

*Załącznik Nr 1 do Zarządzenia  
Nr 17/2024 z dnia 11 września 2024 r.  
Dyrektora Centralnego Instytutu Ochrony  
Pracy - Państwowego Instytutu  
Badawczego*

**REGULAMIN ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH  
OKREŚLAJĄCY WEWNĘTRZNE PROCEDURY ZGŁASZANIA NARUSZEŃ PRAWA  
ORAZ OCHRONY SYGNALISTÓW  
W CENTRALNYM INSTYTUCIE OCHRONY PRACY-  
PAŃSTWOWYM INSTYTUCIE BADAWCZYM**

## §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 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. **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** - całokształt 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. **Pełnomocnik ds. zgłoszeń** - rozumie się przez to osobę odpowiedzialną za podejmowanie działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia i dalszą komunikację ze Zgłaszającym, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie Zgłaszającemu informacji zwrotnej oraz nadzór nad całym procesem zgłoszeniowym i działaniem następczym;
11. **Sygnalista** – rozumie się przez to osobę dokonującą zgłoszenia naruszenia, której przyznano status Sygnalisty na zasadach określonych w niniejszym Regulaminie.
12. **Pracodawca** - pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465) tj. Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy.
13. **Pracownik** - pracownik w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy oraz

- pracownik tymczasowy w rozumieniu art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1110).
14. **Regulamin** - niniejszy Regulamin Zgłoszeń Wewnętrznych określający wewnętrzne procedury zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następnych oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń.
  15. **Rejestr Zgłoszeń Naruszeń (Rejestr)** – rozumie się przez to rejestr prowadzony w związku z dokonywanymi Zgłoszeniami.
  16. **Wstępna analiza Zgłoszenia** - rozumie się przez to weryfikację treści Zgłoszenia pod kątem istnienia podstaw do jego rozpoznania w toku postępowania wyjaśniającego oraz przyznania Zgłaszającemu statusu Sygnalisty, w ramach której Pełnomocnik ds. zgłoszeń ma prawo wystąpić do Zgłaszającego z prośbą o uzupełnienie w wyznaczonym terminie danych zawartych w Zgłoszeniu Naruszeń.
  17. **Komisja wyjaśniająca (Komisja)** - rozumie się przez to wewnętrzny zespół wyjaśniający wskazany przez Osobę odpowiedzialną za obsługę zgłoszeń do kompleksowego wyjaśnienia okoliczności opisanych w **Zgłoszeniu Naruszeń**.
  18. **Postępowanie wyjaśniające** - 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;
  19. **Ujawnienie publiczne** - podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej.
  20. **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.
  21. **Zgłoszenie** - zgłoszenie wewnętrzne lub zgłoszenie zewnętrzne.
  22. **Zgłoszenie wewnętrzne** - przekazanie informacji pracodawcy o naruszeniu prawa.
  23. **Zgłoszenie zewnętrzne** - przekazanie informacji o naruszeniu prawa organowi publicznemu lub organowi centralnemu.
  24. **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 następnych.
  25. **Organ publiczny** – należy przez to rozumieć organ administracji publicznej, który ustanowił procedurę przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych o naruszeniach prawa w dziedzinie należącej do zakresu działania tego organu.
  26. **Ujawnienie publiczne** – należy przez to rozumieć podanie informacji o naruszeniu prawa do

wiadomości publicznej.

## **§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 następnych 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 ubiegające się o zatrudnienie, osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, także wszelkie inne osoby w jakikolwiek sposób powiązane z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym w szczególności: osoby pomagające w dokonaniu zgłoszenia nieprawidłowości, praktykanci, stażyści lub kandydaci do zatrudnienia (jeśli informacje dotyczące nieprawidłowości pozyskali w trakcie procesu rekrutacji lub innych procesów poprzedzających nawiązanie stosunku zatrudnienia).
2. Pracodawca jest obowiązany zapoznać pracownika z treścią Regulaminu przed dopuszczeniem go do pracy.
3. Przedmiotem zgłoszenia może być naruszenie prawa - działanie lub zaniechanie niezgodnie z prawem lub mające na celu obejście prawa dotyczące zakresu:
  - 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 Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej i Unii Europejskiej;
  - o) rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych.
  - p) korupcji.
4. Przez nieprawidłowości należy w szczególności rozumieć posiadane przez osoby uprawnione do dokonania zgłoszenia informacje, mogące świadczyć o:
- a) podejrzeniu przygotowania, usiłowania lub popełnienia czynu zabronionego;
  - b) niedopełnieniu obowiązków lub nadużyciu uprawnień;
  - c) niezachowaniu należytej staranności wymaganej w danych okolicznościach;
  - d) nieprawidłowości w działalności Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, które mogłyby prowadzić do popełnienia czynu zabronionego lub wyrządzenia szkody.
  - e) naruszeniu wewnętrznych procedur oraz standardów etycznych przyjętych w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym
5. 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.

