

Procedura zgłoszeń wewnętrznych w Morskim Instytucie Rybackim – Państwowym Instytucie Badawczym

§ 1

Wstęp

1. Na podstawie art. 25 ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U z 2024 r. poz. 928) ustala się w Morskim Instytucie Rybackim – Państwowym Instytucie Badawczym (zwanym dalej MIR-PIB) Procedurę zgłoszeń wewnętrznych, która określa zasady zgłaszania naruszeń prawa, podejmowania działań następczych oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń naruszenia prawa (sygnalistów).
2. Przyjmowanie zgłoszeń naruszeń prawa jest elementem prawidłowego i bezpiecznego zarządzania w MIR-PIB i służy zwiększeniu efektywności wykrywania nieprawidłowości i podejmowania działań w celu ich eliminowania i ograniczania ryzyka na wszystkich poziomach organizacyjnych.
3. Procedura zgłoszeń wewnętrznych ustalona została po konsultacji z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w MIR-PIB.
4. Każda z osób świadczących pracę w MIR-PIB zobowiązana jest do zapoznania się z treścią Procedury zgłoszeń wewnętrznych oraz do jej przestrzegania (nowy pracownik zobowiązany jest do zapoznania się z treścią Procedury przed dopuszczeniem do pracy).
5. Przepisy niniejszej Procedury stosuje się odpowiednio również względem osoby pomagającej zgłaszającemu w dokonaniu zgłoszenia wewnętrznego a także osoby powiązanej z sygnalistą.

§ 2

Definicje

Ilekroć w Procedurze zgłoszeń wewnętrznych jest mowa o:

1. **Procedurze** – rozumie się przez to Procedurę zgłoszeń wewnętrznych dotyczącą przyjmowania zgłoszeń naruszeń prawa oraz podejmowania działań następczych.
2. **Podmiocie/Pracodawcy** – rozumie się przez to MIR-PIB.
3. **Koordinator ds. sygnalistów** – osoba wyznaczona przez Dyrektora MIR-PIB do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych na podstawie niniejszej Procedury.
3. **Zespole** – rozumie się przez to osobę lub kilka osób powołanych u Pracodawcy odpowiedzialnych za podejmowanie działań następczych, w tym prowadzenie postępowania wyjaśniającego dotyczącego zgłoszenia,
4. **Sygnaliście** – rozumie się przez to osobę fizyczną, która dokonuje zgłoszenia (wewnętrznego, zewnętrznego lub ujawnienia publicznego) o naruszeniu prawa w kontekście związanym z pracą, niezależnie od zajmowanego stanowiska, formy zatrudnienia czy współpracy, w tym:
 - a) pracownik;
 - b) pracownik tymczasowy;

- c) osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej
- d) przedsiębiorca,
- e) prokurent;
- f) akcjonariusz lub wspólnik;
- g) członek organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej;
- h) osoba świadcząca pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy;
- i) stażysta;
- j) wolontariusz;
- k) praktykant;
- l) funkcjonariusz w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (Dz. U. z 2023 r. poz. 1280, 1429 i 1834).

Sygnalistą może być także kandydat do pracy, który dokonuje zgłoszenia lub ujawnienia publicznej informacji o naruszeniu prawa uzyskanej w kontekście związanym z pracą przed nawiązaniem stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w Podmiocie lub na rzecz Podmiotu, lub pełnienia służby w Podmiocie lub już po ich ustaniu.

5. **Zgłoszeniu** – rozumie się przez to ustne lub pisemne przekazanie Pracodawcy, za pośrednictwem Koordynatora ds. sygnalistów - wymienionego w § 2 pkt 3 Procedury, informacji o naruszeniu prawa (zgłoszenie wewnętrzne).

6. **Osobie, której dotyczy zgłoszenie** – rozumie się przez to 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.

7. **Działaniu następczym** – rozumie się przez to działanie podjęte w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia, w tym postępowanie wyjaśniające.

8. **Kanale zgłaszania** – rozumie się przez to techniczne i organizacyjne rozwiązania umożliwiające dokonywanie zgłoszenia.

