

**Regulamin zgłoszeń wewnętrznych, określający wewnętrzną procedurę zgłaszania naruszeń prawa,
podejmowania działań następczych oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń
w Szkole Podstawowej im. Jana Pawła II w Obrowie**

**DZIAŁ I
POSTANOWIENIA OGÓLNE**

§ 1.

Niniejszy regulamin określa:

- wewnętrzną procedurę zgłaszania naruszeń prawa stosowaną przez dyrektora Szkoły Podstawowej im. Jana Pawła II w Obrowie,
- zasady podejmowania działań następczych oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń przypadków nieprawidłowości,
- warunki objęcia ochroną pracowników oraz innych osób zgłaszających informacje o naruszeniach prawa,
- tryb zgłaszania przez sygnalistów naruszeń prawa, standardów etycznych i procedur obowiązujących w placówce,
- środki ochrony pracowników oraz innych osób zgłaszających informacje o naruszeniach prawa.

**DZIAŁ II
DEFINICJE UŻYTE W REGULAMINIE**

§ 2.

Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) sygnaliście – należy przez to rozumieć osobę mającą wiedzę o naruszeniu prawa w swoim środowisku zawodowym, która dokona zgłoszenia naruszenia prawa unijnego bądź krajowego we wskazanych (poniżej) obszarach,
- 2) 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,
- 3) działaniu odwetowym – należy przez to rozumieć 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,

- 4) informacji o naruszeniu prawa – należy przez to rozumieć informację, w tym uzasadnione podejrzenie, dotyczącą 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,
- 5) informacji zwrotnej – należy przez to rozumieć przekazanie zgłaszającemu informacji na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań,
- 6) kontekście związanym z pracą – należy przez to rozumieć całość okoliczności związanych ze stosunkiem pracy lub innym stosunkiem prawnym stanowiącym podstawę świadczenia pracy, w ramach którego uzyskano informację o naruszeniu prawa,
- 7) 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,
- 8) 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,
- 9) 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 osobę, która dopuściła się naruszenia prawa lub z którą osoba ta jest powiązana,
- 10) osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która pomaga zgłaszającemu w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą,
- 11) osobie powiązanej ze zgłaszającym – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownika lub członka rodziny zgłaszającego,
- 12) pracodawcy – należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.),
- 13) 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 (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1563),
- 14) ujawnieniu publicznym – należy przez to rozumieć podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej,
- 15) zgłoszeniu – należy przez to rozumieć zgłoszenie wewnętrzne lub zgłoszenie zewnętrzne,
- 16) zgłoszeniu wewnętrznym – należy przez to rozumieć przekazanie informacji o naruszeniu prawa pracodawcy,
- 17) zgłoszeniu zewnętrznym – należy przez to rozumieć przekazanie informacji o naruszeniu prawa organowi publicznemu lub organowi centralnemu,
- 18) dyrektywie – należy przez to rozumieć dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz.Urz. UE L z 2019 r. nr 305 s. 17 i n.),
- 19) ustawie – należy przez to rozumieć ustawę o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa,

20) RODO – należy przez to rozumieć zapisy 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) – Dz.Urz. UE L z 2016 r. nr 119 s. 1 i n.

DZIAŁ III ZAKAZ DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

§ 3.

1. Kluczowym elementem prawidłowego zarządzania placówką jest przyjmowanie zgłoszeń naruszeń prawa mające na celu podejmowanie działań eliminujących i ograniczających wszelkie ryzyka w jej pracy.
2. Zasady przyjmowania zgłoszeń określone w niniejszym regulaminie umożliwiają wszystkim sygnalistom:
 - przekazywanie informacji za pośrednictwem specjalnych i niezależnych kanałów komunikacji,
 - ochronę przed działaniami represyjnymi, dyskryminującymi lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania, które mogą zaistnieć w następstwie zgłoszenia.
3. Dokonywanie zgłoszeń przez sygnalistę nie może skutkować działaniami odwetowymi w szczególności:
 - odmową nawiązania stosunku pracy,
 - wypowiedzeniem lub rozwiązaniem bez wypowiedzenia stosunku pracy,
 - odmową zawarcia umowy o pracę na czas określony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny lub kolejnej umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony, gdy pracownik miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa,
 - obniżeniem wynagrodzenia za pracę,
 - wstrzymaniem awansu albo pominięciem przy awansowaniu,
 - pominięciem przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą,
 - przeniesieniem pracownika na niższe stanowisko pracy,
 - zawieszeniem w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych,
 - przekazaniem innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków pracowniczych,
 - niekorzystną zmianą miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy,
 - negatywną oceną wyników pracy lub negatywną opinią o pracy,
 - nałożeniem lub zastosowaniem środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze,
 - wstrzymaniem udziału lub pominięciem przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
 - nieuzasadnionym skierowaniem na badanie lekarskie, w tym badania psychiatryczne, o ile przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badanie,
 - działaniem zmierzającym 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,
 - groźba lub próba ww. działań.

