

## **PROCEDURA ZGŁASZANIA PRZYPADKÓW NARUSZENIA PRAWA ORAZ OCHRONY OSÓB DOKONUJĄCYCH ZGŁOSZEŃ (SYGNALISTÓW)**

Celem procedury jest:

- 1) stworzenie kompleksowej regulacji problematyki ujawniania przypadków naruszenia prawa;
- 2) poprawa społecznej percepcji (postrzegania) działań sygnalistów;
- 3) ochrona sygnalistów;
- 4) ochrona Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Starogardzie Gdańskim (dalej zwanego Ośrodkiem) poprzez wczesne wykrycie i usunięcie zgłoszonych przypadków naruszenia prawa;
- 5) propagowanie postawy obywatelskiej odpowiedzialności.

Procedura:

- 1) umożliwia jawne lub poufne dokonywanie zgłoszeń;
- 2) gwarantuje rzetelne, obiektywne i terminowe sprawdzanie zgłoszeń;
- 3) zapewnia ochronę osób dokonujących zgłoszeń i osób z nimi związanych.

### § 1

Przez użyte w procedurze określenia rozumie się:

- 1) działania odwetowe – bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie w kontekście związanym z pracą, które jest spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym i które narusza lub może naruszyć prawa sygnalisty lub wyrządza lub może wyrządzić nieuzasadnioną szkodę sygnaliście, w tym bezpodstawne inicjowanie postępowań przeciwko sygnaliście;
- 2) działania następcze – działanie podjęte w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącego przedmiotem zgłoszenia, w szczególności przez postępowanie wyjaśniające, wszczęcie kontroli lub postępowania administracyjnego, wniesienie oskarżenia, działanie podjęte w celu odzyskania środków finansowych lub zamknięcie procedury;
- 3) informacje o naruszeniu prawa – informacje, w tym uzasadnione podejrzenie dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w Ośrodku, gdzie sygnalista uczestniczył w procesie rekrutacji lub innych negocjacji poprzedzających zawarcie umowy, pracuje lub pracował, lub w innym podmiocie prawnym, z którym sygnalista utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą, lub informację dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa;
- 4) kontekst związany z pracą – przeszłe, obecne lub przyszłe działania związane z wykonywaniem pracy na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w Ośrodku lub na jego rzecz, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa oraz istnieje możliwość doświadczenia działań odwetowych;
- 5) naruszenie – działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa;

- 6) sygnalista - osoba fizyczna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą;
- 7) osoba, 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 jako osoba, z którą osoba, która dopuściła się naruszenia prawa, jest powiązana;
- 8) osoba pomagająca 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;
- 9) osoba powiązana z sygnalistą – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownika lub osobę najbliższą sygnalisty w rozumieniu art. 115 § 11 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny;
- 10) zgłoszenie – ustne lub pisemne przekazanie informacji o naruszeniu prawa.

## § 2

Przedmiotem zgłoszenia mogą być, w szczególności:

- 1) naruszenia zasad etycznego postępowania pracowników Ośrodka;
- 2) naruszenia praw pracowniczych, w tym mobbing i dyskryminacja oraz wszelkie formy nadużyć stosunku zależności w relacjach pracowniczych lub służbowych;
- 3) naruszenia z zakresu zamówień publicznych;
- 4) naruszenia z zakresu przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu;
- 5) naruszenia praw człowieka stwarzające lub mogące stwarzać zagrożenia życia, zdrowia lub wolności osobistej;
- 6) naruszenia stwarzające lub mogące stwarzać zagrożenie dla bezpieczeństwa publicznego lub środowiska;
- 7) działania o charakterze korupcyjnym, w tym łapownictwo czynne lub bierne, oszustwo, fałszerstwo, wyłudzenie lub użycie poświadczenia nieprawdy, itd.;
- 8) naruszenia z zakresu ochrony konsumentów;
- 9) naruszenia ochrony prywatności i danych osobowych;
- 10) naruszenia bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
- 11) naruszenia interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej;
- 12) naruszenia konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela – występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z naruszeniami wskazanymi w pkt 1–11;
- 13) działania zmierzające do zatajenia któregokolwiek z naruszeń wymienionych w punktach 1 – 12.

