

**ZARZĄDZENIE NR 24**  
**Dyrektora Suwalskiego Ośrodka Kultury**  
**z dnia 15 grudnia 2021 r.**

**w sprawie ustalenia Regulaminu zgłoszeń wewnętrznych określającego  
wewnętrzną procedurę zgłaszania naruszeń prawa w Suwalskim  
Ośrodku Kultury w celu ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa.**

Na podstawie § 2 ust. 6 pkt 4 Regulaminu Organizacyjnego Suwalskiego Ośrodka Kultury zarządzam, co następuje:

**§ 1.**

Ustalam Regulamin zgłoszeń wewnętrznych określający wewnętrzną procedurę zgłaszania naruszeń prawa w Suwalskim Ośrodku Kultury w celu ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa, w brzmieniu jak w załączniku nr 1 do niniejszego zarządzenia.

**§ 2.**

1. Stanowiący załącznik nr 1 do niniejszego Zarządzenia Regulamin zgłoszeń wewnętrznych określający wewnętrzną procedurę zgłaszania naruszeń prawa w Suwalskim Ośrodku Kultury w Suwałkach w celu ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa podlega konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi funkcjonującymi w Suwalskim Ośrodku Kultury.

2. Regulamin zgłoszeń wewnętrznych wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w Suwalskim Ośrodku Kultury.

**§ 3.**

Wykonanie Zarządzenia powierzam Kierownikom komórek organizacyjnych Suwalskiego Ośrodka Kultury.

**§ 4.**

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 17 grudnia 2021r.

p. o. Dyrektora  
Suwalskiego Ośrodka  
Kultury

**Ignacy Ołów**

**REGULAMIN**

**zgłoszeń wewnętrznych określający wewnętrzną procedurę zgłaszania  
naruszeń prawa w Suwalskim Ośrodku Kultury w celu ochrony osób  
zgłaszających naruszenia prawa.**

1. Regulamin określa:

- 1) warunki objęcia ochroną pracowników oraz innych osób zgłaszających lub publicznie ujawniających informacje o naruszeniach prawa,
- 2) środki ochrony pracowników oraz innych osób zgłaszających lub publicznie ujawniających informacje o naruszeniach prawa,
- 3) regulamin zgłoszeń wewnętrznych określający wewnętrzną procedurę zgłaszania naruszeń prawa stosowany przez pracodawcę.

2. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) działaniu następczym – należy przez to rozumieć działanie podjęte przez pracodawcę lub organ publiczny 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,
- 2) działaniu odwetowym – należy przez to rozumieć bezpośrednio lub pośrednio działanie lub zaniechanie, które jest spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym, które narusza lub może naruszyć prawa zgłaszającego lub wyrządza lub może wyrządzić szkodę zgłaszającemu,
- 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 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) informacji zwrotnej – należy przez to rozumieć przekazanie zgłaszającemu informacji na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań,
- 5) 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,

- 6) organie centralnym – należy przez to rozumieć organ administracji publicznej właściwy w sprawach udzielania informacji i wsparcia w sprawach zgłaszania i publicznego ujawniania naruszeń prawa oraz przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych o naruszeniach prawa w dziedzinach objętych ustawą, ich wstępnej weryfikacji i przekazania organom właściwym celem podjęcia działań następczych,
- 7) 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,
- 8) 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 z którą osoba ta jest powiązana,
- 9) osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która pomaga zgłaszającemu w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą,
- 10) osobie powiązanej ze zgłaszającym – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownika lub członka rodziny zgłaszającego,
- 11) pracodawcy – należy przez to rozumieć Suwalski Ośrodek Kultury,
- 12) pracownikowi – należy przez to rozumieć pracownika w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz pracownika tymczasowego w rozumieniu art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1563),
- 13) ujawnieniu publicznym – należy przez to rozumieć podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej,
- 14) zgłoszeniu – należy przez to rozumieć zgłoszenie wewnętrzne lub zgłoszenie zewnętrzne,
- 15) zgłoszeniu wewnętrznym – należy przez to rozumieć przekazanie informacji o naruszeniu prawa pracodawcy,
- 16) zgłoszeniu zewnętrznym – należy przez to rozumieć przekazanie informacji o naruszeniu prawa organowi publicznemu lub organowi centralnemu.

## **§ 2.**

1. Informacją o naruszeniu prawa w rozumieniu niniejszego Regulaminu jest 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.

2. Naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa dotyczące:

- 1) zamówień publicznych,
- 2) usług, produktów i rynków finansowych,
- 3) zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu,
- 4) bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami,
- 5) bezpieczeństwa transportu,
- 6) ochrony środowiska,
- 7) ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego,
- 8) bezpieczeństwa żywności i pasz,
- 9) zdrowia i dobrostanu zwierząt,
- 10) zdrowia publicznego,
- 11) ochrony konsumentów,
- 12) ochrony prywatności i danych osobowych,
- 13) bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych,
- 14) interesów finansowych Unii Europejskiej,
- 15) rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych,
- 16) naruszenia obowiązujących u pracodawcy regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych.

## **§ 3.**

1. Zasady określone w niniejszym Regulaminie stosuje się do osoby fizycznej (zwanej dalej zgłaszającym), która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa, uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym do:

- a) pracownika, także w przypadku, gdy stosunek pracy już ustał,

- b) osoby ubiegającej się o zatrudnienie, która uzyskała informację o naruszeniu prawa w procesie rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy,
- c) osoby świadczącej pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
- d) przedsiębiorcy,
- e) akcjonariusza lub wspólnika,
- f) członka organu osoby prawnej,
- g) osoby świadczącej pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
- h) stażysty,
- i) wolontariusza.

2. Zgłaszający podlega ochronie określonej w niniejszym Regulaminie pod warunkiem, że miał uzasadnione podstawy sądzić, iż będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego informacja o naruszeniu prawa jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego i że informacja taka stanowi informację o naruszeniu prawa.

3. Zgłaszający jest zobowiązany podać dane osobowe oraz inne dane i informacje umożliwiające z Nim kontakt oraz odpowiedź zwrotną.

4. Dane osobowe zgłaszającego oraz inne dane pozwalające na ustalenie jego tożsamości nie podlegają ujawnieniu, chyba że za wyraźną zgodą zgłaszającego.

5. Pracodawca, po otrzymaniu zgłoszenia, może w celu weryfikacji zgłoszenia oraz podjęcia działań następczych zbierać i przetwarzać dane osobowe osoby, której dotyczy zgłoszenie, nawet bez jej zgody. Przepisu art. 14 ust. 2 lit. f 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 (ogólnego rozporządzenia o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.<sup>#</sup>) nie stosuje się, chyba że zgłaszający działał z naruszeniem §3 ust. 2 niniejszego Regulaminu.

#### **§ 4.**

Zasad określonych w niniejszym Regulaminie nie stosuje się:

- a) do ochrony informacji niejawnych,
- b) do tajemnicy związanej z wykonywaniem zawodu,
- c) do postępowania karnego,

- d) jeżeli informacja o naruszeniu prawa została zgłoszona na podstawie przepisów odrębnych, w szczególności jako skarga lub zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa,
- e) jeżeli naruszenie prawa godzi wyłącznie w prawa zgłaszającego lub zgłoszenie naruszenia prawa następuje wyłącznie w indywidualnym interesie zgłaszającego,
- f) do sprawcy naruszenia prawa, jeżeli na podstawie przepisów prawa osoba ta korzysta ze zwolnienia z odpowiedzialności lub złagodzenia kary w związku ze swoim zachowaniem po popełnieniu naruszenia prawa, w szczególności dobrowolnym ujawnieniem naruszenia prawa lub współpracą z organami ścigania lub innymi właściwymi organami.

## **§ 5.**

1. Wobec zgłaszającego nie mogą być podejmowane działania odwetowe. Działaniem odwetowym jest (może być) bezpośrednio lub pośrednio 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.

2. Jeżeli praca jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku pracy, zgłaszający nie może być niekorzystnie traktowany z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.

3. Za niekorzystne traktowanie 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, o ile 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 – chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

4. Za niekorzystne traktowanie z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także groźbę lub próbę zastosowania środka określonego w ust. 2, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

5. Regulamin stosuje się do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej ze zgłaszającym, jeżeli również pozostają w stosunku pracy z pracodawcą zatrudniającym zgłaszającego.

6. Do roszczeń zgłaszającego w sprawach dotyczących niekorzystnego traktowania stosuje się odpowiednio art. 18<sup>3d</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

## § 6.

1. Podmiotem wewnętrznym upoważnionym przez pracodawcę do przyjmowania zgłoszeń w przedmiocie naruszenia prawa jest **Zastępca Dyrektora Suwalskiego Ośrodka Kultury w Suwałkach**.

2. Podmiot wewnętrzny, o którym mowa w ust. 1 powyżej jest w zakresie przyjmowania zgłoszeń i wykonywania niniejszego Regulaminu 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.

