# Procedura zgłoszeń wewnętrznych naruszania prawa

w Zespole Szkół Ekonomiczno-Turystyczno-Hotelarskich

im. Władysława Grabskiego w Łodzi

## Rozdział 1 Postanowienia ogólne

### **§ 1.** Celem niniejszej procedury jest:

1. określenie kompleksowej regulacji problematyki ujawniania przypadków nieprawidłowości oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń;
2. poprawa społecznego postrzegania osób zgłaszających przypadki naruszeń prawa;
3. ochrona szkoły jako instytucji poprzez wczesne wykrycie i usunięcie zgłaszanych przypadków nieprawidłowości;
4. propagowanie postawy odpowiedzialności obywatelskiej.

**§ 2.** Procedura zgłoszeń wewnętrznych naruszeń w Zespole Szkół Ekonomiczno-Turystyczno-Hotelarskich im. Władysława Grabskiego w Łodzi zwana dalej „procedurą”, określa:

1. zakres dziedzinowy zgłoszeń naruszenia prawa, podlegający rozpatrywaniu zgodnie z zasadami określonymi w procedurze;
2. sposoby przekazywania zgłoszeń z wykorzystaniem kanału wewnętrznego;
3. osoby uprawnione do zgłoszenia naruszenia prawa;
4. warunki nadania statusu sygnalisty;
5. organizację przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń naruszenia prawa;
6. działania podejmowane przez pracodawcę w celu zweryfikowania informacji o naruszeniach prawa;
7. zasady ochrony sygnalistów i osób uprawnionych do objęcia ochroną;
8. podejmowanie działań następczych oraz związanego z tym przetwarzania danych osobowych;
9. rodzaje zabronionych działań odwetowych;
10. prowadzenie rejestru zgłoszeń;
11. zasady odpowiedzialności za nieprawdziwe zgłoszenia;
12. pouczenia o możliwościach składania naruszeń prawa poza kanałem wewnętrznym.

**§ 3.** Ilekroć w procedurze jest mowa o:

1. dyrektorze – należy przez to rozumieć Dyrektora w Zespole Szkół Ekonomiczno- Turystyczno-Hotelarskich im. Władysława Grabskiego w Łodzi
2. pracowniku – należy przez to rozumieć pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę w szkole na stanowiskach pedagogicznych i samorządowych oraz osoby świadczące pracę na innej podstawie stosunku pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej;
3. sygnalista – osoba zatrudniona lub współpracująca ze szkołą niezależnie od zajmowanego przez nią stanowiska, pełnionej funkcji czy formy zatrudniania lub współpracy, z pomocą której szkoła prowadzi działalność, dokonująca zgłoszenia wewnętrznego lub zewnętrznego, dotyczącego naruszeń wskazanych

w niniejszej procedurze;

1. zgłoszeniu wewnętrznym – należy przez to rozumieć przekazanie pracodawcy informacji o naruszeniu prawa wskazanemu podmiotowi do przyjmowania zgłoszeń/;
2. 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 organizacji, w której zgłaszający pracuje lub pracował, lub w innej organizacji, z którą zgłaszający utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą, lub dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa;
3. informacji zwrotnej – należy przez to rozumieć przekazanie zgłaszającemu informacji na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań;
4. organie publicznym – należy przez to rozumieć organ administracji publicznej, który ustanowił procedurę przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych o naruszeniach prawa w dziedzinie należącej do zakresu działania tego organu;
5. działaniu następczym – należy przez to rozumieć działanie podjęte przez pracodawcę, w celu oceny prawdziwości zarzutów zawartych w zgłoszeniu oraz, w stosownych przypadkach, w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia, w tym przez dochodzenie wewnętrzne, postępowanie wyjaśniające, wniesienie oskarżenia, działanie podjęte w celu odzyskania środków finansowych lub zamknięcie procedury przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń;
6. działaniu odwetowym – należy przez to rozumieć bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie, które jest spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym i które narusza lub może naruszyć prawa zgłaszającego lub wyrządza lub może wyrządzić szkodę zgłaszającemu lub osobach wskazanych w pkt 10 i 11;
7. osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która pomaga zgłaszającemu w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą;
8. osobie powiązanej ze zgłaszającym – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownika lub członka rodziny zgłaszającego;
9. 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;
10. 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 osobę, która dopuściła się naruszenia prawa lub z którą osoba ta jest powiązana.

