

**REGULAMIN**  
**dotyczący przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych, oraz podejmowania działań**  
**następczych w związku ze zgłoszeniami naruszeń prawa**

Niniejszy Regulamin został sporządzony w związku z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 roku w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii oraz Ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenie prawa z dnia (Dz.U. 2024 poz. 928)

**§ 1**  
**Przepisy ogólne**

Niniejszy Regulamin określa wewnętrzną procedurę zgłaszania wewnętrznych naruszeń prawa i podejmowania działań następczych, zgodnie z wymogami określonymi w rozdziale 3 ustawy z dnia 16 czerwca 2024 roku o ochronie sygnalistów.

**§ 2**  
**Definicje**

Ilekroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:

- 1. Regulaminie** – należy przez to rozumieć niniejszy Regulamin dotyczący przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następczych;
- 2. Pracodawcy** – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną na stanowisku dyrektora Szkoły Podstawowej nr 21 z Oddziałami Integracyjnymi im. K. Miarki w Katowicach;
- 3. Pracowniku** – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną w Szkole Podstawowej nr 21 z Oddziałami Integracyjnymi im. K. Miarki w Katowicach;
- 4. Sygnaliście** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym: pracownika, pracownika tymczasowego, osobę świadczącą pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, stażystę, praktykanta oraz innych wskazanych w art. 4 ust. 1 i 2 Ustawy o ochronie sygnalistów.
- 5. Osobie, której dotyczy zgłoszenie** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, osobę prawną 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 z którą osoba ta jest powiązana;
- 6. Osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która pomaga zgłaszającemu w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą;
- 7. Osobie powiązanej z Sygnalistą** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownika lub członka rodziny zgłaszającego;
- 8. Kontekście związanym z pracą** – należy przez to rozumieć całokształt okoliczności związanych ze stosunkiem pracy lub innym stosunkiem prawnym stanowiącym podstawę świadczenia pracy, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa;
- 9. Komisji** – Komisji Zgłoszeń Wewnętrznych,
- 10. Informacji o naruszeniu prawa** – należy przez to rozumieć informację, w tym

uzasadnione podejrzenie, dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, o którym mowa w § 1 ust. 1 powyżej, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie u Pracodawcy lub w innej organizacji, z którą Sygnalista utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą, lub dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa;

**11. Naruszeniu prawa** – rozumie się przez to działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa dotyczące: zamówień publicznych, usług, produktów i rynków finansowych; zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu; bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami; bezpieczeństwa transportu; ochrony środowiska; ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego; bezpieczeństwa żywności i pasz; zdrowia i dobrostanu zwierząt; zdrowia publicznego; ochrony konsumentów; ochrony prywatności i danych osobowych; bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych; interesów finansowych Unii Europejskiej; rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;

**12. Zgłoszeniu wewnętrznym** – rozumie się przez to przekazanie informacji o naruszeniu prawa Pracodawcy;

**13. Działaniu odwetowym** – rozumie się przez to bezpośrednio lub pośrednio działanie lub zaniechanie Pracodawcy, które jest spowodowane Zgłoszeniem lub Ujawnieniem publicznym i które narusza lub może naruszyć prawa Sygnalisty lub wyrządza lub może wyrządzić mu szkodę;

**14. Działaniu następczym** – rozumie się przez to działanie podjęte przez Pracodawcę w celu oceny prawdziwości zarzutów zawartych w Zgłoszeniu Wewnętrznym oraz, w stosownych przypadkach, w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem Zgłoszenia, w tym Postępowanie wyjaśniające.

### § 3

#### Procedura zgłoszeń wewnętrznych

1. Pracownicy zatrudnieni u Pracodawcy są uprawnieni do składania zgłoszeń wewnętrznych zawierających informacje o naruszeniu prawa.

2. Zgłoszenia wewnętrzne składa się do Komisji Zgłoszeń Wewnętrznych powołanej przez Pracodawcę.

3. Procedura określona niniejszym Regulaminem nie obejmuje przyjmowania zgłoszeń anonimowych, dotyczy to również zgłoszeń ustnych, telefonicznych lub za pośrednictwem systemów komunikacji głosowej.

