

PROCEDURA ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH
w Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w Rudzie Śląskiej

Rozdział 1

Postanowienia ogólne

§ 1.1. Procedura Zgłoszeń Wewnętrznych, zwana dalej Procedurą lub zamiennie PZW, określa wewnętrzną procedurę dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych w Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w Rudzie Śląskiej, zwanym dalej MOSiR lub zamiennie Jednostką.

2. Celem Procedury jest:

- a) stworzenie kompleksowej regulacji problematyki ujawniania przypadków nieprawidłowości oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń,
- b) dążenie do poprawy postrzegania działań osób zgłaszających przypadki nieprawidłowości: z aktywności wątpliwej moralnie - w przejaw obywatelskiej odpowiedzialności,
- c) ochrona MOSiR poprzez wczesne wykrycie i eliminację ewentualnych przypadków występowania nieprawidłowości.

3. Niniejsza Procedura:

- a) umożliwia jawne lub poufne dokonywanie zgłoszeń przypadków nieprawidłowości,
- b) gwarantuje rzetelne, obiektywne i terminowe sprawdzanie zgłoszeń,
- c) zapewnia ochronę osób dokonujących zgłoszeń i osób z nimi związanych.

§ 2. Ilekroć w niniejszej Procedurze jest mowa o:

- 1) działaniu następczym - należy przez to rozumieć działanie podjęte przez Pracodawcę 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, działanie podjęte w celu odzyskania środków finansowych lub zamknięcie procedury realizowanej w ramach wewnętrznej procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych lub procedury przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych i podejmowania działań następczych,
- 2) działaniu odwetowym - należy przez to rozumieć 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,
- 3) 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 Sygnalista uczestniczył w procesie rekrutacji lub innych negocjacjach 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) informacji zwrotnej - należy przez to rozumieć przekazaną Sygnaliście informację na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań,
- 5) kontekście związanym z pracą - należy przez to rozumieć przeszłe, obecne lub przyszłe działania

związane z wykonywaniem pracy na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa oraz istnieje możliwość doświadczenia działań odwetowych,

6) organie publicznym - należy przez to rozumieć naczelne i centralne organy administracji rządowej, terenowe organy administracji rządowej, organy jednostek samorządu terytorialnego, inne organy państwowe oraz inne podmioty wykonujące z mocy prawa zadania z zakresu administracji publicznej, właściwe do podejmowania działań następczych,

7) 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 jako osoba, z którą osoba, która dopuściła się naruszenia prawa, jest powiązana,

8) 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,

9) osobie powiązanej ze Zgłaszającym - 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 (Dz. U. z 2024 r. poz. 17),

10) Pracodawcy, Dyrektorze - należy przez to rozumieć Dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Rudzie Śląskiej,

11) Pracownikowi - należy przez to rozumieć każdą osobę pozostającą z Pracodawcą w stosunku pracy lub w innym stosunku prawnym,

12) Kandydacie - należy przez to rozumieć kandydata do pracy bez względu na podstawę prawną jej świadczenia,

13) Ustawie - należy przez to rozumieć Ustawę z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. z 2024, poz. 928),

14) zgłoszeniu - należy przez to rozumieć ustne lub pisemne zgłoszenie wewnętrzne lub zgłoszenie zewnętrzne, przekazane zgodnie z wymogami określonymi w Ustawie,

15) zgłoszeniu wewnętrznym - należy przez to rozumieć ustne lub pisemne przekazanie Pracodawcy informacji o naruszeniu prawa,

16) zgłoszeniu zewnętrznym - należy przez to rozumieć ustne lub pisemne przekazanie Rzecznikowi Praw Obywatelskich albo organowi publicznemu informacji o naruszeniu prawa,

17) Sygnaliście, Zgłaszającym - należy przez to rozumieć osobę fizyczną lub prawną dokonującą zgłoszenia, scharakteryzowaną szerzej w § 3 PZW,

18) anonimie - należy przez to rozumieć zgłoszenie dokonane przez osobę, co do której nie jest możliwa identyfikacja tożsamości.