4. Wobec osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej ze zgłaszającym, jeżeli również pozostają w stosunku pracy z pracodawcą zatrudniającym zgłaszającego, również stosuje się przepisy określone w § 3 ust. 3.
5. Sygnalista podlega ochronie danych osobowych oraz innych danych pozwalających na ustalenie jego tożsamości, chyba że zgodę na ujawnienie danych wyrazi sam zgłaszający.
6. Sygnalista w związku z dokonaniem zgłoszenia nie ponosi również odpowiedzialności za naruszenie obowiązku poufności, zniesławienie, naruszenie praw autorskich, naruszenie tajemnicy, w tym tajemnicy placówki, naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych oraz z tytułu roszczeń odszkodowawczych na podstawie prawa prywatnego, publicznego lub prawa pracy. Warunkiem jest jednak, żeby istniały uzasadnione podstawy, by sądzić, że zgłoszenie jest niezbędne do ujawnienia naruszenia zgodnie z dyrektywą unijną.
7. Sygnalista nie podlega również odpowiedzialności dyscyplinarnej (określonej w przepisach rozdziału 2 ustawy), pod warunkiem, że miał uzasadnione podstawy, by sądzić, że będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznej informacji o naruszeniu prawa jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego i że informacja taka stanowi informację o naruszeniu prawa.
8. Kto dokonał zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3 (zgodnie z art. 59 ustawy).
9. Jeśli osoba skarży się wyłącznie we własnym interesie lub na naruszenie wyłącznie jej praw (np. zgłoszenia z zakresu mobbingu czy dyskryminacji) – nie uzyskuje statusu sygnalisty.

DZIAŁ IV

OCHRONA OSÓB DOKONUJĄCYCH ZGŁOSZEŃ

§ 4.

1. Ochronie podlegają osoby, które:
 - dokonały zgłoszenia,
 - pomagały w dokonaniu zgłoszenia,jeśli działały w dobrej wierze, tj. na podstawie uzasadnionego podejrzenia mającego podstawę w posiadanych informacjach, które obiektywnie uprawdopodobniają zgłaszane nieprawidłowości.
2. Osoby, o których mowa w ust. 1, podlegają ochronie wyłącznie w zakresie dokonanych zgłoszeń.
3. Osobie dokonującej zgłoszenia oraz osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia zapewnia się ochronę przed możliwymi działaniami odwetowymi, a także przed szykanami, dyskryminacją i innymi formami wykluczenia lub nękania przez innych pracowników.
4. Zapewniając ochronę, pracodawca w szczególności:
 - podejmuje działania gwarantujące poszanowanie zasad poufności i anonimowości danych, ochronę tożsamości na każdym etapie postępowania wyjaśniającego oraz po jego zakończeniu, z zastrzeżeniem § 10,
 - doprowadza do ukarania, zgodnie z regulaminem pracy, pracowników, którym udowodnione zostało podejmowanie jakichkolwiek działań represyjnych i odwetowych względem osoby dokonującej zgłoszenia oraz osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia,
 - zobowiązuje osobę zajmującą się sprawami kadr w placówce do stałego (co najmniej przez okres postępowania wyjaśniającego i przez okres 6 miesięcy po jego zakończeniu) monitorowania sytuacji kadrowej osoby dokonującej zgłoszenia oraz osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia; monitorowanie obejmuje analizę uzasadnienia wszelkich wniosków

