

REGULAMIN ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH
OKREŚLAJĄCY WEWNĘTRZNE PROCEDURY ZGŁASZANIA NARUSZEŃ
PRAWA ORAZ OCHRONY OSÓB DOKONUJĄCYCH ZGŁOSZEŃ

§ 1

Definicje

1. Działanie następcze – działanie podjęte przez pracodawcę – w celu oceny prawdziwości zarzutów zawartych w zgłoszeniu oraz, w stosownych przypadkach, w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącego 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.
2. Działanie odwetowe – 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.
3. Informacja o naruszeniu prawa – informacja, 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.
4. Informacja zwrotna – przekazanie zgłaszającemu informacji na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań.
5. Kontekst związany z pracą – całość okoliczności związanych ze stosunkiem pracy lub innym stosunkiem prawnym stanowiącym podstawę świadczenia pracy, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa.
6. Naruszenie – działanie lub zaniechanie, które jest niezgodne z prawem.
7. Osoba, której dotyczy zgłoszenie – osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, której ustawa przyznaje zdolność prawną, wskazana w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym jako osoba, która dopuściła się naruszenia prawa lub z którą osoba ta jest powiązana.
8. Osoba pomagająca w dokonaniu zgłoszenia – osoba fizyczna, która pomaga zgłaszającemu w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą.

9. Osoba powiązana ze zgłaszającym — osoba fizyczna, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownik lub członek rodziny zgłaszającego.
10. Pracodawca — pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy (Dz. U, z 2020 r. poz. 1320 oraz z 2021 r. poz. 1162), tj. Stowarzyszenie im. Stanisława Brzozowskiego.
11. Pracownik — osoba zatrudniona w Stowarzyszeniu im. Stanisława Brzozowskiego na podstawie stosunku pracy lub wykonująca na rzecz Stowarzyszenia jakąkolwiek inną pracę zarobkową na podstawie umowy zlecenia, dzieła lub innego stosunku cywilnego.
12. Regulamin — niniejszy Regulamin Zgłoszeń Wewnętrznych określający wewnętrzne procedury zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń.
13. Ujawnienie publiczne — podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej.
14. Zgłaszający — osoba, która zgłasza lub ujawnia publicznie informacje na temat naruszeń prawa uzyskane w kontekście związanym z pracą, w tym:
 - pracownik, także w przypadku, gdy stosunek pracy już ustał,
 - osoba ubiegająca się o zatrudnienie, która uzyskała informację o naruszeniu prawa w procesie rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy,
 - stażysta,
 - wolontariusz,
15. Zgłoszenie — zgłoszenie wewnętrzne lub zgłoszenie zewnętrzne.
16. Zgłoszenie wewnętrzne — przekazanie informacji pracodawcy o naruszeniu prawa.
17. Zgłoszenie zewnętrzne — przekazanie informacji o naruszeniu prawa organowi publicznemu lub organowi centralnemu.

§ 2

Cel Regulaminu

1. Celem Regulaminu jest ukształtowanie efektywnego i jednolitego systemu informowania o naruszeniu prawa u pracodawcy oraz zapewnienie należytego bezpieczeństwa, poufności i anonimowości potencjalnemu zgłaszającemu, poprzez stworzenie bezpiecznych kanałów zgłoszeniowych, zapobiegających podejmowaniu jakichkolwiek działań odwetowych wobec zgłaszającego.
2. Regulamin określa w szczególności:
 - a) wewnętrzne procedury zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych stosowane przez pracodawcę;

- b) warunki objęcia ochroną pracowników oraz innych osób zgłaszających informacje o naruszeniach prawa;
- c) środki ochrony pracowników oraz innych osób zgłaszających informacje o naruszeniach prawa.