§ 3. Sygnalistą jest osoba fizyczna lub prawna, zgłaszająca lub ujawniająca publicznie informacje na temat naruszeń w kontekście związanym z pracą, w szczególności:

- a) osoba zatrudniona w MOSiR lub której stosunek pracy z Jednostką ustał,
- b) osoba, której stosunek pracy z MOSiR ma dopiero zostać nawiązany, w przypadku gdy informacje na temat naruszeń uzyskała w trakcie procesu rekrutacji lub innych negocjacji poprzedzających zawarcie umowy,

- c) praktykant, stażysta, wolontariusz MOSiR,
- d) osoba współpracująca z MOSiR na podstawie umowy cywilnoprawnej,
- e) wykonawcy, podwykonawcy i dostawcy świadczący usługi na rzecz MOSiR (w tym również przedstawiciele oferentów, których oferty nie zostały wybrane do świadczenia usług na rzecz Jednostki).

§ 4.1. Przedmiotem zgłoszenia mogą być w szczególności:

- 1) naruszenia zasad Kodeksu Etyki Zawodowej Pracowników MOSiR,
- 2) naruszenia obowiązujących norm prawnych dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu,
- 3) naruszenia praw pracowniczych, w tym mobbing i dyskryminacja oraz wszelkie formy nadużyć stosunku zależności w relacjach pracowniczych lub służbowych,
- 4) naruszenia praw człowieka stwarzające lub mogące stwarzać zagrożenia życia, zdrowia lub wolności osobistej,
- 5) naruszenia stwarzające lub mogące stwarzać zagrożenie dla bezpieczeństwa publicznego lub środowiska,
- 6) działania o charakterze korupcyjnym, w tym łapownictwo czynne lub bierne, oszustwo, fatszerstwo, wyłudzenie lub użycie poświadczenia nieprawdy, itp.,
- 7) kradzież pieniężna lub materialna,
- 8) naruszenia obowiązków publicznoprawnych, w tym podatkowych,
- 9) działalność zmierzająca do zatajenia któregokolwiek z naruszeń wymienionych w punktach 1-8.

2. Dodatkowo, Pracodawca ustala, że przedmiotem zgłoszenia może być również:

- 1) niestosowanie się do obowiązków pracowniczych, wynikających z regulacji wewnętrzzakładowych oraz przepisów obowiązującego prawa,
- 2) podejmowanie działań łamiących zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzących lub mogących prowadzić do zagrożenia życia i zdrowia Pracowników,
- 3) brak dbałości o powierzone mienie, działania na szkodę Pracodawcy, w tym działania rzutujące na wizerunek i dobre imię Pracodawcy.

§ 5.1. Każdy Pracownik podlega obowiązkowi zaznajomienia się z treścią PZW.

2. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę składa Pracodawcy oświadczenie o zaznajomieniu się z treścią PZW, zaopatrzone w podpis i datę, które dołącza się do jego akt osobowych. Wzór oświadczenia stanowi Załącznik nr 1 do niniejszej Procedury.

3. Osobie ubiegającej się o pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy / usług lub pełnienia funkcji / pełnienia służby, Pracodawca przekazuje informację o Procedurze wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy.

Rozdział 2

Zgłaszanie nieprawidłowości

§ 6.1. Sposoby przekazywania zgłoszeń wewnętrznych, o których mowa w § 2 pkt 15, obejmują co najmniej możliwość dokonywania zgłoszeń ustnie lub pisemnie. W każdym przypadku sposób przekazywania zgłoszeń umożliwia Sygnaliście pozostawienie danych kontaktowych.

