

ZARZĄDZENIE nr 4/2024
DYREKTORA KRAJOWEGO CENTRUM HODOWLI ZWIERZĄT
z dnia 17 września 2024 r.

w sprawie wprowadzenia Regulaminu zgłaszania naruszeń prawa obowiązującego w Krajowym Centrum Hodowli Zwierząt

Na podstawie Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia Unii (Dz.U.UE.L.2019.305.17) oraz Ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U 2024, poz. 928) zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadza się Regulamin zgłaszania naruszeń prawa obowiązujący w Krajowym Centrum Hodowli Zwierząt, stanowiący załącznik do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

1. Regulamin zgłaszania naruszeń prawa obowiązujący w Krajowym Centrum Hodowli Zwierząt zostanie podany do wiadomości pracowników i współpracowników poprzez umieszczenie na stronie kchz.agro.pl.
2. Regulamin wchodzi w życie po upływie 7 dni od podania go do wiadomości pracownikom.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

DYREKTOR

Leszek Sobolewski

Załącznik do Zarządzenia 4/2024
Dyrektora Krajowego Centrum Hodowli
Zwierząt w Warszawie z dnia 17
września 2024 r.

**REGULAMIN ZGŁASZANIA
NARUSZEŃ PRAWA
OBOWIĄZUJĄCY W KRAJOWYM
CENTRUM HODOWLI ZWIERZĄT**

§ 1 POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Celem Regulaminu zgłaszania naruszeń prawa w Krajowym Centrum Hodowli Zwierząt (zwany dalej Regulaminem) jest wprowadzenie procedur postępowania w przypadku zgłoszeń naruszeń prawa na podstawie Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz.U. UE.L.2019.305.17) oraz Ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. 2024 poz. 928).
2. Regulamin określa:
 - 1) zasady i tryb zgłaszania naruszeń przez sygnalistów w ramach zgłoszeń wewnętrznych oraz zgłoszeń zewnętrznych,
 - 2) podmioty właściwe w sprawach przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych,
 - 3) podejmowane działania następcze w związku z otrzymanymi zgłoszeniami wewnętrznymi,
 - 4) zasady prowadzenia rejestru zgłoszeń wewnętrznych,
 - 5) zasady i środki ochrony sygnalistów.
3. Naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa dotyczące:
 - 1) korupcji,
 - 2) zamówień publicznych,
 - 3) usług, produktów i rynków finansowych,
 - 4) przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu,
 - 5) bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami,
 - 6) bezpieczeństwa transportu,
 - 7) ochrony środowiska,
 - 8) ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego,
 - 9) bezpieczeństwa żywności i pasz,
 - 10) zdrowia i dobrostanu zwierząt,
 - 11) zdrowia publicznego,
 - 12) ochrony konsumentów,
 - 13) ochrony prywatności i danych osobowych,
 - 14) bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych,
 - 15) interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej.

4. Pracodawca dąży do zapewnienia aby pracownicy zatrudnieni w KCHZ, niezależnie od podstawy świadczenia pracy i zajmowanego stanowiska należycie i zgodnie z obowiązującym prawem wykonywali swoje obowiązki służbowe. Podstawowym obowiązkiem osób zajmujących stanowiska kierownicze w KCHZ oraz pracowników jest przeciwdziałanie i eliminowanie wszelkich nieprawidłowości, w tym naruszeń prawa w zakresie opisanym w przepisach Dyrektywy, Ustawy oraz postanowieniach niniejszego Regulaminu.
5. Pracodawca deklaruje, że celowe działania oraz zaniechania prowadzące do nieprawidłowości w stosowaniu i przestrzeganiu prawa powszechnie obowiązującego oraz regulacji wewnątrzzakładowych nie będą tolerowane przez KCHZ. Wszelkie zgłoszenia naruszeń prawa będą skrupulatnie badane, a ujawnione nieprawidłowości wyjaśniane i eliminowane.
6. Kierownictwo KCHZ, bezpośredni przełożeni pracowników oraz inne osoby wyznaczone przez Pracodawcę zobowiązani są do dołożenia wszelkich starań, aby osoby świadczące pracę były informowane oraz zaangażowane w przeciwdziałanie i eliminowanie wszelkich nieprawidłowości, które mogłyby doprowadzić do zaistnienia naruszenia prawa.
7. Postanowień Regulaminu nie stosuje się, jeżeli informacja o naruszeniu prawa została zgłoszona na podstawie przepisów odrębnych, w szczególności jako zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa odpowiednich organów ścigania.
8. Postanowień regulaminu nie stosuje się również jeżeli naruszenie prawa dotyczy wyłącznie praw zgłaszającego lub zgłoszenie naruszenia prawa następuje wyłącznie w indywidualnym interesie zgłaszającego.
9. Do zgłoszeń dokonywanych w interesie indywidualnym lub naruszeń prawa godzących wyłącznie w prawa zgłaszającego stosuje się inne obowiązujące u Pracodawcy procedury lub przepisy prawa powszechnego, a w szczególności prawo pracy.