**§ 4.**Procedurę stosuje się do osoby fizycznej, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym do:

1. pracownika, także w przypadku, gdy stosunek pracy już ustał;
2. osoby ubiegającej się o zatrudnienie, która uzyskała informację o naruszeniu prawa

w procesie rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy;

1. osoby świadczącej pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej;
2. przedsiębiorcy lub dostawcy świadczącego usługi na rzecz szkoły;
3. osoby świadczącej pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej;
4. wolontariusza, praktykanta;

– zwanych dalej „zgłaszającymi”.

**§ 5.** Proces przyjmowania zgłoszeń jest jednym z kluczowych elementów prawidłowego i zgodnego z prawem funkcjonowania szkoły, którego jednym z celów jest identyfikowanie nieprawidłowości w działalności szkoły/placówki i podejmowanie działań w celu ich eliminowania i ograniczenia ryzyka wystąpienia lub występowania we wszystkich obszarach działalności placówki.

**§ 6. 1.** Charakter zgłoszeń może być:

1. jawny, gdy sygnalista zgadza się na pełne ujawnienie tożsamości, zarówno osobom zaangażowanym w wyjaśnianie zgłoszenia oraz osobom postronnym, w tym osobie naruszającej prawo, podanej w zgłoszeniu;
2. poufny, gdy dane sygnalisty podlegają ochronie i podlegają utajnieniu;

**§ 7.**Procedura nie ma zastosowania jeżeli naruszenie prawa godzi wyłącznie w prawa sygnalisty lub zgłoszenie naruszenia następuje wyłącznie w indywidualnym interesie osoby dokonującej zgłoszenia.

 **§ 8.** Osoby, dokonujące zgłoszenia w złej wierze, przekazujące błędne i nieprawdziwe informacje oraz sprawcy nadużycia nie podlegają ochronie przewidzianej w procedurze. Takiej ochronie nie podlegają również sygnaliści, którzy przy dokonaniu zgłoszeń podają celowo i świadomie błędne lub wprowadzające w błąd informacje.

## Rozdział 2

## Przedmiotowy zakres zgłoszeń

**§ 9.** Wewnętrzny kanał zgłoszeń przeznaczony jest do przyjmowania zgłoszeń o naruszeniu prawa lub zaniechaniu niezgodnym z prawem, a także obejściu prawa dotyczący:

1. korupcji;
2. zamówień publicznych;
3. bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;
4. bezpieczeństwa transportu;
5. ochrony środowiska;
6. zdrowia publicznego;
7. ochrony konsumentów;
8. ochrony prywatności i danych osobowych;
9. bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych.

**§ 10.** Niniejsza procedura służy do zgłaszania nieprawidłowości określonych w § 9.Pozostałe kwestie dotyczące bieżących problemów związanych z wykonywaną pracą należy rozwiązywać w oparciu o istniejące relacje służbowe bądź inne - ustanowione na podstawie odrębnych regulacji wewnętrznych - dostępne kanały, które powinny być wykorzystane do tych celów.