2. Zgłoszenia ustne mogą być dokonywane telefonicznie lub osobiście (podczas bezpośredniego

spotkania). Bez względu na formę, zgłoszenie ustne dokumentowane jest w formie protokołu rozmowy, odtwarzającego jej dokładny przebieg, sporządzonego przez Pracownika Zespołu przyjmującego zgłoszenie i zatwierdzonego przez Sygnalistę jego podpisem.

3. Zgłoszenie ustne dokonane za pośrednictwem nagrywanej linii telefonicznej lub innego nagrywanego systemu komunikacji głosowej dokumentowane jest, za zgodą Sygnalisty, w formie:

- 1) nagrania rozmowy, umożliwiającego jej sprawne wyszukanie, lub
- 2) kompletnej i dokładnej transkrypcji rozmowy przygotowanej przez Pracownika Zespołu przyjmującego zgłoszenie.

4. Zgłoszenia pisemne mogą być dokonywane poprzez poufne kanały zgłoszeń funkcjonujące w MOSiR, to jest:

- 1) za pomocą poczty elektronicznej na adres e-mail: zgloszenia@mosir.rsl.pl, lub
- 2) poprzez wrzucenie pisma do skrzynki umieszczonej w okolicy wejścia do Działu kadrowo-płacowego MOSiR. Zawartość skrzynki sprawdzana jest systematycznie - raz w tygodniu w godzinach 7:30-15:30.

5. Zgłoszenie pisemne może również mieć formę listowną, wysłaną na adres pocztowy siedziby MOSiR przy ul. gen. Józefa Hallera 14a w Rudzie Śląskiej, z dopiskiem: "Do rąk własnych członka Zespołu Wewnętrznego" bądź wręczoną osobiście członkowi Zespołu Wewnętrznego.

§ 7.1. Zgłoszenie powinno zawierać w szczególności:

- 1) dane Sygnalisty (tj. imię, nazwisko, dane kontaktowe oraz stanowisko, komórkę organizacyjną (dział/obiekt) lub pełnioną funkcję, lub nazwę przedsiębiorstwa (podmiotu), który reprezentuje),
- 2) datę dokonania zgłoszenia,
- 3) szczegółowy opis nieprawidłowości,
- 4) dane osób/osoby/podmiotu, które dopuściły się naruszenia (tj. imię, nazwisko oraz stanowisko, komórkę organizacyjną (dział/obiekt) lub pełnioną funkcję, lub nazwę przedsiębiorstwa (podmiotu), który reprezentuje),
- 5) datę wystąpienia nieprawidłowości lub zdarzenia, które do niej doprowadziło albo może doprowadzić,
- 6) sposób, w jaki zgłaszający uzyskał wiedzę o nieprawidłowości,
- 7) preferowaną formę kontaktu zwrotnego.

2. Zgłoszenie może dodatkowo zostać udokumentowane zebranymi dowodami i wykazem świadków naruszeń.

3. Możliwe jest dokonanie zgłoszenia wewnętrznego na formularzu, którego wzór stanowi Załącznik nr 2 do PZW. Dopuszczalne jest również dokonanie zgłoszenia w innej formie.

4. Sygnalista jest obowiązany do rzetelnego przedstawienia posiadanych informacji i dowodów, w oparciu o które zgłasza nieprawidłowość.

5. Zgłoszenie może mieć charakter:

- a) jawny, gdy osoba dokonująca zgłoszenia zgadza się na ujawnienie swojej tożsamości osobom zaangażowanym w wyjaśnienie zgłoszenia, co zostanie stwierdzone odrębnym oświadczeniem,
- b) poufny, gdy osoba dokonująca zgłoszenia nie zgadza się na ujawnienie swoich danych osobom innym niż członkowie Zespołu Wewnętrznego i Pracodawca - wówczas dane podlegają utajnieniu.

6. Zgłoszenia anonimowe nie będą przyjmowane ani rozpatrywane.

§ 8.1. Zespołem Wewnętrznym, upoważnionym przez Pracodawcę do przyjmowania zgłoszeń, jest Dział kadrowo-płacowy MOSiR.