#### **§4**

##### **Osoby odpowiedzialne za zarządzanie zgłoszeniami**

1. Pracodawca odpowiada za wdrożenie Regulaminu, w tym zapewnienie zasobów niezbędnych do realizacji zadań wynikających z Regulaminu.
2. Osobą odpowiedzialną za przyjmowanie i rozpatrywanie zgłoszeń oraz sprawującą całościowy nadzór nad przyjmowaniem i rozpatrywaniem zgłoszeń jest wskazany przez Dyrektora Instytutu Pełnomocnik ds. zgłoszeń, któremu Dyrektor Instytutu udzieli pisemnego pełnomocnictwa.

#### **§5**

##### **Sygnalista**

1. Zgodnie z zasadą dobrej wiary każda Osoba uprawniona do dokonania zgłoszenia powinna zgłosić naruszenie jeśli istnieją po jej stronie uzasadnione podstawy, by sądzić, że przekazywane informacje są prawdziwe.
2. Status Sygnalisty uzyskuje każdy zgłaszający, chyba że Wstępna analiza zgłoszenia daje podstawy do przyjęcia, iż Zgłaszający w sposób oczywisty działał w złej wierze (domniemanie dobrej wiary). W złej wierze pozostaje Zgłaszający, który działa w celu sprzecznym z prawem lub zasadami współżycia społecznego.
3. Decyzję o nadaniu statusu Sygnalisty podejmuje Pełnomocnik ds. zgłoszeń.

4. Jeśli Zgłaszający nie dokonał zgłoszenia anonimowo, Pełnomocnik ds. zgłoszeń potwierdza przyjęcie Zgłoszenia **w terminie 7 dni** od dnia jego otrzymania.
5. Przekroczenie terminu wskazanego w ust. 4 powyżej uzasadnione jest wyłącznie w razie konieczności podjęcia dodatkowych czynności w ramach Wstępnej analizy Zgłoszenia (np. konieczność uzupełnienia zgłoszenia, zgromadzenie dodatkowych dowodów). Wstępna analiza zgłoszenia nie może trwać dłużej niż 14 dni.
6. Jeżeli w toku Postępowania Wyjaśniającego okaże się, że Zgłaszający, który uprzednio otrzymał status Sygnalisty, działał w złej wierze, to zostaje on pozbawiony ochrony przewidzianej dla Sygnalisty.

## **§6**

### **Zgłaszanie naruszeń**

1. Zgłaszający, z zastrzeżeniem ust. 2, jest uprawniony dokonywać:
  - a) zgłoszenia wewnętrznego – Załącznik nr 1 do Regulaminu,
  - 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 adresu:  
e-mail:sygnalista@ciop.pl;
  - b) w formie listowej na adres: Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa, za pośrednictwem operatora pocztowego lub Kancelarii CIOP-PIB (przesyłkę należy zapakować w dwie koperty, koperta wewnętrzna powinna zawierać dopisek „zgłoszenie nieprawidłowości” bądź „do rąk własnych Pełnomocnika ds. zgłoszeń”); korespondencję przekazuje się w zamkniętej kopercie Pełnomocnikowi ds. zgłoszeń;
  - c) osobiście lub telefonicznie do Pełnomocnika ds. zgłoszeń, który dokumentuje zgłoszenie w formie protokołu.
3. Zgłoszenie może mieć charakter:
  - a) jawny, w sytuacji gdy osoba dokonująca zgłoszenia zgadza się na ujawnienie swojej tożsamości osobom zaangażowanym w wyjaśnienie zgłoszenia;
  - b) poufny, gdy osoba dokonująca zgłoszenia nie zgadza się na ujawnienie swoich danych i dane podlegają utajnieniu.
4. Zgłoszenie powinno zawierać w szczególności:
  - a) dane osoby zgłaszającej, tj. imię, nazwisko, stanowisko;
  - b) dane kontaktowe (adres korespondencyjny lub numer telefonu), na które należy kierować korespondencję w sprawie;

- c) datę i miejsce sporządzenia zgłoszenia;
  - d) wskazanie osoby, jednostki lub komórki organizacyjnej, które dopuściły się naruszenia prawa, tj. imię, nazwisko, stanowisko, miejsce pracy;
  - e) zwięzły opis sprawy w szczególności ze wskazaniem istotnych faktów i dat oraz naruszonych regulacji wewnętrznych, przepisów prawa lub standardów etycznych.
5. Zgłoszenie dodatkowo może zostać udokumentowane zebranymi dowodami i wykazem osób mających związek ze sprawą.
  6. W przypadku nieposiadania pełnych informacji, o których mowa w ust. 4 powyżej, zgłaszający powinien dokonać zgłoszenia w takim zakresie informacji, jakie posiada. Brak przekazania pełnych informacji jest uzasadniony w przypadku niewiedzy.
  7. 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 organy państwowe zajmujących się danym zagadnieniem, np. UOKiK, KNF, PIP, OBA. Korzystanie z zewnętrznego kanału dokonywania zgłoszeń może nastąpić po uprzednim dokonaniu zgłoszenia za pośrednictwem wewnętrznego kanału lub od razu za pośrednictwem kanału zewnętrznego.