## Rozdział 3

## Sposoby dokonywania zgłoszeń

**§ 11**. 1. Zgłoszenia mogą być dokonywane poprzez poufne kanały zgłoszeń funkcjonujące w szkole w następujący sposób:

1. pisemnie, drogą listowną na adres: Zespół Szkół Ekonomiczno-Turystyczno-Hotelarskich, 91-008 Łódź, ul. Drewnowska 171 z dopiskiem „POUFNE – zgłoszenie nieprawidłowości”
	1. Zgłoszenia anonimowe nie podlegają rozpatrywaniu i nie podejmuje się żadnych działań następczych w tej sprawie.
	2. Sygnalista ma prawo wskazać w zgłoszeniu, by tożsamość jego osoby nie została ujawniona żadnej osobie, która nie jest upoważnionym członkiem personelu właściwym do przyjmowania zgłoszeń i podejmowania w związku z nimi działań następczych. Ma to również zastosowanie do wszelkich innych informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość osoby dokonującej zgłoszenia.
	3. Ujawnienie tożsamości osoby zgłaszającej może nastąpić tylko na podstawie wyraźnie wyrażonej zgody w zgłoszeniu, poprzez wniesienie zapisu: „Wyrażam zgodę na ujawnianie w postępowaniu wyjaśniającym i podejmowaniu działań następczych mojej tożsamości”. Brak takiej formuły we zgłoszeniu będzie traktowane jako brak zgody.

**§ 12. 1.** W celu rozpatrzenia zgłoszenia dyrektor szkoły powołuje komisję do jego rozpatrzenia.

1. W celu sprawnego rozpatrzenia zgłoszenia zaleca się, aby zgłoszenie zawierało w szczególności:
2. nazwę jednostki organizacyjnej/ osoby, której dotyczy zgłoszenie;
3. przybliżony okres występowania naruszenia;
4. dane sygnalisty, którego dotyczy zgłoszenie, oraz innych osób, które mają lub mogą mieć z nim związek;
5. wszelkie inne informacje mające związek ze zgłoszeniem, w tym ewentualne dokumenty;
6. wskazanie preferowanego sposobu kontaktu zwrotnego, zapewniającego zachowanie poufności tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia i innych osób wymienionych w zgłoszeniu przy jednoczesnym uniemożliwieniu uzyskania do nich dostępu, np. poprzez wykorzystanie dedykowanego i prywatnego adresu e-mail sygnalisty, utworzonego specjalnie na ten cel.
7. Komisja podejmuje wszelkie prawnie dopuszczalne czynności, aby przed pozostawieniem zgłoszenia nierozpoznanego pozyskać niezbędne informacje i

dokumenty do jego skutecznego rozpoznania.

1. Tylko zgłoszenia dokonane w dobrej wierze (tj. odnoszące się do zdarzeń, które w rzeczywistości zaistniały i mogą stanowić potencjalne naruszenie) są rozpatrywane z uwzględnieniem zasad poufności, dając sygnaliście gwarancję pozostania anonimowym i gwarantują ochronę przed potencjalnymi działaniami odwetowymi.
2. Do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych osób są dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie pracodawcy. Osoby upoważnione są obowiązane do zachowania tajemnicy.
3. Pracodawca stosuje rozwiązania techniczne i organizacyjne zapewniające przechowywanie danych osobowych zgłaszającego oddzielnie od dokumentu lub innego nośnika informacji obejmujących zgłoszenie, włączając w to, w odpowiednim przypadku, usunięcie z treści dokumentu lub innego nośnika informacji niezwłocznie po ich otrzymaniu, wszystkich danych osobowych zgłaszającego.
4. Zgłoszenie naruszenia prawa z wykorzystaniem kanału wewnętrznego powinno być dokonane w formie formularza zgłoszenia naruszenia, stanowiącego załącznik nr 2 do niniejszej procedury.
5. Komisja upoważniona do przyjmowania zgłoszeń naruszenia prawa w terminie 7 dni od daty jego wpływu potwierdza fakt otrzymania zgłoszenia w sposób wskazany przez zgłaszającego. Odstępuje się od przekazania informacji o wpływie zgłoszenia w przypadku nie podania adresu kontaktowego zgłaszającego.