9. **Działaniu odwetowym** – rozumie się przez to 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.

10. **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 lub pełnienia funkcji w podmiocie prawnym lub na rzecz tego podmiotu, lub pełnienia służby w podmiocie prawnym, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa oraz istnieje możliwość doświadczenia działań odwetowych;

§ 3

Dokonywanie zgłoszeń

1. Osobą odpowiedzialną za przyjmowanie Zgłoszeń oraz sprawującą całościowy nadzór nad przyjmowaniem Zgłoszeń jest wyznaczany Zarządzeniem Dyrektora MIR-PIB Koordynator ds. sygnalistów lub w przypadku jego nieobecności inna osoba wyznaczona przez Dyrektora MIR-PIB.
2. Zgłoszenia rozpoznawane są przez Zespół powoływany odrębnie do każdego zgłoszenia przez Dyrektora MIR-PIB.
3. Członkowie Zespołu, co do których z treści Zgłoszenia wynika, że mogą być w jakikolwiek sposób negatywnie zaangażowani w działanie lub zaniechanie stanowiące przedmiot Zgłoszenia nie mogą analizować takiego Zgłoszenia.
4. W przypadku, gdy Zgłoszenie dotyczy Koordynatora ds. sygnalistów, Sygnalista może dokonywać zgłoszenia bezpośrednio do Dyrektora MIR-PIB w formie pisemnej, pocztą wewnętrzną lub zewnętrzną, w zamkniętej kopercie opatrzonej napisem „Poufne”, umieszczonej w kolejnej, zamkniętej kopercie opatrzonej klauzulą: „Zgłoszenie wewnętrzne Poufne Dyrektor MIR-PIB” zaadresowanej do Dyrektora MIR-PIB lub w formie zgłoszenia ustnego telefonicznego – podczas rozmowy z Dyrektorem MIR-PIB lub zgłoszenia ustnego podczas bezpośredniego spotkania z Dyrektorem MIR-PIB, zorganizowanego w terminie 14 dni od otrzymania wniosku o taką formę zgłoszenia.
5. Zespół powołany przez Dyrektora działa w sposób bezstronny, niezależny, na podstawie upoważnienia do podejmowania działań następczych.
6. Sygnalista, z zastrzeżeniem ust. 4 niniejszego paragrafu, może dokonywać zgłoszenia za pośrednictwem następujących kanałów:
 - a) pisemnego zgłoszenia w postaci papierowej skierowanego na adres do korespondencji: pocztą wewnętrzną lub zewnętrzną, w zamkniętej kopercie opatrzonej napisem „Poufne”, umieszczonej w kolejnej, zamkniętej kopercie opatrzonej klauzulą: „Zgłoszenie wewnętrzne Poufne” zaadresowanej imiennie do Koordynatora ds. sygnalistów,
 - b) zgłoszenia ustnego telefonicznego – podczas rozmowy z osobą uprawnioną do przyjmowania zgłoszeń pod numerem służbowym telefonu Koordynatora ds. sygnalistów,
 - c) zgłoszenia ustnego podczas bezpośredniego spotkania, zorganizowanego w terminie 14 dni od otrzymania wniosku o taką formę zgłoszenia.

7. Za zgodą Sygnalisty zgłoszenie ustne będzie dokumentowane w formie:

- a) nagrania rozmowy, umożliwiającego jej wyszukanie, lub
- b) dokładnej transkrypcji rozmowy, lub
- c) protokołu rozmowy, odtwarzającego jej dokładny przebieg.

8. W przypadku zgody na udokumentowanie ustnego zgłoszenia, Sygnalista może dokonać sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia transkrypcji rozmowy lub protokołu rozmowy przez ich podpisanie.