§ 2 DEFINICJE

Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) Pracodawcy – należy przez to rozumieć Krajowe Centrum Hodowli Zwierząt z siedzibą w Warszawie (dalej: KCHZ),

- 2) działaniu następczym – należy przez to rozumieć działanie podjęte przez KCHZ lub organ publiczny w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia, w szczególności przez postępowanie wyjaśniające, wszczęcie kontroli lub postępowania administracyjnego, wniesienie oskarżenia, działania podjęte w celu odzyskania środków finansowych lub zamknięcie procedury w ramach wewnętrznej procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych,
- 3) działaniu odwetowym – należy przez to rozumieć bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie w kontekście związanym z pracą, które jest spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym, które narusza lub może naruszyć prawa sygnalisty lub wyrządza lub może wyrządzić nieuzasadnioną szkodę sygnaliście, w tym bezpodstawne inicjowanie postępowań przeciwko sygnaliście,
- 4) informacji o naruszeniu prawa – należy przez to rozumieć informację, w tym uzasadnione podejrzenie dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w Krajowym Centrum Hodowli Zwierząt lub informację dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa,
- 5) informacji zwrotnej – należy przez to rozumieć przekazanie sygnaliście informacji na temat planowanych lub podjętych działań następczych związanych ze zgłoszeniem i powodów takich działań,
- 6) kontekście związanym z pracą – należy przez to rozumieć całokształt okoliczności związanych ze stosunkiem pracy lub innym stosunkiem prawnym stanowiącym podstawę świadczenia pracy lub usług, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa oraz istnieje możliwość doświadczenia działań odwetowych,
- 7) osobie, której dotyczy zgłoszenie – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, osobę prywatną lub jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, której ustawa przyznaje zdolność prawną, wskazaną w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym jako osoba, która dopuściła się naruszenia prawa, lub jako osoba, z którą osoba ta dopuściła się naruszenia prawa, jest powiązana,

- 8) sygnaliście - należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą,
- 9) osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która pomaga sygnaliście w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą i której pomoc nie powinna zostać ujawniona,
- 10) osobie powiązanej z sygnalistą – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownika lub osobę najbliższą sygnalisty,
- 11) pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną w KCHZ na podstawie umowy o pracę niezależnie od rodzaju obowiązującej umowy o pracę,
- 12) ujawnieniu publicznym – należy przez to rozumieć podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej,
- 13) zgłoszeniu – należy przez to rozumieć ustne lub pisemne zgłoszenie wewnętrzne lub zgłoszenie zewnętrzne,
- 14) zgłoszeniu wewnętrznym – należy przez to rozumieć przekazanie informacji o naruszeniu prawa Pracodawcy za pomocą kanałów zgłoszeń wewnętrznych opisanych w Regulaminie,
- 15) zgłoszeniu zewnętrznym – należy przez to rozumieć ustne lub pisemne przekazanie Rzecznikowi Praw Obywatelskich albo organowi publicznemu informacji o naruszeniu prawa,
- 16) upoważnionej osobie – należy przez to rozumieć pracownika lub pracowników posiadających pisemne upoważnienie do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych osób wymienionych w zgłoszeniu wewnętrznym,
- 17) dyrektywie – to Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii,
- 18) ustawie – to Ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. 2024 poz. 928),
- 19) RODO – to Rozporządzenia PEiR(UE) nr 2016/679 z 27 kwietnia 2016 w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych

osobowych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.Urz. UE. L. z 2016 r. Nr 119, s. 1, z późn. zm.),
20) regulamin – niniejszy dokument.