## Rozdział 4

## Wstępna analiza zgłoszeń

**§ 13.1.** Pierwszą czynnością przed rozpatrzeniem zgłoszenia jest jego analiza podkątem przedmiotowości zgłoszenia, wskazanym w § 9 procedury.Jeżeli w ocenie Komisji upoważnionej do przyjmowania zgłoszeń, charakter i przedmiot zgłoszenia uzasadniają rozpatrzenie go w trybie przewidzianym w procedurze, Komisja wszczyna działania następcze.

1. Komisja, o której mowa w § 14 ust. 1 dokonuje wstępnej analizy zgłoszenia pod kątem tego, czy informacje w nim zawarte umożliwiają rozpatrzenie zasadności zgłoszenia, a gdy zajdzie taka potrzeba, kontaktuje się z sygnalistą, z zachowaniem poufności danych osobowych sygnalisty.
2. Komisja może podjąć decyzję o odstąpieniu od przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego w przypadku, gdy:
	1. zgłoszenie jest w oczywisty sposób niewiarygodne;
	2. niemożliwe jest uzyskanie informacji niezbędnych do prowadzenia postępowania wyjaśniającego.
3. Jeśli zgłoszenie pozwala na przeprowadzenie weryfikacji jego zasadności, a ponadto według opisu zachodzi prawdopodobieństwo wystąpienia nieprawidłowości, następuje wszczęcie postępowania wyjaśniającego.
4. Komisja może rozważać zaangażowanie w postępowaniu wyjaśniającym współpracowników lub niezależnego konsultanta, o ile w ocenie Komisji, wiedza i doświadczenie takich osób mogą być niezbędne w postępowaniu wyjaśniającym.
5. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy zgłoszenie, osoba będąca bezpośrednim przełożonym sygnalisty, którego dotyczy zgłoszenie, ani osoba bezpośrednio podlegająca sygnaliście, którego dotyczy zgłoszenie.
6. W sytuacji, gry w ocenie członka Komisji zaistnieją okoliczności, które mogą rzutować na jego bezstronność w ocenie zgłoszenia, może on zawnioskować do dyrektora o wyłączenie z prac Komisji w prowadzonym postępowaniu wyjaśniającym.
7. W przypadku, gdy zajdą okoliczności, o których mowa w ust. 6 lub ust. 7 powyżej, dyrektor, na wniosek upoważnionej osoby prowadzącej postepowanie wyjaśniające może wyznaczyć innego pracownika na członka Komisji.

## Rozdział 5

## Rozpatrywanie zgłoszenia i podejmowanie działań następczych

**§ 14. 1.** Komisja rozpatruje zgłoszenie, podejmuje działania następcze oraz przekazuje informacje zwrotne bez zbędnej zwłoki, nie później jednak niż w terminie 3 miesięcy od dnia wpływu zgłoszenia.

