрашњег узбуњивања уређен је Правилником о унутрашњем узбуњивању који је доступан сваком запосленом на увид у просторијама послодавца и налази се истакнут на огласној табли или интернет страници послодавца.

Поступак унутрашњег узбуњивања започиње достављањем информације послодавцу који је дужан да поступи по информацији без одлагања, а најкасније у року од 15 дана од дана пријема информације. 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.

У Петровцу на Млави,

дана 23.01.2025. године



Културно-просветни центар

*Милица Илић*

Милица Илић, директор