## § 3

1. Za zapewnienie wdrożenia procedury, w tym zapewnienie zasobów niezbędnych do realizacji zadań wynikających z niniejszej procedury odpowiada Dyrektor Ośrodka, który aktywnie uczestniczy w realizacji niniejszej procedury, w szczególności poprzez:
  - 1) osobiste zaangażowanie w rozwój systemu przeciwdziałania naruszeniom;
  - 2) promowanie kultury organizacyjnej opartej na przeciwdziałaniu naruszeniom;
  - 3) zapewnienie środków finansowych, organizacyjnych i kadrowych umożliwiających rozwój systemu przeciwdziałania naruszeniom;
  - 4) ustalenie i podział kompetencji pomiędzy pracowników Ośrodka, w sposób zapewniający efektywność systemu przeciwdziałania naruszeniom.

2. Zastępca Dyrektora Ośrodka sprawuje bezpośredni nadzór nad skutecznością wdrożonego systemu przeciwdziałania naruszeniom, w szczególności poprzez:
  - 1) monitorowanie przestrzegania ustalonych zasad postępowania przez podległych pracowników;
  - 2) promowanie kultury organizacyjnej opartej na przeciwdziałaniu naruszeniom.
3. Pracownik ds. kadr realizuje zadania zapewniające sprawne funkcjonowanie systemu przeciwdziałania naruszeniom, w szczególności poprzez:
  - 1) przyjmowanie zgłoszeń/sygnalizacji;
  - 2) prowadzenie rejestru zgłoszeń/sygnalizacji;
  - 3) zapewnienie rozpatrzenia każdego zgłoszenia poprzez zwołanie zespołu, który przeprowadzi postępowanie wyjaśniające, co umożliwi kompleksowe wyjaśnienie sprawy;
  - 4) spełnienie obowiązku informacyjnego wobec osób, których dane są przetwarzane;
  - 5) potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia o ile zawiera ono dane kontaktowe sygnalisty;
  - 6) przekazanie sygnaliście informacji zwrotnej, chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu;
  - 7) zapewnienie poufności;
  - 8) zapewnienie bezstronności podczas prowadzonych postępowań;
  - 9) prowadzenie kampanii informacyjnych wśród pracowników Ośrodka zmierzających do utrwalenia pozytywnego postrzegania działań w zakresie zgłoszeń/sygnalizacji oraz propagowania postawy obywatelskiej odpowiedzialności;
  - 10) udzielanie informacji o przysługującej ochronie związanej z działaniami sygnalizacyjnymi.

#### § 4

1. Zgłoszenia dokonywane mogą być poprzez dedykowane poufne kanały zgłoszeń funkcjonujące w Ośrodku, w szczególności:
  - 1) za pomocą poczty elektronicznej na adres: [naruszenia@mops.starogard.pl](mailto:naruszenia@mops.starogard.pl) w zaszyfrowanym pliku. Szyfr do pliku należy przekazać pracownikowi ds. kadr osobiście lub telefonicznie;
  - 2) w formie listownej na adres siedziby Ośrodka: Al. Jana Pawła II 6, 83-200 Starogard Gdański z dopiskiem na kopercie, np. „zgłoszenie nieprawidłowości”, „pracownik ds. kadr – do rąk własnych”, itp.;
  - 3) osobiście lub telefonicznie do pracownika ds. kadr, który dokumentuje zgłoszenie w protokole, którego wzór stanowi załącznik nr 1 do procedury.
2. Na wniosek sygnalisty zgłoszenie ustne może być dokonane podczas bezpośredniego spotkania w Ośrodku zorganizowanego w terminie 14 dni od dnia otrzymania takiego wniosku. W takim przypadku za zgodą sygnalisty zgłoszenie jest dokumentowane w formie:
  - 1) nagrania rozmowy lub,
  - 2) protokołu ze spotkania, odtwarzającego jego dokładny przebieg.
3. W przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 3 i ust. 2 pkt 2, sygnalista może dokonać sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia protokołu przez jego podpisanie.
4. Zgłoszenie może mieć charakter:
  - 1) jawny, gdy sygnalista zgadza się na ujawnienie swojej tożsamości osobom zaangażowanym w wyjaśnienie zgłoszenia;
  - 2) poufny, gdy sygnalista nie zgadza się na ujawnienie swoich danych i dane podlegają utajnieniu.
5. Nie dopuszcza się składania zgłoszeń anonimowych. Wszelkie takie zgłoszenia pozostaną bez rozpatrzenia. Postępowanie ze zgłoszeniami anonimowymi reguluje rozporządzenie