§ 3 OBOWIĄZKI PRACODAWCY

1. Pracodawca jest zobowiązany do przeciwdziałania i reagowania na działania odwetowe stosowane wobec sygnalisty.
2. Pracodawca monitoruje i dokonuje regularnego przeglądu Regulaminu i wprowadza niezbędne zmiany w celu zapewnienia jego stosowania w sposób sprawiedliwy, spójny i skuteczny.
3. Pracodawca prowadzi politykę informacyjną, której celem jest upowszechnienie wiedzy wśród Pracowników o przepisach Dyrektywy, Ustawy oraz zasadach opisanych w niniejszym Regulaminie oraz zasadach zgłaszania naruszeń prawa w nich określonych.
4. Pracodawca postanawia, że osobą odpowiedzialną za prawidłowe stosowanie u Pracodawcy przepisów regulujących ochronę osób zgłaszających naruszenie prawa oraz odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń będzie pracownik Stanowiska do Spraw Pracowniczych oraz BHP (zwany również Osobą Odpowiedzialną za Przyjmowanie Zgłoszeń).
5. Pracodawca tworzy kanały wewnętrzne zapewniające możliwość dokonywania zgłoszeń naruszenia prawa.
6. Pracodawca jest obowiązany zapoznać każdego pracownika z treścią Regulaminu przed dopuszczeniem go do pracy.

§ 4 OBOWIĄZKI PRACOWNIKÓW

1. Wszyscy zatrudnieni zobowiązani są stosować postanowienia niniejszego Regulaminu.
2. Pracownicy powinni reagować na potencjalne działania odwetowe wobec Sygnalisty w szczególności poprzez:
 - 1) podejmowanie działań na rzecz stosowania zasad współżycia społecznego w relacjach z innymi pracownikami, w tym traktowania wszystkich z poszanowaniem ich godności i innych dóbr osobistych oraz unikanie stosowania jakichkolwiek działań/zachowań niepożądanych,
 - 2) reagowanie na obserwowane zachowania noszące znamiona odwetowych,

- 3) odmowę współdziałania lub wspierania działań, których elementem są zachowania o charakterze niepożądanym lub odwetowym,
- 4) uczestniczenie w szkoleniach organizowanych przez Pracodawcę o tematyce związanej z przeciwdziałaniem naruszeniom prawa.

§ 5 TRYB ZGŁASZANIA NARUSZEŃ

Sygnalista jest uprawniony dokonywać zgłoszeń za pomocą:

- 1) kanału wewnętrznego,
- 2) kanału zewnętrznego,
- 3) ujawnienia publicznego.

§ 6 WEWNĘTRZNY TRYB ZGŁASZANIA NARUSZEŃ

1. W przypadku, w którym naruszenie prawa może zostać skutecznie rozstrzygnięte wewnątrz Pracodawcy, zgłaszanie naruszenia w pierwszym rzędzie powinno być dokonywane za pośrednictwem wewnętrznych kanałów dokonywania zgłoszeń.
2. Wewnętrznymi kanałami zgłaszania naruszeń prawa u Pracodawcy są:
 - 1) przeznaczony specjalnie do zgłaszania naruszeń adres e-mail (sygnalista@kchz.agro.pl),
 - 2) korespondencja listowa kierowana na adres Pracodawcy z dopiskiem „Sygnalista” - Stanowisko do Spraw Pracowniczych oraz BHP,
 - 3) przesyłka złożona w siedzibie KCHZ bezpośrednio do Pracownika odpowiedzialnego za przyjmowanie zgłoszeń,
 - 4) osobiste spotkanie z osobą odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń przez Pracodawcę.
3. Ostateczny wybór trybu zgłoszenia należy do sygnalisty.

§ 7 OBOWIĄZKI OSOBY ODPOWIEDZIALNEJ ZA PRZYJMOWANIE ZGŁOSZEŃ

1. Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń odpowiada za udostępnienie pracownikom informacji dotyczących:
 - 1) właściwych organów wyznaczonych do przyjmowania zgłoszeń naruszeń kanałem zewnętrznym,
 - 2) procedur dokonywania zgłoszeń naruszeń wewnętrznych i zewnętrznych,

- 3) trybu rozpatrywania zgłoszeń wewnętrznych oraz związanych z nimi działań następczych.