2. Pracownik Zespołu, o którym mowa w ust. 1, w terminie 7 dni od przyjęcia zgłoszenia potwierdza ten fakt Zgłaszającemu nieprawidłowości, z zastrzeżeniem, że obowiązek ten nie powstaje, jeżeli Sygnalista nie podał danych do kontaktu.

3. Zespół Wewnętrzny, w terminie nie dłuższym niż 7 dni roboczych od dnia otrzymania zgłoszenia, przekazuje Pracodawcy informację o zgłoszeniu.

§ 9.1. Pracodawca, na podstawie informacji o zgłoszeniu przekazanej mu przez Zespół Wewnętrzny, powołuje Komisję ds. etyki w składzie co najmniej 3 osób, zwaną dalej Komisją, która realizuje zadania zapewniające sprawne funkcjonowanie systemu przeciwdziałania nieprawidłowościom, w szczególności poprzez:

1) dokonanie wpisu do Rejestru Zgłoszeń Wewnętrznych, którego wzór stanowi Załącznik nr 3 do niniejszej Procedury, obejmującego:

- a) numer zgłoszenia,
- b) przedmiot naruszenia prawa,
- c) dane osobowe Sygnalisty (w przypadku zgłoszenia o charakterze jawnym) oraz dane osobowe osoby, której dotyczy zgłoszenie,
- d) dane kontaktowe Sygnalisty,
- e) datę dokonania zgłoszenia,
- f) informację o podjętych działaniach następczych,
- g) datę zakończenia sprawy,
- h) podpis Przewodniczącego Komisji,

2) przeprowadzenie wstępnej analizy zasadności zgłoszenia na podstawie przedstawionych w zgłoszeniu informacji i dokumentów, w szczególności, aby wykluczyć zgłoszenia mające na celu wyłącznie zdyskredytowanie osób, których zgłoszenie dotyczy, osiągnięcie własnej korzyści albo uniknięcie kary,

3) prowadzenie postępowań wyjaśniających, a także - w uzasadnionych przypadkach - powoływanie zespołów, których skład umożliwi kompleksowe wyjaśnienie sprawy i/lub wystąpienie do Sygnalisty o udzielenie dodatkowych wyjaśnień, przy czym w przypadku odmowy ich złożenia, Komisja może rekomendować niepodejmowanie dalszych działań, uznając zgłoszenie za bezzasadne,

4) spełnienie obowiązku informacyjnego wobec Sygnalisty, w szczególności przekazanie informacji zwrotnej o sposobie rozpatrzenia zgłoszenia,

5) zapewnienie poufności Zgłaszającemu,

6) zapewnienie bezstronności podczas prowadzonych postępowań,

7) przedstawienie Pracodawcy wniosków i propozycji sankcji w przypadku stwierdzenia naruszenia prawa.

2. W skład Komisji mogą wchodzić:

1) Zastępca Dyrektora,

2) przyjmujący zgłoszenie Pracownik Zespołu Wewnętrznego, odpowiedzialny za dokonanie stosownych wpisów w Rejestrze Zgłoszeń Wewnętrznych i wypełnienie obowiązku informacyjnego wobec Sygnalisty,

3) bezpośredni przełożony Zgłaszającego,

4) bezpośredni przełożony Pracownika, którego zgłoszenie dotyczy,

5) w przypadku, gdy Zgłaszającym jest przedstawiciel przedsiębiorstwa (podmiotu) współpracującego z MOSiR lub gdy zgłoszenie dotyczy Pracownika bądź działalności tego przedsiębiorstwa (podmiotu) - kierownik jednostki organizacyjnej (obiektu) lub zwierzchnik działu MOSiR odpowiedzialny za realizację

umowy z przedsiębiorstwem (podmiotem),

6) dodatkowo, w skład Komisji może zostać powołany:

- a) Radca prawny - jako organ doradczy i opiniujący planowane działania naprawcze,
- b) inne osoby, powołane w toku rozpatrywania zgłoszenia, których wiedza umożliwi kompleksowe wyjaśnienie sprawy.

3. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie Przewodniczącego.

4. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy podejrzenie o naruszenie prawa.

5. W przypadku, gdy osobą, której dotyczy zgłoszenie jest Dyrektor, obowiązki Dyrektora przewidziane w niniejszej Procedurze przejmuje jego Zastępca lub inna osoba, której zgłoszenie nie będzie dotyczyło, wybrana przez Zespół Wewnętrzny spośród kadry zarządzającej i/lub kierowniczej.

6. Działania następcze prowadzone są przez Komisję bez zbędnej zwłoki. W terminie do 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia:

1) Przewodniczący Komisji przedstawia Pracodawcy wyniki postępowania,

2) przyjmujący zgłoszenie członek Zespołu Wewnętrznego przekazuje informację zwrotną Zgłaszającemu nieprawidłowość, przy czym obowiązek ten nie musi być realizowany, jeżeli Sygnalista nie podał danych kontaktowych.

§ 10.1. 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.

2. W wyniku przeprowadzonych przez Komisję ds. etyki działań następczych, zgłoszenie może zostać uznane za:

1) zasadne - wymagające podjęcia działań naprawczych i/lub wyciągnięcia konsekwencji opisanych szerzej w § 11,

2) bezzasadne - nieznajdujące potwierdzenia, oddalone, niewymagające podejmowania dalszych działań.

3. Komisja przedstawia Pracodawcy raport z przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego wraz z rekomendacjami, pod którym podpisują się wszyscy jej członkowie.

§ 11.1. W przypadku uznania zgłoszenia za zasadne, Pracodawca może podjąć działania naprawcze obejmujące w szczególności:

1) zmiany w wewnętrznych procedurach,

2) podjęcie działań cywilnoprawnych, dotyczących np. zawartych umów, naprawienia szkody, wypłacenia odszkodowania,

3) złożenie wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego,

4) złożenie wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie naruszenia dyscypliny finansów publicznych,

5) złożenie zawiadomienia o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa (w przypadku zgromadzenia dowodów),

6) poinformowanie właściwych służb (w przypadku zgromadzenia poszlak).

2. Wobec osoby, która dopuściła się naruszenia prawa, Pracodawca może zastosować sankcje przewidziane przepisami prawa pracy, adekwatne do stwierdzonego naruszenia, w szczególności:

1) przeprowadzić rozmowę dyscyplinującą z Pracownikiem,

2) zastosować karę porządkową upomnienia lub nagany,

- 3) powierzyć inną pracę, zgodnie z treścią art. 42 § 4 Kodeksu pracy,
- 4) wręczyć wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy, zgodnie z treścią art. 42 Kodeksu pracy,
- 5) rozwiązać stosunek pracy,
- 6) podjąć inne działania przewidziane przepisami prawa, w tym zgłosić naruszenie właściwym organom.

Rozdział 3

Ochrona Zgłaszającego naruszenie

§ 12.1. Sygnalista korzysta z ochrony wskazanej w rozdziale VI Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii.

2. Sygnalista podlega ochronie od chwili dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, pod warunkiem że miał uzasadnione podstawy sądzić, że informacja będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego i że stanowi informację o naruszeniu prawa.

3. Sygnalista podlega ochronie wyłącznie w zakresie dokonanego zgłoszenia.

§ 13.1. Jeżeli praca była, jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku pracy, wobec Sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe, polegające w szczególności na:

- 1) odmowie nawiązania stosunku pracy,
- 2) wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy,
- 3) niezawarciu kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarciu 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,
- 4) obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę,
- 5) wstrzymaniu awansu albo pominięciu przy awansowaniu,
- 6) pominięciu przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń,
- 7) przeniesieniu na niższe stanowisko pracy,
- 8) zawieszeniu w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych,
- 9) przekazaniu innemu Pracownikowi dotychczasowych obowiązków Sygnalisty,
- 10) niekorzystnej zmianie miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy,
- 11) negatywnej ocenie wyników pracy lub negatywnej opinii o pracy,
- 12) nałożeniu lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze,
- 13) przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu,
- 14) mobbingu,
- 15) dyskryminacji,
- 16) niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu,
- 17) wstrzymaniu udziału lub pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
- 18) nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania Pracownika na takie badania,

19) działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego,
20) spowodowaniu straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu,
21) wyrządzeniu innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia Sygnalisty.