Rady Ministrów z dnia 8 stycznia 2002 r. w sprawie organizacji przyjmowania i rozpatrywania skarg i wniosków (Dz. U. z 2002 r. poz. 5 nr 46).

#### § 5

1. Zgłoszenie powinno zawierać w szczególności:
  - 1) dane sygnalisty, tj. imię, nazwisko, stanowisko służbowe, adres do kontaktu;
  - 2) datę i miejsce sporządzenia;
  - 3) dane osób, które dopuściły się naruszenia prawa, tj. imię, nazwisko, stanowisko służbowe;
  - 4) opis i datę (okres) naruszenia prawa.
2. Zgłoszenie dodatkowo może zostać udokumentowane zebranymi dowodami i wykazem świadków.
3. Skorzystanie przez sygnalistę z formularza, o którym mowa w § 4 ust. 1 pkt 3 procedury nie jest obligatoryjne i ma charakter wyłącznie pomocniczy.

#### § 6

1. Zgłoszenia, o których mowa w § 4 rejestrowane są przez pracownika ds. kadr, zgodnie ze wzorem rejestru określonym w załączniku nr 2 do procedury.
2. W przypadku zgłoszenia zawierającego dane kontaktowe sygnalisty pracownik ds. kadr w terminie 7 dni wysłał potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia.
3. Pracownik ds. kadr dokonuje wstępnej weryfikacji zgłoszenia, a następnie zwołuje zespół, celem przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego.
4. W skład zespołu wchodzi pracownik ds. kadr, Zastępca Dyrektora i radca prawny Ośrodka, chyba że zgłoszenie naruszenia dotyczy tych osób. W takim przypadku uzupełnienia składu zespołu dokonuje Dyrektor Ośrodka.
5. Pracownik ds. kadr przekazuje sygnaliście informację zwrotną bez zbędnej zwłoki, nie później niż w terminie 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia lub w przypadku nieprzekazania potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia w terminie 3 miesięcy od upływu 7 dni od dokonania zgłoszenia, chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać informację zwrotną.

#### § 7

1. Zgłoszenia traktowane są z należytą powagą i starannością w sposób poufny, a przy ich rozpatrywaniu obowiązuje zasada bezstronności i obiektywizmu.
2. Podczas rozpatrywania zgłoszeń wszyscy uczestnicy postępowania są zobowiązani do dołożenia należytej staranności, aby uniknąć podjęcia decyzji na podstawie chybionych i bezpodstawnych oskarżeń, niemających potwierdzenia w faktach i zebranych dowodach oraz z zachowaniem poszanowania godności i dobrego imienia pracowników i osób, których zgłoszenie dotyczy.

#### § 8

1. Zespół może podjąć decyzję o odstąpieniu od przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego, w sytuacji, gdy z treści zgłoszenia wynika, iż jest ono bezspornie nieprawdziwe lub niemożliwe jest uzyskanie informacji niezbędnych do prowadzenia postępowania wyjaśniającego.
2. Zgłoszenie, które pozwala na przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego podlega niezwłocznemu procedowaniu.
3. Zespół może zaangażować, o ile uzna to za zasadne, przedstawicieli komórek organizacyjnych Ośrodka do udziału w postępowaniu wyjaśniającym.
4. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego zespół ocenia zasadność zgłoszenia.