§ 8 TRYB PRZYJMOWANIA ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH

1. Podmiotami odpowiedzialnymi za przyjmowanie zgłoszeń naruszeń dokonywanych kanałem wewnętrznym są:
 - 1) pracownik Stanowiska do Spraw Pracowniczych oraz BHP,
 - 2) Dyrektor Krajowego Centrum Hodowli Zwierząt, w przypadku gdy dane naruszenie dotyczy osoby odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń.
2. Pracodawca jest uprawniony do powołania innej osoby lub podmiotu zewnętrznego odpowiedzialnych za przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych.
3. Zgłoszenie może również zostać dokonane na wniosek osoby będącej sygnalistą w czasie bezpośredniego spotkania z osobą odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń (lub w wyjątkowych sytuacjach z Dyrektorem Krajowego Centrum Hodowli Zwierząt).
4. Spotkanie uprawnionych osób z sygnalistą powinno być udokumentowane w następujący sposób:
 - 1) nagranie rozmowy na nośniku zapewniającym trwałe zarchiwizowanie treści rozmowy lub
 - 2) za pomocą pisemnego protokołu.
5. Zgłoszenie naruszenia prawa przez sygnalistę, powinno uwzględniać następujące informacje:
 - 1) zwięzły opis sprawy ze wskazaniem istotnych faktów,
 - 2) wskazanie osoby, jednostki lub komórki organizacyjnej, której dotyczy naruszenie,
 - 3) wskazanie okresu czasu, w którym doszło do naruszenia,
 - 4) źródło wiedzy sygnalisty o naruszeniu,
 - 5) wskazanie osób mających związek ze sprawą.
6. W przypadku braku możliwości podania pełnych informacji, o których mowa w ust. 5, osoba zgłaszająca naruszenie prawa powinna podać wszystkie informacje jakie posiada. Brak przekazania pełnych informacji jest uzasadniony w przypadku niewiedzy lub gdy ujawnienie informacji mogłoby doprowadzić do ujawnienia tożsamości sygnalisty.

7. Osoba chcąc zachować anonimowość przekazując zgłoszenia w trybie elektronicznym powinna przesłać wiadomość z prywatnego adresu e-mail, uniemożliwiającego identyfikację nadawcy.
8. W przypadku dokonywanie zgłoszenia drogą poczty tradycyjnej, w celu zachowania pełnej anonimowości oraz poufności danych, zgłoszenia powinny być wysyłane z dopiskiem na kopercie „Sygnalista” w zależności od rodzaju sprawy zaadresowane odpowiednio do osoby odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń lub Dyrektora.
9. Korespondencja otrzymana w trybie wskazanym w ust. 8 powinna być przekazana bezpośrednio do oznaczonego adresata bez otwierania koperty.

§ 9 REJESTR ZGŁOSZEŃ

1. Pracodawca jest zobowiązany do prowadzenia rejestru zgłoszeń wewnętrznych oraz jest administratorem danych zgromadzonych w tym rejestrze.
2. W rejestrze zgłoszeń wewnętrznych Pracodawca wprowadza następujące dane:
 - 1) numer zgłoszenia,
 - 2) przedmiot naruszenia prawa,
 - 3) dane osobowe sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób,
 - 4) adres do kontaktu sygnalisty,
 - 5) datę dokonania zgłoszenia,
 - 6) informację o podjętych działaniach następczych,
 - 7) datę zakończenia sprawy.

§ 10 TRYB POSTĘPOWANIA W SPRAWIE ZGŁASZANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI

1. Osoba przyjmująca zgłoszenie potwierdza osobie zgłaszającej jego przyjęcie w terminie 7 dni od otrzymania, o ile tryb dokonania zgłoszenia umożliwia przekazanie takiego potwierdzenia. Osoba przyjmująca zgłoszenie zobowiązana jest również do poinformowania sygnalisty o przysługującym mu zakresie praw i obowiązków oraz o dalszych etapach postępowania.
2. Pracodawca zobowiązany jest złożyć do właściwego organu zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa bądź możliwości jego popełnienia w każdym przypadku, gdy zgłoszone naruszenie spełnia znamiona czynu zabronionego.