2. Za działania odwetowe z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także próbę lub groźbę zastosowania środka określonego w ust. 1.

3. Na Pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że podjęte wobec Sygnalisty działanie, o którym mowa w ust. 1 i 2, nie jest działaniem odwetowym.

§ 14.1. Jeżeli praca lub usługi były, są lub mają być świadczone na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy / usług lub pełnienia funkcji / pełnienia służby, zapisy w zakresie ochrony stosuje się odpowiednio, o ile charakter świadczonej pracy / usług lub pełnionej funkcji / pełnionej służby nie wyklucza zastosowania wobec Sygnalisty takiego działania.

2. Jeżeli praca / usługi były, są lub mają być świadczone na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy / usług lub pełnienia funkcji / pełnienia służby, dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy działań odwetowych ani próby lub groźby zastosowania działań odwetowych, obejmujących w szczególności:

1) wypowiedzenie umowy, której stroną jest Sygnalista, w szczególności dotyczącej sprzedaży lub dostawy towarów lub świadczenia usług, odstąpienie od takiej umowy lub rozwiązanie jej bez wypowiedzenia,
2) nałożenie obowiązku lub odmowę przyznania, ograniczenie lub odebranie uprawnienia, w szczególności koncesji, zezwolenia lub ulgi.

§ 15. Sygnalista, wobec którego dopuszczono się działań odwetowych, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim roku, ogłaszane do celów emerytalnych w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, lub prawo do zadośćuczynienia.

Rozdział 4

Falszywe zgłoszenie

§ 16.1. Zgłoszenie nieprawidłowości winno być dokonane wyłącznie w dobrej wierze.

2. Zakazuje się świadomego składania fałszywych zgłoszeń nieprawidłowości.

3. W przypadku ustalenia w wyniku wstępnej analizy zgłoszenia albo w toku postępowania wyjaśniającego, iż w zgłoszeniu nieprawidłowości świadomie podano nieprawdę lub zatajono prawdę, Zgłaszający będący Pracownikiem może zostać pociągnięty do odpowiedzialności porządkowej określonej w przepisach Kodeksu Pracy. Zachowanie takie może być również zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i jako takie może skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

4. W przypadku Zgłaszającego świadczącego na rzecz MOSiR usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej, ustalenie dokonania fałszywego zgłoszenia nieprawidłowości skutkować może rozwiązaniem tejże umowy i zakończeniem współpracy pomiędzy Stronami.

5. Niezależnie od skutków wskazanych powyżej, Sygnalista świadomie dokonujący fałszywego

zgłoszenia nieprawidłowości może zostać pociągnięty do odpowiedzialności odszkodowawczej, w przypadku wystąpienia szkody po stronie Jednostki związanej z fałszywym zgłoszeniem.

Rozdział 5

Zasady ochrony danych osobowych

§ 17.1. Dane osobowe Sygnalisty podlegają szczególnej ochronie w celu ograniczenia osobistego ryzyka osoby zgłaszającej nieprawidłowości, w tym negatywnych konsekwencji ze strony osób i podmiotów, do których odnosiło się zgłoszenie.

2. Dla spraw zgłaszanych przez osobę, której nadano status Sygnalisty, tworzy się odrębny rejestr, zwany Rejestrem Zgłoszeń Wewnętrznych, o którym mowa w § 9 ust. 1 pkt 1.