przełożonych przez osobę dokonującą zgłoszenia oraz osobę pomagającą w dokonaniu zgłoszenia, dotyczących zmiany ich sytuacji prawnej i faktycznej w ramach stosunku pracy (np. rozwiązanie umowy o pracę, zmiana zakresu czynności, przeniesienie do innej komórki organizacyjnej lub na inne stanowisko pracy, degradacja stanowiskowa lub płacowa, podnoszenie kompetencji, dodatkowe wynagrodzenie przyznawane pracownikom – dodatki, nagrody, premie, zmiana warunków świadczenia pracy – wynagrodzenie, wymiar etatu, godziny pracy, udzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego/ szkoleniowego/ bezpłatnego itp.); w przypadku stwierdzenia lub podejrzenia działań zmierzających do pogorszenia sytuacji prawnej lub faktycznej osoby dokonującej zgłoszenia oraz osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia osoba kierująca komórką kadrową zobowiązana jest poinformować o tym osobę wykonującą w placówce czynności z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy, celem zatrzymania tych działań.

5. Działania, o których mowa w ust. 4 pkt 1, obejmują przede wszystkim:

- ograniczenie dostępu do informacji wyłącznie dla osób uprawnionych w ramach postępowania wyjaśniającego, a także procesu zapewnienia ochrony osobie dokonującej zgłoszenia oraz osobie pomagającej w dokonaniu zgłoszenia,
- odebranie od osób uprawnionych do dostępu do informacji pisemnych oświadczeń o zobowiązaniu do zachowania w poufności informacji pozyskanych w postępowaniu wyjaśniającym lub w procesie ochrony osoby dokonującej zgłoszenia oraz osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia,
- ukaranie osób, którym udowodnione zostało, że nie dotrzymały zobowiązania, o którym mowa powyżej, zgodnie z regulaminem pracy.

§ 5.

Osobę dokonującą zgłoszenia należy każdorazowo informować o okolicznościach, w których ujawnienie jej tożsamości stanie się konieczne, np. w razie wszczęcia postępowania karnego.

DZIAŁ V PRZEDMIOT ZGŁOSZENIA

§ 6.

1. Przedmiotem zgłoszenia mogą być naruszenia prawa w postaci działania lub zaniechania niezgodnie z prawem lub mające na celu obejście prawa (zgodnie z art. 3 ust 1 ustawy), dotyczące:

- zamówień publicznych,
- usług, produktów i rynków finansowych,
- zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu,
- bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami,
- bezpieczeństwa transportu,
- ochrony środowiska,
- bezpieczeństwa żywności,
- zdrowia publicznego,
- ochrony prywatności i danych osobowych,
- bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych,

- interesów finansowych Unii Europejskiej,
 - rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych.
2. Pracodawca dodatkowo ustanawia zgłaszanie naruszeń takich jak:
- Regulamin Pracy Szkoły Podstawowej im. Jana Pawła II w Obrowie,
 - Regulamin Rady Pedagogicznej Szkoły Podstawowej im. Jana Pawła II w Obrowie.

DZIAŁ VI

SPOSOBY DOKONYWANIA ZGŁOSZEŃ – ZGŁOSZENIA WEWNĘTRZNE

§ 7.

Sygnalista może dokonać zgłoszenia w sposób następujący:

- pocztą wewnętrzną lub zewnętrzną, w formie pisma, w zamkniętej kopercie opatrzonej napisem: „Poufne zgłoszenie nieprawidłowości” – do rąk własnych pracownika wyznaczonego w placówce,
- osobiście lub telefonicznie – do pracownika wyznaczonego w placówce (nr tel. 566747030); pracownik, do którego osobiście lub telefonicznie zgłoszono nieprawidłowość, dokumentuje zgłoszenie w formie karty zgłoszenia, protokołu, nagrania rozmowy,
- za pomocą poczty elektronicznej, za pośrednictwem adresu e-mail szkolaobrowo@wp.pl,

§ 8.