1. Komisja dokonuje weryfikacji zasadności zgłoszenia w postepowaniu wyjaśniającym w oparciu i obowiązujące w szkole regulacje wewnętrzne oraz informacje uzyskane od wskazanych w zgłoszeniu osób, z uwzględnieniem rodzaju i charakteru zgłoszenia oraz z zastrzeżeniem zachowania zasad poufności. Postępowanie wyjaśniające jest prowadzone w sposób uczciwy i bezstronny.
2. W przypadku, gdy zajdzie taka konieczność, Komisja może wzywać na posiedzenie pracowników lub współpracowników, którzy mogą mieć związek lub jakąkolwiek wiedzę w zakresie zgłoszenia lub sygnalistę, w celu złożenia wyjaśnień. Na wniosek Komisji wszyscy pracownicy mają obowiązek stawić się na posiedzeniu oraz udostępnić dokumenty i udzielać niezbędnych informacji w celu ustalenia wszystkich okoliczności zasadności zgłoszenia.
3. Posiedzenia Komisji są każdorazowo utrwalane w formie notatki służbowej. Wyjaśnienia składane przez wezwane osoby utrwalane są w formie protokołu. Ustalenia z przebiegu posiedzenia Komisji mogą być zatwierdzone za pośrednictwem poczty służbowej.
4. Po ustaleniu całokształtu stanu faktycznego Komisja podejmuje decyzje, co do zasadności zgłoszenia, a w przypadku zgłoszeń zasadnych również wydaje rekomendację o stosowanych działaniach naprawczych lub dyscyplinujących w stosunku do pracownika lub współpracownika, który dopuścił się naruszenia, oraz rekomendację możliwych działań zapobiegawczych mających na celu wyeliminowanie podobnych do opisanych w zgłoszeniu naruszeń w przyszłości.
5. W przypadku braku jednomyślności wnioski końcowe Komisji zapadają zwykłą większością głosów, a w przypadku równej liczby głosów decyduje głos przewodniczącego Komisji.
6. Uzgodnione przez Komisję wnioski końcowe zawierają w szczególności opis stanu faktycznego, decyzję odnośnie do zasadności zgłoszenia oraz – w sytuacji zgłoszeń uznanych za zasadne – rekomendację stosowanych działań następczych i zapobiegawczych.
7. W sytuacji, gdy zgłoszenie dotyczy dyrektora szkoły, przewodniczący Komisji przekazuje końcowy protokół organowi prowadzącemu, który ma możliwość odniesienia się do ustaleń.
8. W przypadku pozytywnej weryfikacji zasadności zgłoszenia przewodniczący Komisji:
9. przekazuje informację o wyniku postępowania wyjaśniającego dyrektorowi w celu podjęcia stosowanych, następczych działań dyscyplinujących lub naprawczych zawartych w protokole Komisji wobec takiej osoby, przewidzianych właściwym dla danego pracownika regulaminem pracy lub wynikających z indywidualnej umowy o współpracę bądź ogólnie obowiązującymi przepisami prawa;
10. w terminie 7 dni roboczych od przekazania informacji, o której mowa w pkt 1 powyżej, informuje pracownika, któremu zarzuca się dokonanie naruszenia, o dokonanym zgłoszeniu oraz przeprowadzonej weryfikacji zgłoszenia.
11. W przypadku negatywnej weryfikacji zasadności zgłoszenia i oddaleniu podejrzeń

w nim zawartych, przewodniczący Komisji przekazuje niezwłocznie sygnaliście oraz pracownikowi, któremu zarzucono dokonanie naruszenia, informację o dokonanym zgłoszeniu oraz o przeprowadzonej weryfikacji zgłoszenia. W przypadku, gdy zgłoszenie dotyczyło dyrektora, informację o zakończonym postępowaniu wyjaśniającym oraz jego wyniku przekazuje się organowi prowadzącemu.

1. W przypadku, gdy zgłoszenie jest niezasadne lub narusza prawa i wolności osoby wskazanej jako winnej naruszeniu nie stosuje się zasad ochrony danych osobowych sygnalisty.

## Rozdział 6

## Ochrona sygnalisty

**§ 15. 1.** W Zespole Szkół Ekonomiczno-Turystyczno-Hotelarskich im. Władysława Grabskiego w Łodzi obowiązuje kategoryczny zakaz zachowań odwetowych w stosunku do sygnalisty składającego zgłoszenie w dobrej wierze oraz w racjonalnym przeświadczeniu, iż dokonuje ujawnienia istotnych nieprawidłowości lub nadużyć, przy czym nie ma znaczenia czy nieprawidłowości lub naruszenia prawa udało się potwierdzić i czy rzeczywiście miały miejsce.