3. Administratorem danych osobowych zgromadzonych w Rejestrze Zgłoszeń Wewnętrznych jest Miejski Ośrodek Sportu i Rekreacji w Rudzie Śląskiej reprezentowany przez Dyrektora.

4. Sygnalista, podając swoje dane osobowe, wyraża zgodę na przetwarzanie tych danych przez Dyrektora, jako administratora danych, w celu niezbędnym do prawidłowej weryfikacji zgłoszenia.

5. Dane Sygnalisty powinny pozostać poufne, w związku z czym nie należy zamieszczać ich w rozdzielnikach dokumentów związanych z postępowaniem.

6. Proces przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz związanego z tym przetwarzania danych osobowych, zorganizowany jest w sposób uniemożliwiający uzyskanie dostępu do informacji objętej zgłoszeniem osobom nieupoważnionym oraz zapewnia ochronę poufności tożsamości Zgłaszającego i osoby, której zgłoszenie dotyczy. Ochrona poufności dotyczy informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość Zgłaszającego i Zgłaszanego.

7. Wszystkie osoby dopuszczone do prac związanych z przyjmowaniem i weryfikacją zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych Zgłaszającego i osoby, której zgłoszenie dotyczy, zobowiązane są do zachowania bezwzględnej poufności co do wszystkich faktów poznanych w toku prac i w związku z nimi.

8. Jednocześnie, osoby, o których mowa w ust. 7, otrzymują pisemne upoważnienie od Pracodawcy do wykonywania prac związanych z przyjmowaniem i weryfikacją zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych w tym zakresie wraz z zobowiązaniem do zachowania bezwzględnej poufności posiadanych informacji.

9. Dane osobowe oraz pozostałe informacje w Rejestrze Zgłoszeń Wewnętrznych przechowywane są przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami.

10. Od Sygnalisty nie żąda się dodatkowych danych osobowych, niż te, które zostały przez niego wskazane w przekazanym zgłoszeniu, chyba, że przekazane dane nie pozwalają na jego jednoznaczną identyfikację.

11. Sygnalista jest informowany o przebiegu i wyniku postępowania, które zostało wszczęte na skutek jego zgłoszenia, w zakresie w jakim informacja stanowi informację publiczną w ramach sprawy zarejestrowanej w związku z przekazaniem przez niego zgłoszeniem, z zastrzeżeniem, że obowiązek ten nie powstaje, jeżeli Sygnalista nie podał danych do kontaktu.

Rozdział 6

Postanowienia końcowe

§ 18.1. Zgłaszający może w każdym czasie dokonać zgłoszenia zewnętrznego, nawet bez uprzedniego dokonania zgłoszenia wewnętrznego.

2. Zgłoszenie zewnętrzne przyjmowane jest przez Rzecznika Praw Obywatelskich albo organ publiczny, zgodnie z Procedurami opracowanymi przez te organy.

3. Rzecznik Praw Obywatelskich oraz organ publiczny są odrębnymi administratorami w zakresie danych osobowych podanych w zgłoszeniu zewnętrznym, które zostało przyjęte przez te organy.

§ 19.1. Sygnalista może dokonać ujawnienia publicznego, polegającego na podaniu informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej.

2. Sygnalista dokonujący ujawnienia publicznego podlega ochronie na zasadach opisanych w Rozdziale 3 niniejszej Procedury, pod warunkiem zaistnienia okoliczności określonych w art. 51 Ustawy.

§ 20. W sprawach nieuregulowanych niniejszą Procedurą mają zastosowanie odpowiednie przepisy Ustawy, a także odpowiednie przepisy Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, Kodeksu pracy, Kodeksu postępowania karnego oraz Kodeksu karnego.

§ 21. W razie zmiany bezwzględnie obowiązujących przepisów ustaw i rozporządzeń wykonawczych, stosuje się je zamiast odpowiadających im przepisów niniejszej Procedury.