

**PODSTAWOWE INFORMACJE
NT. PROCEDURY ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH
W [NAZWA PODMIOTU PRAWNEGO]**

1. Skąd się wzięła procedura zgłoszeń wewnętrznych?

Procedura zgłoszeń wewnętrznych przyjęta do stosowania w Zespole Szkół w Biskupcu jest realizacją obowiązku nałożonego przepisami *ustawy z dnia 14 czerwca 2024 roku o ochronie sygnalistów*, implementującej do polskiego systemu prawnego przepisy unijnej dyrektywy dot. sygnalistów.

Jej celem jest umożliwienie poinformowania przez Zespół Szkół w Biskupcu osoby związanej „zawodowo” z danym podmiotem (kontekst związany z pracą) o zauważonych lub stwierdzonych nieprawidłowościach (naruszenie przepisów w obszarach wymienionych w ustawie lub regulaminów wewnętrznych – w zakresie opisanym w ustawie) w celu wewnętrznego „naprawienia” problemu tj. między innymi usunięcia nieprawidłowości, ograniczenia skutków lub przekazania do zbadania przez inny organ (w zależności od ustaleń w ramach działań następczych).

2. Co może być przedmiotem zgłoszenia?

Przedmiotem zgłoszenia będą przede wszystkim naruszenia przepisów dokonane poprzez działanie, zaniechanie działania niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa w obszarach wymienionych w art. 3 ustawy o ochronie sygnalistów.

3. Kto może być sygnalistą?

Sygnalistą może być **osoba fizyczna**, która dokonuje zgłoszenia lub ujawnienia publicznego informacji o naruszeniu prawa, którą **uzyskała w kontekście związanym z pracą**.

Katalog ustawowy zawarty został w art. 4 ustawy o ochronie sygnalistów, jednak uogólniając nieco można stwierdzić, że sygnalistą może być osoba, która realizowała w Zespole Szkół w Biskupcu swoje „obowiązki służbowe” wynikające m.in. z zawartych umów, porozumień czy na mocy innych dokumentów/aktów będących podstawą działania.

Katalog osób, mogących być sygnalistami, jest bardzo szeroki. Czy danej osobie przysługiwać będzie status sygnalisty badamy przy ocenie zgłoszenia – stąd prosimy o wskazanie danych lub informacji pozwalających na ustalenie kontekstu związanego z pracą danej osoby dokonującej zgłoszenia. Ustalenie przez nas, czy zgłaszający był w jakikolwiek sposób „zawodowo” związany z Zespołem Szkół w Biskupcu jest niezwykle istotne – od tego zależeć będzie czy i jak zostanie potraktowana przekazana nam informacja.

4. Jak mogę dokonać zgłoszenia?

Informacje dotyczące naruszeń można przekazać nam w następujący sposób:

- Drogą elektroniczną – biskupiec-wew@sygnalista.pro
- Podczas spotkania zorganizowanego w ciągu 14 dni od otrzymania wysłanego przez Państwa wniosku którymkolwiek wskazanym wyżej kanałem komunikacji.

5. Co dzieje się po dokonaniu zgłoszenia?

Po otrzymaniu zgłoszenia dokonujemy jego weryfikacji pod kątem wymogów formalnych, tj.:

- Czy zgłoszenie nie jest zgłoszeniem anonimowym – takim nie nadajemy dalszego biegu w ramach *Procedury zgłoszeń wewnętrznych*;
- Czy treść informacji wpisuje się w ustawowy katalog naruszeń lub wewnętrznych regulaminów;
- Kontekstu związanego z pracą, czyli czy osoba dokonująca zgłoszenia jest lub była związana „zawodowo” z Zespołem Szkół w Biskupcu.

Po opisanej wstępnej weryfikacji formalnej, jeśli jest pozytywna, podejmujemy działania następcze, które polegają na zbadaniu wszystkich aspektów z przekazaną informacją, jej skutków, przyczyn, osób odpowiedzialnych, zebraniu materiałów i dokumentów potwierdzających określony przebieg zdarzenia którego skutkiem było naruszenie przepisów.

Z działań tych sporządza się sprawozdanie, które zawiera także wnioski i sugestie co dalszego toku postępowania – np. usunięcie przyczyn naruszeń i samych naruszeń wewnętrznie, jeśli będzie to możliwe i przepisy prawa będą na to pozwalać lub np. złożenie zawiadomienia do odpowiedniego organu celem zbadania sprawy i ściągania sprawców naruszenia.

6. Zgłoszenie zewnętrzne?

Jeśli z jakichś powodów nie chcesz przekazać nam informacji o stwierdzonym naruszeniu, możesz przekazać ją Rzecznika Praw Obywatelskich (RPO) lub bezpośrednio do właściwego dla danego naruszenia organu publicznego, w ramach jego procedury zgłoszeń zewnętrznych.

Informacje w jaki sposób dokonać zgłoszenia zewnętrznego RPO oraz organy publiczne mają obowiązek publikować w Biuletynie Informacji Publicznej.