9. Zgłoszenie powinno zawierać przejrzyste i pełne wyjaśnienie przedmiotu zgłoszenia, w tym co najmniej:

- a) datę oraz miejsce zaistnienia naruszenia prawa lub datę i miejsce pozyskania informacji o naruszeniu prawa;
- b) opis konkretnej sytuacji lub okoliczności stwarzających możliwość wystąpienia naruszenia prawa;
- c) wskazanie osoby, której dotyczy zgłoszenie;
- d) wskazanie ewentualnej osoby pokrzywdzonej;
- e) wskazanie ewentualnych świadków naruszenia prawa;
- f) wskazanie wszystkich dowodów i informacji, jakimi dysponuje sygnalista, które mogą okazać się pomocne w procesie rozpatrywania zgłoszenia;
- g) wskazanie preferowanego sposobu kontaktu zwrotnego.

10. Zgłoszenie może być dokonane wyłącznie w dobrej wierze. Zakazuje się świadomego składania nieprawdziwych zgłoszeń. Zgodnie z treścią ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U z 2024 r. poz. 928), osoba dokonująca zgłoszenia nieprawdziwych informacji podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

11. W przypadku ustalenia w wyniku analizy zgłoszenia albo w toku postępowania wyjaśniającego, iż w zgłoszeniu świadomie podano nieprawdę lub zatajono prawdę, Sygnalista 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 zachowania okresu wypowiedzenia. W stosunku do świadczącego pracę, usługi lub dostarczającego towary, na podstawie umowy cywilnoprawnej dokonanie nieprawdziwego zgłoszenia skutkować może rozwiązaniem umowy i zakończeniem współpracy. Osoba, która dokonała zgłoszenia, w którym świadomie podano nieprawdę lub zatajono prawdę nie korzysta z ochrony przewidzianej dla Sygnalistów.

12. Pracodawca nie będzie rozpoznawał Zgłoszeń anonimowych.

13. Wzór zgłoszenia stanowi załącznik nr 1 do niniejszej Procedury.

§ 4

Naruszenia prawa, które podlegają zgłoszeniu

oraz okoliczności uzasadniające pozostawienie zgłoszenia bez rozpoznania

1. Naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa.
2. Informacje zgłaszane przez Sygnalistę objęte zakresem niniejszej Procedury mogą dotyczyć:
 - a) korupcji;
 - b) zamówień publicznych;
 - c) usług, produktów i rynków finansowych;
 - d) zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu;
 - e) bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;
 - f) bezpieczeństwa transportu;
 - g) ochrony środowiska;
 - h) ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego;
 - i) bezpieczeństwa żywności i pasz;
 - j) zdrowia i dobrostanu zwierząt;
 - k) zdrowia publicznego;
 - l) ochrony konsumentów;
 - m) ochrony prywatności i danych osobowych;
 - n) bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
 - o) interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej;
 - p) rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;
 - q) konstytucyjnych wolności oraz praw człowieka i obywatela występujących w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i nie związanych z dziedzinami wskazanymi powyżej.
3. Zgłoszenie może dotyczyć uzasadnionego podejrzenia dotyczącego zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie u Pracodawcy.
4. Zgłoszenie pozostaje bez rozpoznania gdy:
 - a) nie zostało dokonane w kontekście związanym z pracą,

- b) osoba zgłaszająca nie miała uzasadnionej 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,
- c) dotyczy działania lub zaniechania wykraczającego poza zakres objęty niniejszą Procedurą wskazany w § 4 ust. 2,
- d) zostało dokonane przez osobę działającą w złej wierze,
- e) zostało dokonane przez sprawcę naruszenia prawa, który w związku z dokonanym zgłoszeniem wewnętrznym wywodzi korzystne dla siebie skutki prawne.