1. Zgłoszenie powinno zawierać w szczególności:

- dane osoby zgłaszającej, tj. imię, nazwisko, stanowisko, miejsce pracy (nie dotyczy anonimów),
- datę i miejsce sporządzenia,
- dane osób, które dopuściły się naruszenia prawa, tj. imię, nazwisko, stanowisko, miejsce pracy,
- opis nieprawidłowości oraz ich daty.

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

3. Wzór karty zgłoszenia stanowi załącznik do karty informacyjnej zamieszczonej na stronie internetowej BIP (<http://zsobrowo.naszbip.pl>) / wzór karty zgłoszenia stanowi załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.

§ 9.

1. Zgłoszenie może mieć charakter:

- jawny, gdy osoba dokonująca zgłoszenia zgadza się na ujawnienie swojej tożsamości osobom zaangażowanym w wyjaśnienie zgłoszenia,
- poufny, gdy osoba dokonująca zgłoszenia nie zgadza się na ujawnienie swoich danych i dane podlegają utajnieniu,
- anonimowy, gdy w żaden sposób nie można zidentyfikować osoby dokonującej zgłoszenia (gdy taką możliwość zgłoszenia informacji przewiduje wewnętrzny regulamin).

§ 10.

1. Zgłoszenia naruszenia prawa, o których mowa w § 6, rejestruje upoważniony przez dyrektora pracownik w rejestrze zgłoszeń, który prowadzony jest wg wzoru stanowiącego załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu.
2. Rejestr zgłoszeń jest prowadzony przy zachowaniu zasad poufności. Informacje i dokumenty w nim zawarte są przechowywane w placówce przez co najmniej 5 lat.
3. W przypadku zgłoszenia zawierającego dane osobowe osoby dokonującej zgłoszenia pracownik w terminie 7 dni wysyła osobie zgłaszającej potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia.
4. Pracownik, o którym mowa w ust. 1, dokonuje weryfikacji zgłoszenia, a następnie decyduje o dalszych działaniach następczych.
5. Wobec osoby zgłaszającej jest realizowany obowiązek wynikający z art. 13 RODO.
6. Działanie następcze prowadzi się bez zbędnej zwłoki.
7. Wyniki przedstawiane są w terminie do 3 miesięcy. W uzasadnionych przypadkach termin ten można wydłużyć do 6 miesięcy, o czym należy poinformować osobę dokonującą zgłoszenia.
8. Zgłoszenia traktuje się z należytą starannością i powagą w sposób poufny, a przy ich rozpatrywaniu obowiązuje zasada obiektywizmu i bezstronności.
9. Aby uniknąć podjęcia decyzji na podstawie chybionych i bezpodstawnych oskarżeń, niemających potwierdzenia w faktach i zebranych dowodach, oraz aby podjąć decyzję z zachowaniem poszanowania godności i dobrego imienia pracowników i osób, których zgłoszenie dotyczy – wszyscy uczestnicy postępowania są zobowiązani do dołożenia należytej staranności i powagi.
10. W wyniku przeprowadzonych działań następczych zgłoszenie może zostać uznane w szczególności za:
 - zasadne – i wówczas podejmowane są działania naprawcze lub zawiadamia się organy ścigania,
 - bezzasadne (nieznajdujące potwierdzenia) – i wówczas oddala się zgłoszenie.

DZIAŁ VII

SPOSOBY DOKONYWANIA ZGŁOSZEŃ – ZGŁOSZENIA ZEWNĘTRZNE

§ 11.

1. Zgłoszenia można w każdym przypadku skierować również do organu publicznego lub organu centralnego, z pominięciem procedury przewidzianej w regulaminie zgłoszeń wewnętrznych, w szczególności gdy:
 - pracodawca nie podejmie działań następczych lub nie przekaże zgłaszającemu informacji zwrotnej w obowiązującym terminie 7 dni,
 - sygnalista ma uzasadnione podstawy, by sądzić, że naruszenie prawa może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego, w szczególności istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody,
 - dokonanie zgłoszenia wewnętrznego narazi sygnalistę na działania odwetowe,
 - w przypadku zgłoszenia wewnętrznego istnieje niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego przeciwdziałania naruszeniu prawa przez pracodawcę z uwagi na okoliczności sprawy, np. istnieje możliwość zniszczenia lub ukrycia dowodów lub istnieje możliwość zмовy między pracodawcą a sprawcą naruszenia prawa.
2. Zgłoszenie dokonane do organu publicznego (do prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów, który przyjmuje zgłoszenia w zakresie zasad konkurencji i ochrony konsumentów,