§ 3

Zakres stosowania

1. Do przestrzegania regulacji wynikających z Regulaminu zobowiązani są wszyscy pracownicy, jak również byli pracownicy, osoby świadczące pracę na rzecz pracodawcy na innej podstawie niż stosunek pracy, członkowie organu zarządzającego lub organu nadzoru, wolontariusze, stażyści oraz osoby pracujące pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy i dostawcy.
2. Pracodawca jest obowiązany zapoznać pracownika z treścią Regulaminu przed dopuszczeniem go do pracy.
3. Przedmiotem zgłoszenia może być naruszenie prawa — działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa dotyczące:
 - a) zamówień publicznych;
 - b) usług, produktów i rynków finansowych;
 - c) zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu;
 - d) bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;
 - e) bezpieczeństwa transportu;
 - f) ochrony środowiska;
 - g) ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego;
 - h) bezpieczeństwa żywności i pasz;
 - i) zdrowia i dobrostanu zwierząt;
 - j) zdrowia publicznego;
 - k) ochrony konsumentów;
 - l) ochrony prywatności i danych osobowych;
 - m) bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
 - n) interesów finansowych Unii Europejskiej;
 - o) rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;
 - p) konstytucyjnych wolności i prawa człowieka i obywatela występujących w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi w pkt. a – o.

4. Dokonywanie zgłoszeń nieprawdziwych informacji, wykorzystywanie zgłaszania naruszeń prawa w złej wierze, w szczególności dla celowego zaszkodzenia innej osobie jest całkowicie niedopuszczalne i nie korzysta z jakiegokolwiek ochrony prawnej.

5. W przypadku ustalenia w wyniku analizy zgłoszenia albo w toku postępowania wyjaśniającego, iż w zgłoszeniu świadomie podano nieprawdę lub zatajono prawdę, dokonujący zgłoszenia 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 skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. W stosunku do świadczącego pracę, usługi lub dostarczającego towary, na podstawie umowy cywilnoprawnej dokonanie fałszywego zgłoszenia skutkować może rozwiązaniem umowy i zakończeniem współpracy.

§ 4

Osoby odpowiedzialne

1. Pracodawca odpowiada za wdrożenie Regulaminu, w tym zapewnienie zasobów niezbędnych do realizacji zadań wynikających z Regulaminu.

2. Jednostką odpowiedzialną za przyjmowanie i rozpatrywanie zgłoszeń oraz sprawującą całościowy nadzór nad przyjmowaniem i rozpatrywaniem zgłoszeń, a także podmiotem wewnętrznym upoważnionym przez pracodawcę do przyjmowania zgłoszeń i niezależnym organizacyjnie podmiotem, upoważnionym do podejmowania działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia i dalszą komunikację ze zgłaszającym, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie zgłaszającemu informacji zwrotnej jest Koordynator HR (dalej – KHR) podlegający bezpośrednio Członkowi Zarządu ds. Operacyjnych Stowarzyszenia.

3. W przypadku, gdy zgłoszenie dotyczy KHR, lub KHR jest nieobecny, zgłaszający może dokonywać zgłoszenia bezpośrednio do Członka Zarządu ds. Operacyjnych lub Członka Zarządu ds. Kultury Organizacyjnej i Spójności programowej w formie listownej na adres: Stowarzyszenia im. Stanisława Brzozowskiego, ul. Jasna 10 lok. 3, 00-013 Warszawa, a także osobiście lub telefonicznie do Członka Zarządu ds. Operacyjnych.

§ 5

Zgłoszenie

1. Zgłaszający, z zastrzeżeniem ust. 2, jest uprawniony dokonywać:

- a) zgłoszenia wewnętrznego,
- b) zgłoszenia zewnętrznego,

c) ujawnienia publicznego.

2. W przypadku, w którym zgłoszenie może zostać skutecznie rozstrzygnięte wewnątrz jednostki, a zgłaszający uważa, że nie zachodzi ryzyko działań odwetowych, zgłoszenie w pierwszej kolejności dokonywane powinno być za pośrednictwem wewnętrznych, poufnych kanałów dokonywania zgłoszeń funkcjonujących u pracodawcy, w szczególności.

a) za pomocą poczty elektronicznej na dedykowany do tego celu adres e-mail: sygnaly@krytykapolityczna.pl;

b) w formie listownej na adres: Stowarzyszenie im. Stanisława Brzozowskiego, ul. Jasna 10 lok. 3, 00-013 Warszawa, za pośrednictwem operatora pocztowego; korespondencję przekazuje się w zamkniętej kopercie KHR;

c) osobiście lub do KHR, który dokumentuje zgłoszenie w formie protokołu.