2.Ochrona sygnalisty obowiązuje od daty wpływu zgłoszenia. Sygnaliście przysługuje ochrona, o ile:

1. działał w dobrej wierze, czyli w oparciu o fakty i inne obiektywne motywacje (w przeciwieństwie do względów osobistych, np. poczucia niesprawiedliwości, chęci odwetu czy osobistych interesów);
2. posiadał uzasadnione przekonanie, że każdy zawarty w nim zarzut jest prawdziwy lub też zachodzi duże prawdopodobieństwo wystąpienia naruszenia prawa;
3. nie dokonuje zgłoszenia w celu osiągnięcia własnych korzyści i jednocześnie:

− posiada status pracownika szkoły lub jest osobą prowadzącą własną działalność i świadczy usługi na rzecz szkoły lub

− jest wolontariuszem lub stażystą w szkole i nie otrzymuje wynagrodzenia za wykonywaną pracę lub

− jest kandydatem na pracownika.

**3.** Ochrona sygnalisty obejmuje w szczególności strefy:

1. praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy;
2. kształcenia zawodowego;
3. warunków pracy, wymagań dotyczących efektywności zawodowej;
4. wynagrodzenia oraz świadczeń dodatkowych;
5. oceny zawodowej oraz systemu awansowania;
6. odpowiedzialności dyscyplinarnej i odszkodowawczej;
7. zmiany warunków pracy;

8) rozwiązania stosunku pracy.

4.Za odwetowe działania, o których mowa w ust. 1, uważa się w szczególności:

1. odmowę nawiązania stosunku pracy; wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy;
2. 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;
3. obniżenie wynagrodzenia za pracę;
4. wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu;
5. pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych

z pracą;

1. przeniesienie pracownika na niższe stanowisko pracy;
2. zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
3. przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków pracowniczych;
4. niekorzystną zmianę miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
5. negatywną ocenę wyników pracy lub negatywną opinię o pracy;
6. nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;
7. przymuszanie, zastraszanie lub wykluczanie;
8. stosowanie mobbingu;
9. dyskryminację,
10. niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie;
11. wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
12. nieuzasadnione skierowanie na badanie lekarskie, w tym badania psychiatryczne, o ile przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badanie;
13. działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
14. spowodowanie straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu;
15. wyrządzenie innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty
16. Za niekorzystne traktowanie z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także groźbę lub próbę zastosowania środka określonego w ust. 4, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.
17. Przepisy § 17 stosuje się do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej ze zgłaszającym, jeżeli również pozostają w stosunku pracy z pracodawcą zatrudniającym zgłaszającego.
18. Pracodawca chroni sygnalistę przed szykanami, dyskryminacją i molestowaniem psychicznym w związku z podjętym przezeń legalnymi działaniami w zakresie przekazywania zgłoszeń o wykrytych lub domniemanych nieprawidłowościach lub naruszeń prawa.
19. Ochrona obejmuje taki okres czasu, jaki jest uzasadniony okolicznościami, nie krótszy jednak niż okres postępowania wyjaśniającego.
20. Ochrona sygnalisty w rozumieniu niniejszej procedury nie zastępuje ochrony wynikającej z obowiązujących przepisów prawa krajowego.
21. Sygnalista, który dokonał zgłoszenia, a którego dane osobowe zostały w sposób nieuprawniony ujawnione, doświadczył jakichkolwiek działań odwetowych, dyskryminacji lub innego rodzaju niesprawiedliwego traktowania, powinien niezwłocznie powiadomić o zaistniałej sytuacji Komisję, wykorzystując do tego załącznik 3 do Regulaminu. Jeżeli analiza informacji potwierdzi zarzuty takiego powiadomienia, Komisja podejmuje odpowiednie działania mające na celu ochronę sygnalisty.
22. Jakiekolwiek środki represji, dyskryminacji lub innego rodzaju niesprawiedliwego traktowania wobec działającego dobrej wierze sygnalisty dokonującego zgłoszenia, będą traktowane jako poważane naruszenie zasad procedury, mogące skutkować odpowiedzialnością porządkową lub rozwiązaniem umowy lub zakończeniem współpracy, a także rodzić odpowiedzialność materialną, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

## Rozdział 7

## Prowadzenie rejestru zgłoszeń

**§ 16. 1.** Zgłoszenia wewnętrzne rejestrowane są przez Komisję do spraw zgłoszeń w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych określonym w załączniku numer 4 do procedury.