§ 5

Analiza zgłoszenia, postępowanie wyjaśniające

1. Dostęp do kanałów zgłaszania posiada Zespół odpowiedzialny za podejmowanie działań następczych w danej sprawie.
2. Po otrzymaniu zgłoszenia przez Koordynatora ds. sygnalistów, Zespół podejmuje działania w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu, włączając w to weryfikację zgłoszenia i dalszą komunikację z Sygnalistą, w tym, o ile będzie to uzasadnione występowanie o dodatkowe informacje dotyczące zgłoszenia i przekazywanie informacji zwrotnej dotyczącej zgłoszenia.
3. Sygnalista otrzymuje w terminie 7 dni od dnia otrzymania zgłoszenia potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia, chyba że nie wskazał on adresu do kontaktu, na który należy takie potwierdzenie przekazać. W przypadku zgłoszenia ustnego, Sygnalista otrzymuje potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia podczas spotkania, na którym dokonuje zgłoszenia.
4. Zespół może podjąć decyzję o odstąpieniu od przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego, w sytuacji, gdy z treści zgłoszenia wynika, iż jest ono bezspornie nieprawdziwe lub niemożliwe jest uzyskanie informacji niezbędnych do prowadzenia postępowania wyjaśniającego a także w przypadkach określonych w § 4 ust. 4 niniejszej Procedury.
5. Zgłoszenie, które pozwala na przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego podlega niezwłocznemu procedowaniu.
6. Zespół może zaangażować, o ile uzna to za zasadne, przedstawicieli komórek organizacyjnych Pracodawcy lub niezależnych konsultantów do udziału w postępowaniu wyjaśniającym.
7. Zespół rozpoznaje zgłoszenie, podejmuje działania następcze, przekazuje informacje zwrotne bez zbędnej zwłoki, nie później niż w terminie 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia lub w przypadku nieprzekazania potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia w terminie 3 miesięcy od upływu 7 dni od dokonania zgłoszenia.
8. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego Zespół ocenia zasadność zgłoszenia. W przypadku zgłoszenia zasadnego, Zespół wydaje rekomendacje o stosownych działaniach naprawczych lub dyscyplinujących w stosunku do osoby, która dokonała naruszenia prawa

oraz rekomendacje, których celem jest wyeliminowanie i zapobieganie tożsamym lub podobnym naruszeniom co opisane w zgłoszeniu, w przyszłości.

9. W przypadku negatywnej weryfikacji zgłoszenia, Zespół przekazuje niezwłocznie Sygnaliście oraz osobie, której zgłoszenie dotyczy informacje o dokonanym zgłoszeniu oraz wynikach przeprowadzonej weryfikacji.

§ 6

Zakaz działań odwetowych

1. Zakazane jest podejmowanie działań odwetowych, próby ich stosowania lub groźby zastosowania takich działań wobec Sygnalisty, który dokonał zgłoszenia, a także ujawnienia publicznego – zgodnie z ustawą z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U z 2024 r. poz. 928).

2. Zakazane jest podejmowanie działań odwetowych w stosunku do osoby, która pomogła Sygnaliście w dokonaniu zgłoszenia oraz w stosunku do osoby, która jest z Sygnalistą powiązana.

3. Podejmowanie jakichkolwiek działań o charakterze represyjnym, dyskryminacyjnym lub innego rodzaju niesprawiedliwe traktowanie wobec Sygnalisty, będą traktowane jako naruszenie Procedury i mogą skutkować odpowiedzialnością porządkową lub rozwiązaniem umowy, która łączy osobę podejmującą działania odwetowe z Pracodawcą.

4. Niedopuszczalnym w stosunku do Sygnalisty jest w szczególności:

- a) odmowa nawiązania stosunku pracy;
- b) wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy;
- c) niezawarcie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny;
- d) 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;
- e) obniżenie wynagrodzenia za pracę;
- f) wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu;
- g) pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżenie wartości tych świadczeń;
- h) przeniesienie pracownika na niższe stanowisko pracy;
- i) zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
- j) przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków pracowniczych;
- k) niekorzystna zmiana miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
- l) negatywna ocena wyników pracy lub negatywna opinia o pracy;

- m) nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;
- n) przymus, zastraszanie lub wykluczenie;
- o) mobbing;
- p) dyskryminacja;
- q) niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie;
- r) wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
- s) nieuzasadnione skierowanie na badanie lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania;
- t) działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
- u) spowodowanie straty finansowej, w tym gospodarczej lub utraty dochodu;
- v) wyrządzenie innej szkody niematerialnej, w tym naruszenia dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia zgłaszającego.