3. Podmiot wewnętrzny ma obowiązek potwierdzenia zgłaszającemu przyjęcia zgłoszenia w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania, chyba że zgłaszający nie podał adresu, na który należy przekazać potwierdzenie;

4. Podmiot wewnętrzny ma obowiązek podjęcia, z zachowaniem należytej staranności, działań następczych.



5. Podmiot wewnętrzny ma obowiązek przekazania zgłaszającemu informacji zwrotnej w terminie nieprzekraczającym 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia, lub w przypadku nieprzekazania potwierdzenia zgłaszającemu, 3 miesięcy od upływu 7 dni od dokonania zgłoszenia.

6. Podmiot wewnętrzny ma obowiązek zapewnienia bezstronnej weryfikacji zgłoszeń.

7. Informacja zwrotna, o której mowa w ust. 5 powyżej, obejmuje w szczególności informację o stwierdzeniu bądź braku stwierdzenia wystąpienia naruszenia prawa i ewentualnych środków, które zostały lub zostaną zastosowane w reakcji na stwierdzone naruszenie prawa.

8. Przyjmowanie i weryfikacja zgłoszeń, podejmowanie działań następczych oraz związane z tym przetwarzanie danych osobowych uniemożliwia uzyskanie dostępu do informacji objętej zgłoszeniem nieupoważnionym osobom oraz zapewnia ochronę poufności tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia i osoby, której dotyczy zgłoszenie. Ochrona poufności dotyczy informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość takich osób.

9. Podmiot wewnętrzny jest uprawniony i zobowiązany do podjęcia wszelkich niezbędnych czynności organizacyjnych i faktycznych w celu weryfikacji zgłoszeń w sposób określony niniejszym Regulaminem. Dotyczy to w szczególności powołania ciał kolegialnych (komisja) w celu rozpoznania zgłoszenia.

10. Do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych osób zgłaszających mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie pracodawcy. Osoby upoważnione są obowiązane do zachowania tajemnicy.

11. Stosuje się 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 otrzymaniu wszystkich danych osobowych zgłaszającego.

## **§ 7.**

1. Przekazywania zgłoszeń o naruszeniu prawa dokonuje się pisemnie lub ustnie.

2. Zgłoszenie ustne może być dokonane telefonicznie lub za pośrednictwem innych systemów komunikacji głosowej, oraz na wniosek zgłaszającego, za pomocą bezpośredniego spotkania zorganizowanego w terminie 7 dni od dnia otrzymania zgłoszenia.

3. Zasady określone w niniejszym Regulaminie stosuje się do zgłoszenia informacji o naruszeniu prawa zgłoszonej nieanonimowo.

**4. Nie dopuszcza się zgłaszania informacji o naruszenia prawa anonimowo.**

## **§ 8.**

1. Pracodawca prowadzi rejestr zgłoszeń wewnętrznych oraz jest administratorem danych zgromadzonych w tym rejestrze.

2. Podmiot wewnętrzny określony w par. 6 ust. 1 niniejszego Regulaminu jest upoważniony do prowadzenia rejestru zgłoszeń wewnętrznych.

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

4. W rejestrze zgłoszeń wewnętrznych gromadzi się następujące dane:

- 1) numer sprawy,
- 2) przedmiot naruszenia,
- 3) datę dokonania zgłoszenia wewnętrznego,
- 4) informację o podjętych działaniach następczych,
- 5) datę zakończenia sprawy.

5. Dane w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych są przechowane przez okres 5 lat od dnia przyjęcia zgłoszenia.

## **§ 9.**

1. Zgłaszający może dokonać zgłoszenia zewnętrznego bez uprzedniego dokonania zgłoszenia wewnętrznego i/lub dokonać ujawnienia publicznego.

2. Zgłoszenie zewnętrzne jest przyjmowane przez organ centralny albo organ publiczny.

3. Organem centralnym jest Rzecznik Praw Obywatelskich.

4. Organem publicznym przyjmującym zgłoszenia w zakresie zasad konkurencji i ochrony konsumentów jest Prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów.

5. Organami publicznymi są także inne organy przyjmujące zgłoszenia zewnętrzne dotyczące naruszeń w dziedzinach należących do zakresu działania tych organów.

6. Sposób, tryb postępowania oraz zasady działania organu centralnego oraz innych organów uprawnionych do przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych określają odrębne przepisy.

7. Sposób, tryb postępowania oraz zasady działania w przypadku ujawnienia publicznego określają odrębne przepisy.

### **§ 10.**

1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie stosuje się obowiązujące w zakresie objętym niniejszym Regulaminem przepisy prawa.

2. Jeśli obowiązujące przepisy prawa będą w inny sposób niż niniejszy Regulamin rozstrzygały kwestie objęte niniejszym Regulaminem, ogólnie obowiązujące przepisy prawa mają pierwszeństwo zastosowania.