3. Zgłoszenie może mieć charakter:

d) jawny, w sytuacji gdy osoba dokonująca zgłoszenia zgadza się na ujawnienie swojej tożsamości osobom zaangażowanym w wyjaśnienie zgłoszenia;

e) poufny, gdy osoba dokonująca zgłoszenia nie zgadza się na ujawnienie swoich danych i dane podlegają utajnieniu;

4. Zgłoszenia anonimowe nie są przyjmowane i rozpatrywane.

5. Zgłoszenie powinno zawierać w szczególności:

f) dane osoby zgłaszającej, tj. imię, nazwisko, stanowisko (zgłoszeniom anonimowym nie nadaje się dalszego biegu);

g) dane kontaktowe (adres korespondencyjny lub numer telefonu), na które należy kierować korespondencję w sprawie;

h) datę i miejsce sporządzenia zgłoszenia;

i) wskazanie osoby, jednostki lub komórki organizacyjnej, które dopuściły się naruszenia prawa, tj. imię, nazwisko, stanowisko, miejsce pracy (o ile są znane);

j) zwięzły opis sprawy w szczególności ze wskazaniem istotnych faktów i dat oraz naruszonych regulacji wewnętrznych, lub przepisów prawa.

6. Zgłoszenie dodatkowo może zostać udokumentowane zebranymi dowodami i wykazem osób mających związek ze sprawą.

7. W przypadku nieposiadania pełnych informacji, o których mowa w ust. 5 powyżej, zgłaszający powinien dokonać zgłoszenia w takim zakresie informacji, jakie posiada. Brak przekazania pełnych informacji jest uzasadniony w przypadku niewiedzy.

8. Jeżeli w ocenie zgłaszającego zachodzi ryzyko działań odwetowych lub wymagają tego przepisy powszechnie obowiązujące, zgłaszający przekazując informacje na temat naruszenia prawa uprawniony jest również do korzystania z zewnętrznego kanału

zgłaszania naruszeń. W tym zakresie do przyjmowania zgłoszeń uprawnione są wyznaczone przez obowiązujące przepisy organy państwowe. Korzystanie z zewnętrznego kanału dokonywania zgłoszeń może nastąpić po uprzednim dokonaniu zgłoszenia za pośrednictwem wewnętrznego kanału lub od razu za pośrednictwem kanału zewnętrznego.

§ 6

Postępowanie wyjaśniające

1. Zgłoszenia rejestrowane są w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych, o którym mowa w § 9 Regulaminu,
2. KHR potwierdza zgłaszającemu przyjęcie zgłoszenia w terminie 7 dni od jego otrzymania, chyba że zgłaszający nie podał adresu do korespondencji fizycznej lub elektronicznej, na który należy przekazać potwierdzenie.
3. KHR dokonuje weryfikacji zgłoszenia, a następnie — z zachowaniem należytej staranności — podejmuje działania następcze poprzez:
 - a) ocenę prawdziwości zarzutów zawartych w tym zgłoszeniu;
 - b) wystąpienie do pracodawcy z wnioskami dotyczącymi podjęcia działań zmierzających do usunięcia naruszeń wskazanych w zgłoszeniu;
 - c) złożenie do właściwego organu zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa bądź możliwości jego popełnienia w każdym przypadku, gdy naruszenie spełnia znamiona czynu zabronionego.
4. Weryfikacja zgłoszenia odbywa się w porozumieniu z kierownikiem Działu, lub innej komórki organizacyjnej pracodawcy, w której doszło do naruszenia, a w przypadku w którym zgłoszenie dotyczy kierownika danej komórki, z jego bezpośrednim przełożonym.
5. KHR przekazuje zgłaszającemu informację zwrotną w terminie nieprzekraczającym 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia lub, w przypadku nieprzekazania potwierdzenia zgłaszającemu, 3 miesięcy od upływu 7 dni od dokonania zgłoszenia. Informacja zwrotna obejmuje w szczególności informację o stwierdzeniu bądź braku stwierdzenia wystąpienia naruszenia prawa i ewentualnych środkach, które zostały lub zostaną zastosowane w reakcji na stwierdzone naruszenie prawa.