5. Za działania odwetowe z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także groźbę lub próbę zastosowania środka określonego w ust. 4 powyżej. Na Pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że podjęte działanie nie jest działaniem odwetowym.

6. Sygnalista dokonujący zgłoszenia w złej wierze (tzn. dokonujący zgłoszenia wiedząc, że do naruszenia prawa nie doszło), nie podlega ochronie przewidzianej w Procedurze oraz w ustawie z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U z 2024 r. poz. 928).

7. Osoba, która poniosła szkodę z powodu zgłoszenia w tzw. złej wierze, ma prawo żądać od Sygnalisty, który dokonał takiego zgłoszenia odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych.

8. Załącznikiem nr 2 do Procedury jest wzór zgłoszenia działań odwetowych podjętych wobec osoby zgłaszającej naruszenie.

§ 7

Dane osobowe

1. Dane osobowe Sygnalisty pozwalające na ustalenie jego tożsamości nie podlegają ujawnieniu nieupoważnionym osobom, chyba że Sygnalista wyrazi zgodę na ich ujawnienie.

2. Zachowanie poufności ma na celu zagwarantowanie poczucia bezpieczeństwa Sygnaliście oraz minimalizację ryzyka wystąpienia działań odwetowych lub represyjnych. Sygnalista, który dokonał zgłoszenia, a którego dane osobowe zostały w sposób nieuprawniony ujawnione, powinien niezwłocznie o zaistniałej sytuacji powiadomić Zespół. Zespół zobowiązany jest podjąć działania mające na celu ochronę Sygnalisty.

3. Tożsamość Sygnalisty, jak również wszystkie informacje umożliwiające jego identyfikację, nie będzie ujawniana podmiotom, których dotyczy zgłoszenie, osobom trzecim ani innym pracownikom i współpracownikom podmiotu. Tożsamość Sygnalisty, jak również inne informacje umożliwiające jego identyfikację mogą zostać ujawnione jedynie wtedy, gdy takie ujawnienie jest koniecznym i proporcjonalnym obowiązkiem wynikającym z powszechnie obowiązujących przepisów prawa w kontekście prowadzonych przez organy publiczne lub sądy odpowiednio postępowań wyjaśniających lub postępowań przygotowawczych lub postępowań sądowych. Tożsamość podmiotów, których dotyczy zgłoszenie, podlega wymogom zachowania poufności w analogicznym zakresie, co tożsamość Sygnalisty.

4. Dane osobowe, które nie mają znaczenia dla rozpoznania zgłoszenia, nie są zbierane, a w razie przypadkowego ich zebrania są w terminie 14 dni od ustalenia, że nie mają znaczenia dla sprawy, usuwane.

5. Dane osobowe dokonującego zgłoszenia oraz dane osoby, które zgłoszenie wewnętrzne dotyczy podlegają ochronie prawnej zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych.

§ 8

Rejestr zgłoszeń

1. Każde zgłoszenie podlega zarejestrowaniu w Rejestrze Zgłoszeń, niezależnie od przebiegu działań następczych.

2. Za prowadzenie Rejestru Zgłoszeń odpowiada Koordynator ds. sygnalistów

3. Rejestr Zgłoszeń zawiera co najmniej:

- a) numer zgłoszenia;
- b) przedmiot naruszenia prawa;
- c) dane osobowe Sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób;
- d) adres do kontaktu Sygnalisty;
- e) datę dokonania zgłoszenia wewnętrznego;
- f) informację o podjętych działaniach następczych;
- g) datę zakończenia sprawy.

4. Rejestr Zgłoszeń prowadzony jest z zachowaniem zasad poufności. Dane osobowe oraz dokumenty związane ze zgłoszeniem przechowywane są przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działanie następcze lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami lub po przekazaniu zgłoszenia do organu publicznego właściwego do podjęcia działań następczych.