Nie wiesz który organ będzie właściwy do zbadania przekazanej przez Państwa informacji? Bez obaw. Organ publiczny otrzymujący zgłoszenie, po stwierdzeniu że należy przekazać je do innego – właściwego – organu publicznego, zrobi to oraz poinformuje o tym zgłaszającego.

Zachęcamy jednak do korzystania z procedury zgłoszeń wewnętrznych. O wyniku działań następnych w ramach procedury zgłoszeń wewnętrznych poinformujemy Państwa w informacji zwrotnej, którą **mamy prawny obowiązek przekazać Państwu w ciągu 3 miesięcy** od dokonania zgłoszenia.

7. Co to jest ujawnienie publiczne?

Jest to publiczne ujawnienie informacji o naruszeniu prawa. Sygnalista będzie wówczas podlegał ochronie tylko jeżeli:

- Dokonał zgłoszenia wewnętrznego, następnie zgłoszenia zewnętrznego a podmiot, a następnie organ – nie podjęły w terminie działań następnych ani nie przekazały informacji zwrotnej, lub
- Dokonał zgłoszenia zewnętrznego a organ publiczny nie podjął żadnych odpowiednich działań następnych ani nie przekazał informacji zwrotnej.

Ponadto sygnalista dokonujący ujawnienia publicznego podlegać będzie ochronie także w przypadku, gdy ma uzasadnione podstawy sądzić, że:

- naruszenie może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie interesu publicznego, w szczególności gdy istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody, lub:
- dokonanie zgłoszenia zewnętrznego narazi sygnalistę na działania odwetowe, lub:
- w przypadku dokonania zgłoszenia zewnętrznego istnieje niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego przeciwdziałania naruszeniu prawa z uwagi na szczególne okoliczności sprawy, takie jak możliwość ukrycia lub zniszczenia dowodów, istnienia zмовы między organem publicznym a sprawcą naruszenia lub udziału organu publicznego w naruszeniu

8. Czym są działania odwetowe?

Wobec osoby sygnalisty nie mogą być stosowane żadne działania odwetowe, próby ich stosowania ani groźby podjęcia działań odwetowych.

Zauważyć należy jednak, że zgłaszający podlega ochronie pod warunkiem, że:

- miał uzasadnione podstawy sądzić, że będące przedmiotem zgłoszenia informacje o naruszeniu prawa są prawdziwe w momencie dokonywania zgłoszenia,
- dokonał zgłoszenia zgodnie z procedurą, zgodnie z przepisami prawa, w dobrej wierze i w interesie publicznym.

Zgłaszający dokonujący zgłoszenia w złej wierze lub dokonujący zgłoszenia niepoważnego lub zgłoszenia stanowiącego nadużycie prawa nie podlegają ochronie

przewidzianej w *Procedurze*. Ochronie nie podlegają również zgłaszający, którzy przy dokonywaniu zgłoszeń podają celowo i świadomie błędne lub wprowadzające w błąd informacje.

Katalog działań odwetowych, w przypadku pracy świadczonej na podstawie stosunku pracy, został precyzyjnie określony w art. 12 ustawy o ochronie sygnalistów. Katalog ten obejmuje działania polegające m.in. na:

- i. odmowie nawiązania stosunku pracy;
- ii. wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy;
- iii. niezawarciu umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, niezawarciu kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarciu umowy o pracę na czas nie określony po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony – w przypadku gdy sygnalista miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa;
- iv. obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę;
- v. wstrzymaniu awansu albo pominięciu przy awansowaniu;
- vi. pominięciu przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń;
- vii. przeniesieniu na niższe stanowisko pracy;
- viii. zawieszeniu w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
- ix. przekazaniu innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty;
- x. niekorzystnej zmianie miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
- xi. negatywnej ocenie wyników pracy lub negatywnej opinii o pracy;
- xii. nałożeniu lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;
- xiii. przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu;
- xiv. mobbingu;
- xv. wstrzymaniu udziału lub pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
- xvi. nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne prze widują możliwość skierowania pracownika na takie badania;
- xvii. działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na pod stawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
- xviii. spowodowaniu straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu;
- xix. wyrządzeniu innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty.

Co istotne, ustawa na pracodawcę nakłada obowiązek wykazania, że ewentualne zastosowanie któregoś z wymienionych wyżej działań np. jako kary dyscyplinarnej nie jest działaniem odwetowym – konsekwencją dokonania

zgłoszenia – a np. należną karą za udokumentowane i udowodnione naruszenie obowiązków pracowniczych.

9. Więcej pytań w zakresie procedury zgłoszeń wewnętrznych?

Pełna treść *Procedury zgłoszeń wewnętrznych* znajduje się do wglądu i zapoznania się w pokoju [NR], gdzie pracownik udostępniający postara się także udzielić odpowiedzi na ewentualne pytania.

Pytania dotyczące *Procedury zgłoszeń wewnętrznych* można także składać za pośrednictwem wskazanego w punkcie 4 adresu poczty elektronicznej.

Z komentarzem [BK1]: Proszę uzupełnić