§ 7

Ochrona Zgłaszającego

1. Zgłaszający podlega ochronie określonej poniżej, pod warunkiem, że miał uzasadnione podstawy sądzić, że będąca przedmiotem zgłoszenia informacja o naruszeniu prawa jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia i że informacja

taka stanowi informację o naruszeniu prawa w rozumieniu określonym w par. 3. pkt 3 Regulaminu.

2. Ochrona, o której mowa w ust. powyżej w szczególności polega na podejmowaniu działań gwarantujących poszanowanie zasady poufności danych, ochronę tożsamości na każdym etapie postępowania wyjaśniającego oraz po jego zakończeniu, poprzez m.in. ograniczenie dostępu do informacji wyłącznie dla osób uprawnionych.

3. Wobec zgłaszającego nie mogą być podejmowane działania odwetowe, w tym także groźby lub próby ich zastosowania.

4. Zgłaszający, który świadczy lub ma świadczyć pracę na podstawie stosunku pracy a także osoby pomagające w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązane ze zgłaszającym, jeżeli również pozostają w stosunku pracy z pracodawcą zatrudniającym zgłaszającego, nie mogą być niekorzystnie traktowani z powodu dokonania zgłoszenia, za które uważa się w szczególności:

- a) odmowę nawiązania stosunku pracy,
- b) wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy,
- c) niezawarcie umowy o pracę na czas określony 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 sytuacji gdy pracownik 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 pracownika 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, chyba że 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.

5. Pracodawca ma prawo podejmować czynności, o których mowa w ust. 3 powyżej, jeżeli pozostają bez związku z dokonaniem zgłoszeniem i udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

6. Zgłaszający, który świadczy lub ma świadczyć pracę na podstawie stosunku prawnego innego niż stosunek pracy, a także osoby pomagające w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązane ze zgłaszającym, jeżeli pozostają w stosunku pracy lub na innej podstawie świadczą pracę na rzecz drugiej strony, nie mogą być niekorzystnie traktowani z powodu dokonania zgłoszenia, za które uważa się w szczególności rozwiązanie, wypowiedzenie lub odmowę nawiązania stosunku prawnego, na podstawie którego jest lub ma być świadczona praca przez zgłaszającego, chyba że druga strona stosunku prawnego udowodni, że kierowała się obiektywnymi powodami.

7. Dokonanie zgłoszenia nie może stanowić podstawy pociągnięcia do odpowiedzialności dyscyplinarnej, pod warunkiem, że zgłaszający miał uzasadnione podstawy, by sądzić, że zgłoszenie jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa zgodnie z obowiązującymi przepisami.

8. Dokonanie zgłoszenia nie może stanowić podstawy odpowiedzialności, w tym odpowiedzialności za szkodę, z tytułu naruszenia praw innych osób lub obowiązków określonych w przepisach prawa, w szczególności w przedmiocie zniesławienia, naruszenia dóbr osobistych, praw autorskich, przepisów o ochronie danych osobowych oraz obowiązku zachowania tajemnicy, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa, pod warunkiem że zgłaszający miał uzasadnione podstawy, by sądzić, że zgłoszenie jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa zgodnie z obowiązującymi przepisami.

9. Działania odwetowe względem zgłaszającego, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej ze zgłaszającym, podlegają zgłoszeniom jako naruszenie prawa oraz ocenie w ramach postępowania wyjaśniającego podobnie jak inne przypadki zgłoszeń naruszenia prawa.