4. Procedura określona niniejszym Regulaminem nie obejmuje przyjmowania zgłoszeń o naruszeniach obowiązków pracowniczych podlegających odpowiedzialności przewidzianej w Kodeksie Pracy lub dokumentach wewnętrznych Pracodawcy regulujących stosunki pracy.

5. Regulaminu nie stosuje się także w przypadkach wyłączonych z zakresu Ustawy.

6. Zgłoszenia wewnętrzne składa się w formie pisemnej, ustnie, telefonicznie lub za pośrednictwem innych systemów komunikacji głosowej oraz, na wniosek zgłaszającego, za pomocą bezpośredniego spotkania zorganizowanego w terminie 7 dni od dnia otrzymania zgłoszenia. Przy czym ze zgłoszeń innych niż w formie pisemnej Komisja Zgłoszeń Wewnętrznych sporządza pisemną notatkę zawierającą treść zgłoszenia oraz dane osoby zgłaszającej.

7. Komisja przyjmuje zgłoszenia za pośrednictwem każdego ze swoich członków.

### § 4

#### Przyjęcie Zgłoszenia Wewnętrznego

1. Komisja do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa w terminie 7 dni od dnia otrzymania Zgłoszenia Wewnętrznego, jest obowiązana do potwierdzenia Sygnaliście przyjęcia Zgłoszenia Wewnętrznego.
2. Potwierdzenie przyjęcia Zgłoszenia Wewnętrznego dokonuje jeden członek Komisji w formie wskazanej przez Sygnalistę, jako preferowany sposób kontaktu zwrotnego.
3. Wskazany powyżej termin potwierdzenia przyjęcia Zgłoszenia Wewnętrznego nie dotyczy sytuacji, w której zgłaszający nie podał adresu, na który należy przekazać potwierdzenie.

## **§ 5**

### **Komisja Zgłoszeń Wewnętrznych**

1. Komisja do spraw rozpoznawania zgłoszeń jest podmiotem wewnętrznym powoływanym przez Pracodawcę, upoważnionym do podejmowania Działań następczych, włączając w to weryfikację Zgłoszenia Wewnętrznego i dalszą komunikację z Sygnalistą, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie Sygnaliście informacji zwrotnej.
2. Pracodawca powołuje czteroosobową Komisję Zgłoszeń Wewnętrznych, w skład której wchodzi następujący Pracownicy:
  - 1.
  - 2.
  - 3.
  - 4.
3. Komisja wykonuje swoje zadania w siedzibie Pracodawcy i w godzinach pracy jej członków.
  4. Kadencja członków Komisji do spraw rozpoznawania naruszeń prawa wynosi 2 lata, z możliwością ponownego wyboru na jedną kolejną kadencję.
  5. Członkowie Komisji, co do których z treści Zgłoszenia Wewnętrznego wynika, że mogą być zaangażowani w naruszenie prawa stanowiące przedmiot Zgłoszenia Wewnętrznego, nie mogą brać udziału w pracach Komisji dotyczących rozpoznawania tego Zgłoszenia Wewnętrznego

## **§ 6**

### **Zadania Komisji Zgłoszeń Wewnętrznych**

Do zadań Komisji należy:

1. Przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych za pośrednictwem każdego ze swoich członków.
2. Podejmowanie działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia i dalszą komunikację ze zgłaszającym, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie zgłaszającemu informacji zwrotnej.
3. Potwierdzanie zgłaszającemu przyjęcia zgłoszenia w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania, chyba że zgłaszający nie podał adresu, na który należy przekazać potwierdzenie.
4. Podejmowanie, z zachowaniem należytej staranności, działań następczych w związku ze zgłoszeniem wewnętrznym.
6. Komisja jest upoważniona do następujących działań następczych i stosowania środków w przypadku stwierdzenia naruszenia prawa:

- ocena prawdziwości zarzutów zawartych w zgłoszeniu,
  - dochodzenie wewnętrzne polegające na wysłuchaniu Pracowników lub innych osób mogących mieć związek ze zgłoszeniem, przy czym uczestnictwo w wysłuchaniu wymaga zgody danego Pracownika lub innej osoby,
  - postępowanie wyjaśniające polegające na zapoznaniu się z dokumentami mogącymi mieć związek ze zgłoszeniem, w tym z korespondencją elektroniczną prowadzoną za pomocą sprzętu Pracodawcy i informacjami znajdującymi się w pamięci komputerów należących do Pracodawcy, zapisami audio i video stanowiącymi własność Pracodawcy,
  - zwrócenie się do Pracodawcy o wniesienie oskarżenia do właściwego organu publicznego,
  - zwrócenie się do Pracodawcy o podjęcie działania w celu odzyskania środków finansowych,
  - zamknięcie procedury przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń w danej sprawie w związku ze stwierdzeniem, że zarzuty objęte zgłoszeniem zostały ocenione jako nieprawdziwe, zgłoszenie dotyczy okoliczności nieobjętych zakresem niniejszego Regulaminu albo zgłoszone naruszenie miało wyraźnie niewielką wagę i nie wymagało dalszych działań następczych,
  - przekazanie zgłaszającemu informacji zwrotnej w terminie do 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia lub, w przypadku nieprzekazania potwierdzenia zgłaszającemu, 3 miesięcy od upływu 7 dni od dokonania zgłoszenia.
7. Jeżeli z oceny zgłoszenia wewnętrznego wynika, że dotyczy ono naruszenia obowiązków pracowniczych Komisja zamyka procedurę przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń w danej sprawie i przekazuje ją Pracodawcy.
8. Z przeprowadzonych działań następczych Komisja sporządza protokół lub notatkę.
9. Komisja działa kolegialnie podejmując decyzje większością głosów, przy czym decyduje ilość głosów oddanych „za”. W sprawach wymagających podjęcia decyzji komisja sporządza protokół z głosowania.
10. Dokumenty sporządzane przez Komisję podpisują wszyscy jej członkowie, przy czym każdy z członków jest uprawniony do wpisania do dokumentu zdania odrębnego.

## § 7

### Postępowanie wyjaśniające

1. Postępowanie wyjaśniające przeprowadzone jest w składzie co najmniej trzech członków Komisji do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa.
2. Postępowanie wyjaśniające poprzedzone jest wstępną analizą Zgłoszenia Wewnętrznego, przeprowadzoną przez trzech członków Komisji do spraw rozpoznawania naruszeń prawa.
3. Wstępna analiza Zgłoszenia Wewnętrznego ma na celu ustalenie, czy Zgłoszenie Wewnętrzne nie jest w oczywisty sposób nieprawdziwe lub czy istnieje możliwość uzyskania informacji niezbędnych do przeprowadzenia Postępowania Wyjaśniającego.
4. W przypadku, gdy na etapie wstępnej analizy Komisja do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa uzna, że Zgłoszenie Wewnętrzne jest w oczywisty sposób bezzasadne, nieprawdziwe lub brak jest możliwości uzyskania informacji niezbędnych do prowadzenia Postępowania wyjaśniającego, odstępuje od wszczęcia Postępowania wyjaśniającego.
5. Komisja informuje Sygnalistę w terminie 14 dni od dnia odstąpienia od wszczęcia Postępowania wyjaśniającego o tym fakcie, w formie wskazanej przez Sygnalistę jako preferowanej formie kontaktu.
6. W toku postępowania wyjaśniającego, Komisja do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa, w celu ustalenia zasadności i prawdziwości Informacji o naruszeniu prawa

wskazanej w Zgłoszeniu Wewnętrznym, podejmuje, z zachowaniem należytej staranności, stosowne Działania następce.

7. Komisja może w szczególności wzywać świadków w celu złożenia zeznań oraz analizować dokumentację niezbędną do rozpoznania Zgłoszenia wewnętrznego.

8. Po przeprowadzeniu Postępowania wyjaśniającego, Komisja podejmuje decyzję co do zasadności Zgłoszenia Wewnętrznego.

9. W przypadku, gdy Komisja uzna, że doszło do naruszenia prawa, decyzja zawiera rekomendacje krótkofalowe co do działań naprawczych lub dyscyplinujących w stosunku do Osoby, której dotyczy zgłoszenie oraz rekomendacje długofalowe, mające na celu zapobieżenie podobnym naruszeniom prawa w przyszłości.