5. W przypadku zgłoszenia zasadnego, zespół wydaje rekomendacje o stosownych działaniach następczych lub dyscyplinujących w stosunku do osoby, która dokonała naruszenia prawa oraz rekomendacje, których celem jest wyeliminowanie i zapobieganie tożsamym lub podobnym naruszeniom co opisane w zgłoszeniu, w przyszłości.
6. Przy ocenie, czy działanie następcze jest odpowiednie, uwzględnia się w szczególności czynności podjęte w celu zweryfikowania informacji o naruszeniu, prawidłowość oceny informacji o naruszeniu oraz adekwatność środków podjętych w następstwie stwierdzenia naruszenia, w tym - w odpowiednim przypadku - w celu zapobieżenia dalszym naruszeniom, z uwzględnieniem wagi naruszenia.
7. W przypadku negatywnej weryfikacji zgłoszenia, zespół przekazuje niezwłocznie sygnaliście oraz osobie, której zgłoszenie dotyczy informację o dokonanym zgłoszeniu oraz wynikach przeprowadzonej weryfikacji i zamyka procedurę.

#### § 9

1. Dane osobowe sygnalisty pozwalające na ustalenie jego tożsamości nie podlegają ujawnieniu nieupoważnionym osobom, chyba że sygnalista wyrazi zgodę na ich ujawnienie.
2. Zachowanie poufności ma na celu zagwarantowanie poczucia bezpieczeństwa sygnaliście oraz minimalizację ryzyka wystąpienia działań odwetowych lub represyjnych.
3. Sygnalista, który dokonał zgłoszenia, a którego dane osobowe zostały w sposób nieuprawniony ujawnione, powinien niezwłocznie o zaistniałej sytuacji powiadomić pracownika ds. kadr, który zobowiązany jest podjąć działania mające na celu ochronę sygnalisty.
4. Tożsamość sygnalisty, jak również wszystkie informacje umożliwiające jego identyfikację, nie będzie ujawniana podmiotom, których dotyczy zgłoszenie, osobom trzecim ani innym pracownikom i współpracownikom Ośrodka z wyłączeniem osób upoważnionych do weryfikacji zgłoszenia.
5. Tożsamość sygnalisty, jak również inne informacje umożliwiające jego identyfikację mogą zostać ujawnione jedynie wtedy, gdy takie ujawnienie jest koniecznym i proporcjonalnym obowiązkiem wynikającym z powszechnie obowiązujących przepisów prawa w kontekście prowadzonych przez organy publiczne lub sądy odpowiednio postępowań wyjaśniających lub postępowań przygotowawczych lub postępowań sądowych. Tożsamość podmiotów, których dotyczy zgłoszenie, podlega wymogom zachowania poufności w analogicznym zakresie, co tożsamość sygnalisty.
6. Dane osobowe, które nie mają znaczenia dla rozpoznania zgłoszenia, nie są zbierane, a w razie przypadkowego ich zebrania są w terminie 14 dni od ustalenia, że nie mają znaczenia dla sprawy, usuwane.
7. Dane osobowe przetwarzane w związku z przyjęciem zgłoszenia lub podjęciem działań następczych oraz dokumenty związane z tym zgłoszeniem są przechowywane przez Ośrodek przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym przyjęto zgłoszenie lub zakończono działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.
8. Przepisy niniejszego paragrafu stosuje się odpowiednio do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej z sygnalistą.

#### § 10

1. Ośrodek zapewnia sygnaliście ochronę przed możliwymi działaniami odwetowymi, szykanami, dyskryminacją i innymi formami wykluczenia lub nękania, a także przed próbami lub groźbami zastosowania takich działań.