§ 8

Zachowanie poufności

1. Organizacja przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz związanego z tym przetwarzania danych osobowych uniemożliwia uzyskanie dostępu do informacji objętej zgłoszeniem nieupoważnionym osobom oraz zapewnia

ochronę poufności tożsamości zgłaszającego i osoby, której dotyczy zgłoszenie. Ochrona poufności dotyczy informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość takich osób.

2. Do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych zgłaszającego i osoby, której dotyczy zgłoszenie, mogą być 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.

§ 9

Rejestr zgłoszeń wewnętrznych

1. Pracodawca prowadzi rejestr zgłoszeń wewnętrznych i jest administratorem danych w nim zgromadzonych.

2. Wpisu do rejestru zgłoszeń wewnętrznych dokonuje się na podstawie zgłoszenia wewnętrznego.

3. W rejestrze zgłoszeń wewnętrznych gromadzi się następujące dane:

- a) numer sprawy;
- b) przedmiot naruszenia;
- c) datę dokonania zgłoszenia wewnętrznego;
- d) informację o podjętych działaniach następczych;
- e) datę zakończenia sprawy.

4. Dostęp do rejestru zgłoszeń wewnętrznych przysługuje wyłącznie:

- a) KHR;
- b) Członek Zarządu ds. Operacyjnych i Członek Zarządu ds. Kultury Organizacyjnej i Spójności Programowej,

5. Dane w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych są przechowywane przez okres 5 lat od dnia przyjęcia zgłoszenia, chyba że co innego wynikać będzie z obowiązujących przepisów prawa. Po tym czasie zgłoszenia podlegają usunięciu z rejestru zgłoszeń wewnętrznych.

§ 10

Ochrona danych osobowych

1 Pracodawca stosuje wobec danych osobowych zawartych w zgłoszeniach ujawnionych danych osobowych zgłaszającego oraz danych osobowych uzyskanych lub wykorzystanych w prowadzonych postępowaniach wyjaśniających w szczególności:

a) Rozporządzenie 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 osobowych; dalej jako „Rozporządzenie RODO”);

b) zasady dotyczące ochrony danych osobowych wynikające z Regulaminu oraz innych regulacji wewnętrznych pracodawcy

2. W celu zapewnienia zabezpieczenia i ochrony danych osobowych pozyskanych w trakcie stosowania Regulaminu pracodawca stosuje systemy informatyczne, które gwarantują ochronę danych osobowych zgodną z postanowieniami ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych (RODO),

3. Administratorem danych osobowych ujawnionych pracodawcy na podstawie i w wyniku zastosowania Regulaminu jest Stowarzyszenie im. Stanisława Brzozowskiego (dalej także jako „Administrator”).

4. Administrator może przetwarzać następujące dane osobowe osoby wymienionej w zgłoszeniu, zgłaszającego oraz osób objętych postępowaniami prowadzonymi przez Administratora na podstawie Regulaminu:

a) imię i nazwisko;

b) adres zameldowania, zamieszkania lub/i adres do doręczeń,

c) stanowisko;

d) numer telefonu;

e) numery NIP i PESEL;

f) adres e-mail;

5. Dane osobowe będą przetwarzane przez Administratora na podstawie art. 6 ust,

1 lit. c) i lit. f) RODO, w celu wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na Administratorze oraz w celu wykonywania prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez Administratora jakim jest przyjmowanie, weryfikowanie oraz wyjaśnianie zgłoszeń naruszeń prawa.

6. Zgromadzone i przetwarzane dane osobowe są udostępniane wyłącznie uprawnionym osobom i wyłącznie w zakresie w jakim jest konieczne do wykonywania przez nich obowiązków określonych w Regulaminie,

7. Zgromadzone i przetwarzane dane osobowe mogą być udostępniane innym odbiorcom wyłącznie w celu realizacji przez te podmioty zadań związanych z zapobieganiem i zwalczaniem przestępczości lub realizacji zadań związanych z koniecznością zapewnienia przestrzegania obowiązujących przepisów prawa, to jest w szczególności sądom, prokuraturze, policji lub innym organom realizującym zadania zwalczania przestępczości oraz organom administracji państwowej.