10. Decyzje Komisji do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa zapadają zwykłą większością głosów.

11. Komisja do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa przeprowadza Postępowanie wyjaśniające, podejmuje Działania następce oraz przekazuje informację zwrotną Sygnaliście w terminie 3 miesięcy od dnia potwierdzenia przyjęcia Zgłoszenia Wewnętrznego, a jeżeli potwierdzenia nie zostało przekazane – w terminie 3 miesięcy od upływu 7 dni od dnia dokonania Zgłoszenia Wewnętrznego.

12. Informacja zwrotna zawiera informację w przedmiocie stwierdzenia bądź braku stwierdzenia wystąpienia naruszenia prawa i ewentualnych środków, które zostały lub zostaną zastosowane w reakcji na stwierdzone naruszenie prawa.

## § 8

### Działania odwetowe

1. Sygnalista nie może być niekorzystnie traktowany z powodu dokonania Zgłoszenia wewnętrznego.

2. Za niekorzystne traktowanie, o którym mowa w ust. 1 powyżej, uważa się w szczególności:

- a) odmowę nawiązania stosunku pracy,
- b) wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy,
- c) nie zawarcie umowy o pracę na czas określony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, nie zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony lub nie zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony – w sytuacji gdy Sygnalista miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa,
- d) obniżenie wynagrodzenia za pracę,
- e) wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu,
- f) pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą,
- g) przeniesienie Sygnalisty na niższe stanowisko pracy,
- h) zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych,
- i) przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków pracowniczych,
- j) niekorzystną zmianę miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy,
- k) negatywną ocenę wyników pracy lub negatywną opinię o pracy,
- l) nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze,
- m) wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
- n) nieuzasadnione skierowanie na badanie lekarskie, w tym badania psychiatryczne, o ile przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badanie,
- o) działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego

lub branżowego.

– chyba że Pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

3. Sygnalista podlega ochronie określonej w niniejszym Regulaminie jedynie w przypadku, gdy miał uzasadnione podstawy sądzić, że będąca przedmiotem Zgłoszenia wewnętrznej informacji o naruszeniu prawa jest prawdziwa w momencie dokonywania Zgłoszenia i że informacja taka stanowi Informację o naruszeniu prawa.

4. Postanowienia § 7 stosuje się do Osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz Osoby powiązanej z Sygnalistą, jeżeli pozostają w stosunku pracy z Pracodawcą.

## **§ 9**

### **Dane osobowe**

1. Administratorem danych osobowych Sygnalisty, osoby której dotyczy zgłoszenie, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej z Sygnalistą jest Pracodawca.

2. Dane osobowe zgłaszającego oraz inne dane pozwalające na ustalenie jego tożsamości nie podlegają ujawnieniu, chyba że za wyraźną zgodą zgłaszającego.

3. Komisja, po otrzymaniu zgłoszenia, może w celu weryfikacji zgłoszenia oraz podjęcia działań następczych zbierać i przetwarzać dane osobowe osoby, której dotyczy zgłoszenie, nawet bez jej zgody.

4. Komisja prowadzi rejestr zgłoszeń wewnętrznych.

5. Pracodawca jest administratorem danych zgromadzonych w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych.

6. Dane w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych są przechowane przez okres 5 lat od dnia przyjęcia zgłoszenia.

7. Do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych osób dokonujących zgłoszeń i osób, których dotyczy zgłoszenie upoważniona jest wyłącznie Komisja oraz Pracodawca w zakresie wskazanym w niniejszym Regulaminie i Ustawie.

8. Pracodawca upoważnia pisemnie każdego z członków Komisji do czynności wskazanych w § 6.

8. Osoby upoważnione zgodnie z ust. 8 niniejszego paragrafu są obowiązane do zachowania tajemnicy.

## **§ 10**

### **Postanowienia końcowe**

1. Odpowiedzialnymi za zapoznanie podległych pracowników z niniejszym Regulaminem jest Dyrektor Szkoły.

2. Każdy Pracownik ma obowiązek zapoznania się z treścią niniejszego Regulaminu. Nowo zatrudniony Pracownik ma obowiązek zapoznania się z treścią niniejszego Regulaminu przed rozpoczęciem wykonywania pracy.

3. Niniejszy Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości Pracowników w sposób przyjęty u Pracodawcy.