3. Osoba przyjmująca zgłoszenia zobowiązana jest do należytej staranności, obiektywizmu i poufności, w szczególności dotyczącej anonimowości sygnalisty.
4. Każde z odnotowanych zgłoszeń naruszenia prawa jest wstępnie weryfikowane przez osobę odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń.
5. Postępowanie wyjaśniające dotyczące zgłoszenia powinno nastąpić nie później niż w terminie 7 dni od dnia otrzymania zgłoszenia. Przyjmujący zgłoszenie jest uprawniony do jego odrzucenia, jeżeli w wyniku wstępnej weryfikacji okaże się, że jest ono bezzasadne.
6. Jeżeli ze względu na możliwość identyfikacji sygnalisty jest to możliwe, w terminie 3 miesięcy od dnia przyjęcia zgłoszenia, sygnaliście zostaną przekazane informacje o podjętych działaniach w sprawie.
7. Postępowanie wyjaśniające dotyczące zgłoszenia powinno się odbywać przy udziale osoby kierującej daną komórką organizacyjną Pracodawcy, w której doszło do naruszenia. W sytuacji gdy zgłoszenie dotyczy kierownika komórki organizacyjnej, postępowanie powinno być prowadzone z udziałem przełożonego tej osoby.
8. Jeżeli w wyniku przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego stwierdzone zostanie wystąpienie naruszenia prawa, osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń rekomenduje Dyrektorowi KCHZ następujące działania:
 - 1) w przypadku gdy dane naruszenie nie stanowi czynu zabronionego w rozumieniu Kodeksu karnego lub innych przepisów - pouczenie osoby odpowiedzialnej za naruszenie wraz z zobowiązaniem jej do powstrzymywania się w przyszłości od podejmowania podobnych działań,
 - 2) w przypadku stwierdzenia wyrządzenia szkody, zobowiązanie sprawcy do jej naprawienia na zasadach określonych w zawartej pomiędzy stronami ugodzie lub na zasadach ogólnych wynikających z Kodeksu cywilnego,
 - 3) w przypadku stwierdzenia istotnych naruszeń, wszczęcie postępowania dyscyplinarnego wobec pracownika, w wyniku którego możliwe jest wymierzenie kar dyscyplinarnych określonych w Kodeksie pracy lub zwolnienie dyscyplinarne,
 - a) w przypadku stwierdzenia możliwości popełnienia czynu zabronionego, rekomendacja powinna zwiierać zobowiązanie Dyrektora KCHZ do zawiadomienia organów ścigania.

§ 11 ODPOWIEDZIALNOŚĆ SYGNALISTY DZIAŁAJĄCEGO W ZŁEJ WIERZE

Osobie zgłaszającej naruszenie prawa, która przy zgłoszeniu nie działała w dobrej wierze, nie przysługują uprawnienia przewidziane w Regulaminie. W takim przypadku sygnalista może podlegać odpowiedzialności dyscyplinarnej, administracyjnej, cywilnej lub karnej.

§ 12 ZAKAZ DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

1. Wobec osoby dokonującej zgłoszenia naruszenia prawa w oparciu o postanowienia niniejszego Regulaminu nie mogą być podejmowane działania odwetowe przez poszczególne osoby i Pracodawcę ani próby lub groźby ich zastosowania.
2. Zakaz działań odwetowych obejmuje również osoby pomagające innym w dokonaniu zgłoszenia, jak i osób powiązanych z osobą zgłaszającą.
3. Sygnalista podlega ochronie, pod warunkiem, że miał uzasadnione podstawy sądzić, że będąca przedmiotem zgłoszenia wewnętrznej, zewnętrznej lub ujawnienia publicznej informacja o naruszeniu prawa jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego i że informacja taka stanowi informację o naruszeniu prawa.
4. Jeżeli praca była, jest lub ma być wykonywana na podstawie stosunku pracy, osoba zgłaszająca nie może być niekorzystnie traktowana z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.
5. Za działania odwetowe uważa się w szczególności:
 - 1) odmowę nawiązania stosunku pracy,
 - 2) wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy,
 - 3) brak zawarcia umowy o pracę na czas określony po zakończeniu obowiązywania umowy o pracę na okres próbny, brak zawarcia kolejnej umowy o pracę na czas określony lub brak zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony, po zakończeniu obowiązywania umowy o pracę na czas określony – w sytuacji gdy brak było obiektywnych przesłanek dla braku zawarcia takich umów,
 - 4) obniżenie wynagrodzenia za pracę,
 - 5) wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu,
 - 6) pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń,