8. Dane osobowe będą przetwarzane nie dłużej niż 5 lat od ich zgromadzenia, chyba że co innego wynikać będzie z obowiązujących przepisów prawa.

9. Każda osoba, której dane osobowe są gromadzone i przetwarzane na podstawie Regulaminu ma prawo do żądania od Administratora dostępu do swoich danych osobowych w celu ich sprostowania, usunięcia lub ograniczenia przetwarzania, a także prawo do wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania.

10. Każda osoba, której dane osobowe są gromadzone i przetwarzane na podstawie Regulaminu ma prawo do wniesienia skargi do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

§ 11

Postanowienia końcowe

1. Za adekwatność i skuteczność funkcjonowania Regulaminu odpowiada KHR.

2. Kierownicy Działów, a w przypadku osób podległych bezpośrednio Członkowi Zarządu ds. Operacyjnych Członek Zarządu ds. Operacyjnych, odpowiedzialni są za zapoznanie wszystkich podległych sobie pracowników z postanowieniami Regulaminu.

3. Regulamin stanowi akt wewnętrzny pracodawcy i nie wyłącza stosowania postanowień m.in. Regulaminu Pracy, Regulaminu Wynagradzania oraz innych przepisów wewnętrznych, jak również przepisów powszechnie obowiązujących.

4. Regulamin ustalony został po konsultacji z zakładową organizacją związkową.

5. Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez opublikowanie Uchwały wprowadzającej jego treść.

6. Załączniki:

Załącznik nr 1 - Formularz zgłaszania naruszeń prawa;

Załącznik nr 2 - Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z procedurą;

Załącznik nr 3 - Rejestr zgłoszonych naruszeń prawa;

Załącznik nr 4 - Upoważnienie do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych.

Stowarzyszenie im. Stanisława Brzozowskiego ,
 ul. Jasna 10 lok.3, 00 - 013 Warszawa, KRS: 0000242083, NIP:701-000-25-99 ,
 REGON: 140369159, adres e-mail: sygnaly@krytykapolityczna.pl

FORMULARZ ZGŁASZANIA NARUSZEŃ PRAWA

(podanie wszelkich danych w formularzu jest dobrowolne, jednak jak największa ilość informacji może okazać się pomocna podczas wyjaśniania zgłoszonych nieprawidłowości)

<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
Dane kontaktowe			
Adres kontaktowy: <i>(adres korespondencyjny lub adres e-mail)</i> <i>(niezbędny w celu otrzymania potwierdzenia dokonania zgłoszenia, prowadzenia dalszej korespondencji oraz informacji o podjętych przez spółkę działaniach następczych)</i>		Imię nazwisko: Adres kontaktowy: <i>(adres korespondencyjny lub adres e-mail)</i>	
Status zgłaszającego			
<input type="checkbox"/>	pracownik	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	były pracownik	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	zleceniobiorca	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	zleceniodawca	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	wykonawca	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	podwykonawca	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	zamawiający	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	praktykant	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	stażysta	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	wolontariusz	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	kontrahent	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	kandydat do pracy	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	klient	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	inny:	<input type="checkbox"/>	
Informacje o zgłaszanych nieprawidłowościach			