1. Rejestr zgłoszeń wewnętrznych jest prowadzony przy zachowaniu należytej staranności i zasad poufności.
2. ZSETH jest administratorem danych osobowych zgromadzonych w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych.
3. Wobec sygnalisty jest realizowany obowiązek informacyjny wynikający z art. 13 RODO.
4. Rejestr zgłoszeń jest prowadzony przy zachowaniu zasady poufności, a informacje i dokumenty w nim zawarte są przechowywane przez co najmniej 3 lata po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.
5. W rejestrze zgłoszeń zabrania się przechowywania akt sprawy, w tym:
6. dane kontaktowe sygnalisty;
7. wszystkie informacje i dokumenty związane z dokonanym zgłoszeniom;
8. przebieg procesu analizy i rozpatrywania zgłoszenia, utrwalone w formie właściwych protokołów;
9. dane osób biorących udział w procesie analizy i rozpatrywania zgłoszenia;
10. informacje o podjętych decyzjach i zastosowanych działaniach następczych i zapobiegawczych.

## Rozdział 8

## Odpowiedzialność prawna i karna

**§ 17. 1.** Nadużywanie procedury ujawniania nieprawidłowości jest naganne i może skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego, a w sytuacji złamania prawa zgłoszeniem do tego faktu stosownym organom. W takiej sytuacji nie przysługuje sygnaliście prawo do ochrony tożsamości oraz ochrony zdefiniowanej w Rozdziale 6.

1. Sygnalista, którego zgłoszenie uznano za nierzetelne, złośliwe lub złożone

w złej wierze, w szczególności stanowiące świadome pomówienie i/lub wprowadzające w błąd poprzez podanie nieprawdziwych danych i faktów jest o tym niezwłocznie zawiadamiany, a jego zgłoszenie odrzucone.

1. Kto utrudnia lub uniemożliwia dokonanie zgłoszenia, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat roku, a dodatkowo stosuje przemoc, groźbę lub podstęp podlega karze pozbawienia wolności do lat 3. Uporczywe i powtarzające się zachowania, utrudniające zgłoszenie naruszenia prawa zagrożone jest karą pozbawienia wolności do lat 3.
2. Kto podejmuje działania odwetowe wobec sygnalisty, osoby pomagającej

w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej z sygnalistą podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

1. Kto wbrew przepisom narusza obowiązek zachowania poufności tożsamości osoby, która dokonała zgłoszenia, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.
2. Kto dokonał zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

## Rozdział 9

## Postanowienia końcowe

**§ 18. 1.** Za adekwatność i skuteczność funkcjonowania Procedury odpowiedzialny jest Dyrektor szkoły.

1. Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika procedurę i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.
2. Dyrektor nadaje pisemne upoważnienie do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń oraz podejmowania działań następczych, a także do przetwarzania danych osobowych sygnalistów, osób, których dotyczą zgłoszenia, osób pomagających w dokonaniu zgłoszenia, osób powiązanych z sygnalistą, świadków i osób trzecich. Osoby upoważnione są obowiązane do zachowania tajemnicy.
3. W sprawach nieuregulowanych w niniejszej procedurze zastosowanie mają odpowiednie przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów, Kodeksu pracy, Kodeksu postępowania karnego i Kodeksu karnego, Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych).
4. Wszelkie zmiany w procedurze następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jej ustalania.
5. Procedura podlegała konsultacji ze związkami zawodowymi działającymi w szkole.
6. Procedura wchodzi w życie po upływie 7 dni dnia ogłoszenia.

Załączniki:

* 1. Karta zgłoszenia naruszenia prawa – załącznik 1
	2. Karta zgłoszenia działań odwetowych – załącznik 2
	3. Oświadczenie pracownika lub kandydata do pracy o zapoznaniu się z Procedurą – załącznik 3
	4. Rejestr zgłoszeń – załącznik 4