§ 9

Informacje dotyczące zgłoszeń zewnętrznych

1. Od dnia 25.12.2024 r. zgłoszenie może w każdym przypadku nastąpić również do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organu publicznego, z pominięciem Procedury, w szczególności gdy: w terminie na przekazanie informacji zwrotnej u Pracodawcy nie podjęto

działań następczych lub nie przekazano informacji zwrotnej lub Sygnalista ma uzasadnione podstawy sądzić, że naruszenie prawa może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego, w szczególności istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody, lub dokonanie zgłoszenia wewnętrznego narazi go na działania odwetowe, lub w przypadku dokonania zgłoszenia wewnętrznego istnieje niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego przeciwdziałania naruszeniu prawa przez Pracodawcę z uwagi na szczególne okoliczności sprawy, takie jak możliwość ukrycia lub zniszczenia dowodów lub możliwość istnienia zмовы między Pracodawcą a sprawcą naruszenia prawa lub udziału Pracodawcy w naruszeniu prawa.

2. Zgłoszenie dokonane do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organu publicznego z pominięciem zgłoszenia wewnętrznego nie skutkuje pozbawieniem Sygnalisty ochrony gwarantowanej przepisami ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U.2024.928).

3. Celem Pracodawcy jest zwiększenie efektywności wykrywania nieprawidłowości i podejmowania skutecznych działań w celu ich eliminowania i skutecznego zarządzania ryzykiem oraz wzrostu zaufania wśród osób zatrudnionych i partnerów handlowych, stąd Pracodawca zachęca do korzystania z Procedury, w sytuacji możliwości zaradzenia naruszeniu prawa w ramach struktury Pracodawcy.

§ 10

Postanowienia końcowe

1. Ocena adekwatności i skuteczności Procedury dokonywana jest nie rzadziej niż raz na 3 lata.

2. Bezpośredni przełożeni pracowników, w szczególności Kierownicy komórek organizacyjnych odpowiedzialni są za zapoznanie wszystkich podległych sobie pracowników z postanowieniami niniejszej Procedury i odebranie oświadczeń jak w załączniku nr 4.

3. Procedura wchodzi w życie z dniem 17 października 2024 roku.

4. Procedura zostanie opublikowana na stronie internetowej Pracodawcy.

5. Osobie ubiegającej się o pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby Podmiot przekazuje informację o procedurze zgłoszeń wewnętrznych wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy.

Załączniki:

Załącznik nr 1 – formularz zgłoszenia wewnętrznego

Załącznik nr 2 – formularz zgłoszenia działań odwetowych

Załącznik nr 3 – klauzula informacyjna RODO

Załącznik nr 4 – wzór oświadczenia o zapoznaniu się z Procedurą zgłoszeń wewnętrznych

DYREKTOR

dr Piotr Margoński

- zdrowia i dobrostanu zwierząt,
- zdrowia publicznego,
- ochrony konsumentów,
- ochrony prywatności i danych osobowych,
- bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych,
- interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego i Unii Europejskiej,
- rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;
- konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela - występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi powyżej.

2. Osoba, której działania lub zaniechania dotyczy zgłoszenie

Imię:	Nazwisko:	Stanowisko służbowe:
--------------	------------------	-----------------------------