- 7) przeniesienie pracownika na niższe stanowisko pracy,
 - 8) zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych,
 - 9) przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty,
 - 10) niekorzystną zmianę miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy,
 - 11) negatywną ocenę wyników pracy lub negatywną opinię o pracy,
 - 12) nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze,
 - 13) przymus, zastraszanie, wykluczenie,
 - 14) mobbing,
 - 15) dyskryminację,
 - 16) niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie,
 - 17) wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
 - 18) działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego,
 - 19) nieuzasadnione skierowanie na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania,
 - 20) spowodowanie straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu,
 - 21) wyrządzanie innej szkody niematerialnej w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty.
6. Wyjątkiem od opisanych wyżej naruszeń będzie sytuacja, w której pracodawca będzie w stanie udowodnić, że decyzja była podejmowana w oparciu o obiektywne przesłanki.
 7. Działaniami odwetowymi w rozumieniu niniejszego Regulaminu będzie również groźba lub próba zastosowania środka określonego w ust. 5.
 8. Dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy odpowiedzialności, w tym odpowiedzialności za szkodę, z tytułu naruszenia praw innych osób lub obowiązków określonych w przepisach prawa, w szczególności w przedmiocie zniesławienia, naruszenia dóbr osobistych, praw autorskich, przepisów o ochronie danych osobowych oraz obowiązku zachowania tajemnicy, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa, pod warunkiem że zgłaszający miał

uzasadnione podstawy, by sądzić, że zgłoszenie lub ujawnienie publiczne jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa.

§ 13 ZEWNĘTRZNY TRYB ZGŁASZANIA NARUSZEŃ

1. Jeżeli w ocenie osoby chcącej zgłosić naruszenie prawa zachodzi ryzyko działań odwetowych lub wymagają tego przepisy obowiązującego prawa, sygnalista przekazując informacje na temat naruszeń, uprawniony jest również do korzystania z zewnętrznego kanału zgłaszania naruszeń.
2. Zgłoszenie zewnętrzne jest przyjmowane przez Rzecznika Praw Obywatelskich albo organ publiczny.
3. Dokonanie zgłoszenia za pośrednictwem zewnętrznego kanału zgłoszeń może nastąpić po uprzednim dokonaniu zgłoszenia wewnętrznego lub od razu za pośrednictwem kanału zewnętrznego.

§ 14 UJAWNIEŃ PUBLICZNYCH

1. Ujawnieniem publicznym jest przekazanie informacji o naruszeniu prawa do środków masowego przekazu.
2. Osoba dokonująca ujawnienia publicznego kwalifikuje się do objęcia ochroną na mocy Regulaminu, jeżeli spełniony został jeden z poniższych warunków:
 - 1) uprzednio dokonano zgłoszenia wewnętrznego i/lub zewnętrznego, w odpowiedzi na które nie podjęto odpowiednich działań w terminie,
 - 2) istnienie uzasadnionych podstaw dla przyjęcia, że naruszenie może stanowić zagrożenie dla interesu publicznego,
 - 3) istnienie uzasadnionych obaw, że zgłaszającemu grozić będą działania odwetowe w przypadku dokonania zgłoszenia kanałem zewnętrznym.

§ 15 POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Pracodawca przeprowadza szkolenia pracowników, w tym kadry kierowniczej, w przedmiocie przeciwdziałania nadużyciom prawa.
2. Procedury wewnętrzne określone niniejszym regulaminem, nie wyłączają uprawnień osoby zgłaszającej do dokonania zgłoszenia kanałem zewnętrznym do właściwego organu.

3. Pracodawca, po otrzymaniu zgłoszenia, może w celu weryfikacji zbierać i przetwarzać dane osobowe osób, które zostały wskazane w zgłoszeniu. Przepisu art. 14 ust. 2 lit. f) RODO nie stosuje się.
4. W przypadku negatywnej weryfikacji zasadności zgłoszenia, osoby odpowiedzialne za jego weryfikację są zobowiązane do niezwłocznego usunięcia danych osobowych z dokumentacji zgłoszeniowej.
5. Dane osobowe zgłaszającego oraz inne dane pozwalające na ustalenie jego tożsamości nie podlegają ujawnieniu, chyba że za wyraźną zgodą zgłaszającego.
6. Regulamin skonsultowano z Przedstawicielem Pracowników.
7. Regulamin wchodzi w życie po upływie 7 dni od podania go do wiadomości pracownikom.


DIREKTOR
Leszek Sobolewski