lub do innego organu przyjmującego zgłoszenia zewnętrzne dotyczące naruszeń w dziedzinach należących do zakresu ich działań) lub organu centralnego (do Rzecznika Praw Obywatelskich), z pominięciem procedury określonej w niniejszym regulaminie, nie skutkuje pozbawieniem sygnalisty ochrony ustawowej.

DZIAŁ VIII UJAWNIENIA PUBLICZNE

§ 12.

1. Osoba zgłaszająca, która dokonała ujawnienia publicznego, podlega ochronie, jeżeli:
 - dokona zgłoszenia wewnętrznego, a następnie zewnętrznego, w terminie na przekazanie informacji zwrotnej określonym w niniejszym regulaminie, następnie zaś w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w procedurze zgłaszania naruszeń prawa organowi publicznemu, a pracodawca i organ publiczny nie podejmą odpowiednich działań następczych lub nie prześlą zgłaszającemu informacji zwrotnej,
 - dokona od razu zgłoszenia zewnętrznego i w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w procedurze zgłaszania naruszeń prawa organowi publicznemu organ publiczny nie podejmie odpowiednich działań następczych lub nie przekaże zgłaszającemu informacji zwrotnej.
2. 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 zapobiegnięcia dalszym naruszeniom, z uwzględnieniem wagi naruszenia.
3. Za odpowiednie działanie następcze uznaje się także zamknięcie procedury weryfikacji informacji o naruszeniu w związku ze stwierdzeniem, że naruszenie miało wyraźnie niewielką wagę i nie wymagało dalszych działań następczych.
4. Wymogi określone w § 10 ust. 1 [?] nie mają zastosowania, gdy zgłaszający ma uzasadnione podstawy, by sądzić, że:
 - naruszenie może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego, w szczególności istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody,
 - dokonanie zgłoszenia zewnętrznego narazi zgłaszającego na działania odwetowe,
 - w przypadku zgłoszenia zewnętrznego istnieje niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego przeciwdziałania naruszeniu prawa z uwagi na okoliczności sprawy, np. istnieje możliwość zмовы między organem publicznym a sprawcą naruszenia prawa lub udziału organu publicznego w naruszeniu.
5. Przepisów ustawy nie stosuje się, jeżeli przekazanie informacji o naruszeniu prawa nastąpiło bezpośrednio do prasy i zastosowanie mają przepisy art. 15 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. – Prawo prasowe (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1914).

DZIAŁ IX PRZEPISY KARNE

§ 13.

1. Kto utrudnia dokonanie zgłoszenia, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3.
2. Kto wbrew przepisowi § 13 ust 1. podejmuje działania odwetowe wobec osoby, która dokonała zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3.
3. Kto wbrew przepisom o organizacji przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz związanego z tym przetwarzania danych osobowych narusza obowiązek zachowania poufności tożsamości osoby, która dokonała zgłoszenia, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3.
4. Kto dokonał zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3.

DZIAŁ X POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 14.

1. Za zapewnienie wdrożenia zasad niniejszego regulaminu, w tym zapewnienie środków niezbędnych do realizacji zadań określonych w regulaminie, odpowiada dyrektor placówki.
2. Pisemne upoważnienie do przetwarzania danych osobowych w celu weryfikacji zgłoszeń i podjęcia działań następczych nadaje dyrektor placówki. Osoby upoważnione są obowiązane do zachowania tajemnicy.
3. Dyrektor 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.

§ 15.

Przepisy niniejszego regulaminu podlegają weryfikacji (w miarę potrzeb) nie rzadziej niż raz na trzy lata.

§ 16.

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie zastosowanie mają odpowiednie przepisy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa, ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 534 ze zm.), ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1444 ze zm.), 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).