Jakie nieprawidłowości Pan/Pani zgłasza?	
Data zaistnienia nieprawidłowości lub powzięcia informacji o nieprawidłowościach	
Miejsce zaistnienia nieprawidłowości lub powzięcia informacji o nieprawidłowościach	
<p>Opis zgłaszanej nieprawidłowości</p> <p><i>(należy wskazać wszystkie znane Pani/Panu okoliczności zdarzenia, ze wskazaniem miejsca, czasu, świadków oraz wszystkich istotnych osób, których bezpośrednio lub pośrednio dotyczy zgłoszenie)</i></p>	
<p>Informacja o osobach, które doprowadziły do zaistnienia zgłaszanych nieprawidłowości</p>	<p><input type="checkbox"/> posiadam informację o osobach, które doprowadziły do zaistnienia zgłaszanych nieprawidłowości:</p> <p>Dane osoby:</p> <p>Imię i nazwisko:</p> <p>Adres e-mail:</p> <p>Zajmowane stanowisko służbowe:</p> <p>Inne informacje:</p> <p><input type="checkbox"/> nie posiadam informacji, o osobach, które doprowadziły do zaistnienia nieprawidłowości</p>
<p>Informacja o świadkach zgłaszanych nieprawidłowości</p>	<p><input type="checkbox"/> posiadam informację o świadkach:</p> <p>Dane świadka:</p> <p>Imię i nazwisko:</p> <p>Adres e-mail:</p>

	Zajmowane stanowisko służbowe: Inne informacje: <input type="checkbox"/> nie posiadam informacji o świadkach
Informacje o osobach pokrzywdzonych w związku z zaistniałymi nieprawidłowościami	<input type="checkbox"/> posiadam informacje o osobach pokrzywdzonych: Dane osoby pokrzywdzonej: Imię i nazwisko: Adres e-mail: Zajmowane stanowisko służbowe: Inne informacje: <input type="checkbox"/> nie posiadam informacji o osobach pokrzywdzonych
Dowody potwierdzające zaistnienie nieprawidłowości	<input type="checkbox"/> posiadam dowody, które przedkładam w załączeniu <input type="checkbox"/> nie posiadam dowodów
Inne informacje	

POUCZENIA

Osoba, która poniosła szkodę z powodu świadomego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji przez Sygnalistę, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych od Sygnalisty, który dokonał takiego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.

Dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy odpowiedzialności, w tym odpowiedzialności dyscyplinarnej lub odpowiedzialności za szkodę z tytułu naruszenia praw innych osób lub obowiązków określonych w przepisach prawa, w szczególności w przedmiocie zniesławienia, naruszenia dóbr osobistych, praw autorskich, ochrony danych osobowych oraz obowiązku zachowania tajemnicy, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa, z uwzględnieniem art. 5 ustawy o ochronie sygnalistów, pod warunkiem, że Sygnalista miał uzasadnione podstawy sądzić, że zgłoszenie lub ujawnienie publiczne jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa zgodnie z Ustawą o ochronie sygnalistów.

W przypadku ustalenia w toku postępowania wyjaśniającego, że w niniejszym zgłoszeniu świadomie podano nieprawdziwe informacje przez Sygnalistę, Sygnalista może zostać pociągnięty do odpowiedzialności na gruncie powszechnie

obowiązujących przepisów prawa. Ponadto, Sygnalista, będący pracownikiem może zostać pociągnięty do odpowiedzialności porządkowej określonej w przepisach Kodeksu pracy, a zachowanie takie może zostać zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

ZGODA

(opcjonalnie, zgoda nie musi zostać wyrażona, żeby zgłoszenie zostało skutecznie dokonane)

- Wyrażam zgodę na ujawnienie mojej tożsamości, w celu dokonania i rozstrzygnięcia zgłoszenia nieprawidłowości.

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że jestem świadomy konsekwencji związanych ze świadomym podaniem nieprawdziwych informacji w ramach niniejszego zgłoszenia.

Prosimy o podpisanie niniejszego formularza

<hr/>
[data i podpis]

Stowarzyszenie im. Stanisława Brzozowskiego,
ul. Jasna 10 lok.3, 00 - 013 Warszawa, KRS: 0000242083, NIP: 701-000-25-99,
REGON: 140369159, adres e-mail: sygnaly@krytykapolityczna.pl

Warszawa, dnia _____

(imię i nazwisko)

(stanowisko)

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że zapoznałam/em się z treścią Regulaminu zgłoszeń wewnętrznych określającego wewnętrzne procedury zgłaszania naruszeń prawa oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń obowiązujący w Stowarzyszeniu im. Stanisława Brzozowskiego z siedzibą w Warszawie (00-013), przy ul. Jasnej 10 lok. 3. (KRS: 0000242083,) oraz akceptuję jego postanowienia.