3. Jakie nieprawidłowości zgłaszasz?

4. Na czym polegają lub polegały nieprawidłowości które zgłaszasz?

5. Kiedy i gdzie miały miejsce nieprawidłowości?

6. W jaki sposób doszło do nieprawidłowości i z jakiego powodu?

7. Czy zgłaszasz dowody, a jeśli tak, to jakie? (fakultatywne)

8. Czy zgłaszałeś/zgłaszałaś te nieprawidłowości już wcześniej? Jeśli tak, to kiedy, komu i w jakiej formie?

9. Czy otrzymałeś/otrzymałaś odpowiedź na zgłoszenie?	
10. Czy chcesz dodać coś jeszcze w sprawie zgłoszenia?	
Data i podpis osoby składającej zgłoszenie	
<p>Oświadczenie osoby dokonującej zgłoszenia</p> <p>Oświadczam, że dokonując niniejszego zgłoszenia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) działałam w dobrej wierze, 2) mam świadomość, że jako osoba dokonująca zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, które zawiera nieprawdziwe informacje podlegam sankcjom, w szczególności: grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2, 3) posiadam uzasadnione przekonanie, że zawarte w ujawnionej informacji zarzuty są prawdziwe, 4) nie dokonuję ujawnienia w celu osiągnięcia korzyści, 5) ujawnione informacje są zgodne ze stanem mojej wiedzy i ujawniłem wszystkie znane mi fakty i okoliczności dotyczące przedmiotu zgłoszenia, 6) znana jest mi obowiązująca w MIR-PIB Procedura przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych <p style="text-align: right;">..... data i czytelny podpis osoby dokonującej zgłoszenia</p>	
Imię i nazwisko osoby przyjmującej zgłoszenie:	Data wpływu zgłoszenia:

**Załącznik nr 2 do Procedury
przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych
w Morskim Instytucie Rybackim – Państwowym Instytucie Badawczym**

FORMULARZ ZGŁOSZENIA DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

1. Opis okoliczności:		
1) Proszę wskazać, w związku z jakim zgłoszeniem naruszenia prawa wystąpiły wobec Pani/Pana działania odwetowe:		
2) Kiedy działania odwetowe miały miejsce (proszę podać przybliżoną datę/okres):		
3) Proszę wskazać pracownika/pracowników (imię i nazwisko, stanowisko), który/którzy według Pani/Pana dopuścił/dopuścili się wobec Pani/Pana działań odwetowych lub przyczynił/przyczynili się do ich wystąpienia:		
2. Proszę wskazać zachowania, które wobec Pani/Pana miały miejsce:		
Lp.	Forma działań odwetowych	Postawić krzyżyk przy właściwej formie
1	odmowa nawiązania stosunku pracy	
2	wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy	
3	nie zawarcie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, niezawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony - w przypadku gdy sygnalista miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa;	

4	obniżenie wysokości wynagrodzenia za pracę	
5	wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu	
6	ominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżenie wysokości tych świadczeń;	
7	przeniesienie na niższe stanowisko pracy;	
8	zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych	
9	przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty	
10	niekorzystna zmiana miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy	
11	negatywna ocena wyników pracy lub negatywnej opinii o pracy	
12	nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;	
13	przymus, zastraszanie lub wykluczenie	
14	mobbing	
15	dyskryminacja	
16	niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie	
17	wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe	
18	nieuzasadnione skierowanie na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania	
19	działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego	
20	spowodowanie straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu	
21	wyrządzenie innej szkody niematerialnej, w tym naruszenie dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty	

22	Inne	
3	Proszę możliwie dokładnie opisać niewłaściwe zachowania, których dopuścił/dopuścili się lub do wystąpienia których przyczynił/przyczynili się wskazany/wskazani przez Panią/Pana pracownik/pracownicy:	
4	Proszę wskazać osobę/osoby (imię i nazwisko, stanowisko), który/które mogą potwierdzić wystąpienie opisanych przez Panią/Pana zachowań:	

Dokumenty dołączane do formularza zgłoszenia

- 1.
- 2.
- 3.

Oświadczenie osoby dokonującej zgłoszenia

Imię i nazwisko zgłaszającego, stanowisko oraz dane kontaktowe:

.....

Oświadczam, że dokonując niniejszego zgłoszenia:

- 1) działałam w dobrej wierze,
- 2) posiadam uzasadnione przekonanie, że zawarte w ujawnionej informacji zarzuty są prawdziwe,
- 3) nie dokonuję ujawnienia w celu osiągnięcia korzyści,
- 4) ujawnione informacje są zgodne ze stanem mojej wiedzy i ujawniłem wszystkie znane mi fakty i okoliczności dotyczące przedmiotu zgłoszenia,
- 5) znana jest mi obowiązująca w MIR-PIB Procedura zgłoszeń wewnętrznych

.....
data i czytelny podpis osoby dokonującej
zgłoszenia

Załącznik nr 3 do Procedury

**przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych w Morskim Instytucie Rybackim – Państwowym
Instytucie Badawczym**

KLAUZULA INFORMACYJNA RODO

Zgodnie z art. 13 ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych z dnia 27 kwietnia 2016 r. (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016) informujemy, że:

- 1) Administratorem Pani/Pana danych osobowych (dalej „Administrator”) jest: Morski Instytut Rybacki – Państwowy Instytut Badawczy, ul. Kołłątaja 1, 81-332 Gdynia, KRS 0000131987, NIP 586-010-24-41, REGON 000144733
- 2) Administrator wyznaczył Inspektora Ochrony Danych. Kontakt z Inspektorem Ochrony Danych, może Pani/Pan uzyskać pod adresem e-mail: iod@mir.gdynia.pl
- 3) **Zakres przetwarzania danych i źródła ich pozyskania:**

MIR-PIB będzie przetwarzał następujące dane osobowe: imię i nazwisko oraz adres korespondencyjny, nr telefonu.

- 4) Pani/Pana dane osobowe przetwarzane będą w celu rozpatrzenia wniosku zgłoszenia naruszenia prawa lub działań odwetowych oraz archiwizacji.
- 5) Podstawą prawną do przetwarzania Pani/Pana danych osobowych jest
 - a. *art. 6 ust. 1 lit. c RODO* – przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze wynikającego w szczególności z Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz. U. E. L. 2019.305.17, ze zm.) oraz Ustawy z dnia 14 czerwca 2024 roku o ochronie sygnalistów (Dz.U.2024.928),
 - b. *art. 9 ust. 2 lit. g) RODO*, w związku z przepisami ustawy o ochronie sygnalistów, jeżeli takie dane osobowe zawarte są w zgłoszeniu sygnalisty.
- 6) Podanie przez Panią/ Pana danych osobowych jest dobrowolne, a konsekwencja niepodania danych osobowych będzie brak możliwości rozpatrzenia wniosku.
- 7) Pani/Pana dane osobowe będą przetwarzane w imieniu administratora danych przez upoważnionych pracowników wyłącznie w celach, o których mowa w pkt 4.
- 8) Dane osobowe będą przetwarzane nie dłużej niż przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami oraz przez okres wymagany przepisami prawa w celu archiwizacji dokumentów.
- 9) Pani/Pana dane osobowe będą udostępniane wyłącznie podmiotom uprawnionym do ich przetwarzania na podstawie przepisów prawa. Dane osobowe, będą udostępnione podmiotom zapewniającym, na podstawie umów zawartych przez administratora, obsługę działalności administratora (np. dostawcy usług prawnych, ubezpieczeniowych, inspektora ochrony danych). Dane osobowe mogą być udostępnione podmiotom zewnętrznym wspierającym administratora w zakresie przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych. Dane osobowe będą udostępniane odrębnym

administratorom, tj. właściwym organom, w przypadku podejmowania działań następczych.

10) Informujemy, iż Pani/Pana dane osobowe udostępnione w celu wskazanym w pkt 4, nie będą podlegały profilowaniu, ani na podstawie tych danych nie będą podejmowane decyzje w sposób zautomatyzowany.

11) Na zasadach określonych przepisami RODO przysługuje Pani/Panu:

- a) prawo dostępu do treści swoich danych,
- b) prawo do ich sprostowania, gdy są niezgodne ze stanem rzeczywistym,
- c) prawo do ich usunięcia, ograniczenia przetwarzania, a także przenoszenia danych – w przypadkach przewidzianych prawem,
- d) prawo do wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania danych,
- e) prawo do wniesienia skargi do organu nadzorczego – Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych – ul. Stawki 2, 00-193 Warszawa, gdy uzna Pani/Pan, że przetwarzanie Pani/Pana danych osobowych narusza przepisy o ochronie danych osobowych.

**ZAŁĄCZNIK NR 4 do Procedury
przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych
w Morskim Instytucie Rybackim – Państwowym Instytucie Badawczym**

.....
imię i nazwisko

.....
stanowisko

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że zapoznałem/am się z Procedurą przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych w Morskim Instytucie Rybackim – Państwowym Instytucie Badawczym i zobowiązuję się do przestrzegania zasad i postanowień w niej zawartych.

.....
data i podpis