2. Sygnalista podlega ochronie od chwili dokonania zgłoszenia pod warunkiem, że miał uzasadnione podstawy sądzić, że informacja będąca przedmiotem zgłoszenia jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia i że stanowi informację o naruszeniu prawa.
3. Zapewniając ochronę, o której mowa w ust. 1 Ośrodek, w szczególności:
  - 1) podejmuje działania gwarantujące poszanowanie zasady poufności danych i ochronę tożsamości na każdym etapie postępowania wyjaśniającego, jak i po jego zakończeniu, z zastrzeżeniem § 9 ust. 5;
  - 2) doprowadza do ukarania pracowników, zgodnie z Regulaminem pracy, którym udowodnione zostało podejmowanie jakichkolwiek działań represyjnych i odwetowych względem sygnalisty;
  - 3) zobowiązuje pracownika ds. kadr do stałego, co najmniej przez okres postępowania wyjaśniającego i przez okres 6 miesięcy po jego zakończeniu, monitorowania sytuacji kadrowej sygnalisty o ile pozostaje on w zatrudnieniu w Ośrodku. Monitorowanie obejmuje analizę uzasadnienia wszelkich wniosków przełożonych sygnalisty dotyczących zmiany jego sytuacji prawnej i faktycznej w ramach stosunku pracy (w szczególności: odmowa nawiązania stosunku pracy, wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy, niezawarcie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, niezawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony - w przypadku gdy sygnalista miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa, obniżenie wysokości wynagrodzenia za pracę; wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu, pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżenie wysokości tych świadczeń, przeniesienie na niższe stanowisko pracy, zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych, przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty, niekorzystna zmiana miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy, negatywna ocena wyników pracy lub negatywna opinia o pracy, nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze, przymus, zastraszanie lub wykluczenie, mobbing, dyskryminacja, niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie, wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, nieuzasadnione skierowanie na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania, działania zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w obszarze działalności Ośrodka, spowodowania straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu, wyrządzenia innej szkody niematerialnej, w tym naruszenia dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty).

W przypadku stwierdzenia lub podejrzenia działań zmierzających do pogorszenia sytuacji prawnej lub faktycznej sygnalisty pracownik ds. kadr zobowiązany jest poinformować przedstawiciela pracowników lub reprezentatywne związki zawodowe działające u pracodawcy i Dyrektora celem zatrzymania tych działań.
4. Działania, o których mowa w ust. 3 pkt 1 obejmują przede wszystkim:
  - 1) ograniczenie dostępu do informacji wyłącznie dla osób uprawnionych w ramach postępowania wyjaśniającego;
  - 2) odebranie od osób uprawnionych do dostępu do informacji, pisemnych oświadczeń o zobowiązaniu do zachowania w poufności informacji pozyskanych w postępowaniu wyjaśniającym. Wzór oświadczenia określa załącznik nr 3 do procedury;

- 3) ukaranie osób, którym udowodnione zostało, że nie dotrzymały zobowiązania, o którym mowa powyżej, zgodnie z Regulaminem pracy.
5. Jeżeli praca lub usługi były, są lub mają być świadczone na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, przepisy niniejszego paragrafu stosuje się odpowiednio, o ile charakter świadczonej pracy lub usług lub pełnionej funkcji, lub pełnionej służby nie wyklucza zastosowania wobec sygnalisty takiego działania.
6. Przepisy niniejszego paragrafu stosuje się odpowiednio do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej z sygnalistą.

#### § 11

1. Sygnalista może dokonać zgłoszenia zewnętrznego bez uprzedniego dokonania zgłoszenia w ramach niniejszej procedury.
2. Zgłoszenia zewnętrznego dokonuje się do Rzecznika Praw Obywatelskich (Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, al. Solidarności 77, 00-090 Warszawa) lub właściwego w sprawie organu publicznego. Rzecznik Praw Obywatelskich i inne organy publiczne zobowiązane są do zamieszczenia na stronach Biuletynu Informacji Publicznej informacji dotyczących danych kontaktowych i sposobu dokonywania zgłoszeń zewnętrznych.

#### § 12

1. Przepisy niniejszej procedury podlegają przeglądowi nie rzadziej niż raz na trzy lata.
2. Ośrodek dostosowuje procedurę, odpowiednio do wyników dokonanego przeglądu oraz doświadczenia własnego lub innych organów publicznych.

#### § 13

W sprawach nieuregulowanych niniejszą procedurą zastosowanie mają odpowiednie przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów, Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 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 - RODO), KPA, Kodeksu pracy i regulaminów Ośrodka.