(podpis pracownika)

Stowarzyszenie im. Stanisława Brzozowskiego ,
ul. Jasna 10 lok.3, 00 - 013 Warszawa, KRS: 0000242083, NIP:701-000-25-99 ,
REGON: 140369159, adres e-mail: sygnaly@krytykapolityczna.pl

REJESTR ZGŁOSZONYCH NARUSZEŃ PRAWA**Naruszenie nr 1**

1. Numer sprawy	
2. Data otrzymania zgłoszenia	
3. Sposób otrzymania zgłoszenia	
4. Rodzaj zgłoszenia	<input type="checkbox"/> imienne <input type="checkbox"/>
5. Informacja o danych osobowych	<input type="checkbox"/> zawiera dane osobowe <input type="checkbox"/> nie zawiera danych osobowych
6. Dane osobowe sygnalisty, niezbędne do identyfikacji	

7. Dane osobowe osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji	
8. Komórka organizacyjna, której dotyczy zgłoszenie	
9. Przedmiot naruszenia prawa	
10. Okoliczności naruszenia (opis charakteru naruszenia, analiza zdarzenia, przyczyny wystąpienia)	
11. Informacja o podjętych działaniach następczych oraz zastosowanych środkach zapobiegawczych podobnym zdarzeniom w przyszłości	
12. Status zgłoszenia	<input type="checkbox"/> w analizie <input type="checkbox"/> zamknięty
13. Data zakończenia sprawy	
14. Inne informacje/ustalenia	

15. Korespondencja w sprawie	
-------------------------------------	--

Stowarzyszenie im. Stanisława Brzozowskiego,
ul. Jasna 10 lok.3, 00 - 013 Warszawa, KRS: 0000242083, NIP: 701-000-25-99,
REGON: 140369159, adres e-mail: sygnaly@krytykapolityczna.pl

UPOWAŻNIENIE DO PRZYJMOWANIA I WERYFIKACJI ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH

1. Na podstawie art. 27 ust. 2 ustawy o ochronie sygnalistów z 14 czerwca 2024 r. oraz art. 29 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 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) (tzw. „RODO”), niniejszym nadaję wskazanej poniżej osobie status upoważnionej i upoważniam ją do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych zawartych w zgłoszeniu wewnętrznym:

Imię i nazwisko Osoby upoważnionej:	
--	--

2. Osoba upoważniona zobowiązuje się do przetwarzania danych osobowych zgodnie z (i) ustawą o ochronie sygnalistów z 14 czerwca 2024 r., (ii) przepisami RODO, (iii) przepisami prawa krajowego (w szczególności zgodnie z ustawą z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych), (iv) procedurą dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa oraz ochrony sygnalistów przyjętą przez Administratora, (v) zasadami wynikającymi z dokumentów związanych z ochroną danych osobowych, które zostały przyjęte przez Administratora.

3. Okres trwania upoważnienia rozpoczyna się od dnia jego podpisania przez Administratora i trwa w czasie, w którym osobę upoważnioną łączy z Administratorem stosunek prawny będący podstawą świadczenia usług.

4. Osoba upoważniona jest zobowiązana do zachowania w poufności wszelkich informacji i danych osobowych, które uzyskała w ramach przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych, oraz podejmowania działań następczych oraz informacji na temat stosowanych przez Administratora zabezpieczeń tych informacji oraz danych osobowych. Obowiązek ten trwa również po ustaniu stosunku prawnego łączącego ją z Administratorem.

W imieniu Stowarzyszenia:

Osoba upoważniona:

<hr/> <p>[data i podpis]</p>	<hr/> <p>[data i podpis]</p>
------------------------------	------------------------------