## §7

### Zgłoszenia anonimowe

1. Dopuszczalne jest anonimowe zgłoszenie nieprawidłowości za pośrednictwem wiadomości e-mail na adres [sygnalista@ciop.pl](mailto:sygnalista@ciop.pl)
2. Każde zgłoszenie anonimowe podlega wpisowi **do Rejestru**. W przypadku pozostawienia anonimowego **Zgłoszenia** bez biegu, Pełnomocnik ds. zgłoszeń ma obowiązek wskazania przyczyn uzasadniających taką decyzję.
3. Jeżeli w toku rozpatrywania zgłoszenia anonimowego, zostanie ustalona tożsamość Zgłaszającego, Pełnomocnik ds. zgłoszeń niezwłocznie nadaje mu status Sygnalisty.

## §8

### Falszywe zgłoszenie

1. Zgłoszenie nieprawidłowości może być dokonane wyłącznie w dobrej wierze.
2. Zakazuje się świadomego składania fałszywych zgłoszeń nieprawidłowości.
3. W przypadku ustalenia w wyniku Wstępnej Analizy zgłoszenia albo w toku Postępowania Wyjaśniającego, iż w zgłoszeniu nieprawidłowości świadomie podano nieprawdę lub zatajono prawdę, Zgłaszający będący Pracownikiem, może zostać pociągnięty do odpowiedzialności porządkowej określonej w przepisach Kodeksu Pracy. Zachowanie takie może być również zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i jako takie skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia.
4. W przypadku Zgłaszającego, świadczącego na rzecz Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego usługi lub dostarczającego towary na podstawie umowy

cywilnoprawnej, ustalenie dokonania fałszywego Zgłoszenia nieprawidłowości skutkować może rozwiązaniem umowy i definitywnym zakończeniem współpracy pomiędzy stronami, grzywną, karą ograniczenia lub pozbawiania wolności do lat 2.

5. Niezależnie od skutków wskazanych powyżej, Zgłaszający, świadomie dokonujący fałszywego zgłoszenia nieprawidłowości może zostać pociągnięty do odpowiedzialności odszkodowawczej w przypadku wystąpienia szkody w związku z fałszywym zgłoszeniem.

## **§9**

### **Postępowanie wyjaśniające**

1. Dostęp do kanałów zgłaszania naruszeń posiadają tylko osoby odpowiedzialne za zgłoszenie.
2. Zgłoszenia rejestrowane są w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych. .
3. Po wpłynięciu zgłoszenia nieprawidłowości, osoba odpowiedzialna za przyjmowanie i rozpatrywanie zgłoszeń nieprawidłowości, niezwłocznie - nie później jednak niż w 3 dni od wpływu, dokonuje wstępnej analizy zgłoszenia.
4. Pełnomocnik ds. zgłoszeń potwierdza zgłaszającemu przyjęcie zgłoszenia oraz nadanie statusu Sygnalisty w terminie 7 dni od jego otrzymania – Załącznik nr 2 do Regulaminu, o ile tryb dokonania zgłoszenia umożliwia przekazanie takiego potwierdzenia, a zgłaszający podał dane kontaktowe, na które można przekazać potwierdzenie.
5. Jeżeli zgłoszenie nadaje się do rozpoznania, Pełnomocnik ds. zgłoszeń wszczyna postępowanie wyjaśniające.
6. Pełnomocnik ds. zgłoszeń wraz z powołaną do tego celu przez Dyrektora Instytutu Komisją - 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.
7. Weryfikacja zgłoszenia może odbywać się w porozumieniu z kierownikiem komórki organizacyjnej pracodawcy, w której doszło do naruszenia, a w przypadku w którym zgłoszenie dotyczy kierownika danej komórki, z jego bezpośrednim przełożonym, o ile osoby te nie wchodzą w skład Komisji ds. rozpatrywania zgłoszenia.
8. Rozpatrzenie zgłoszenia nieprawidłowości następuje bez zbędnej zwłoki, w okresie nie dłuższym niż 30 dni od daty wszczęcia postępowania wyjaśniającego pod warunkiem możliwości zebrania w tym czasie przez podmiot rozpatrujący niezbędnych dokumentów i dowodów.
9. W szczególnie skomplikowanych przypadkach rozpatrzenie zgłoszenia nieprawidłowości może nastąpić w terminie nie dłuższym niż 90 dni od daty wszczęcia postępowania wyjaśniającego.
10. Z przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego Komisja sporządza raport, który obejmuje także rekomendacje Komisji w zakresie załatwienia sprawy i przedstawia go Dyrektorowi CIOP-PIB.

11. Pełnomocnik ds. zgłoszeń ma obowiązek poinformować Sygnalistę o sposobie rozwiązania sprawy w terminie 30 dni od zakończenia rozpatrywania zgłoszenia.

## **§10**

### **Ochrona Sygnalisty**

1. Zakazuje się podejmowania działań odwetowych wobec Sygnalisty również w sytuacji, gdy Zgłoszenie Naruszenia zostało zgłoszone w dobrej wierze, a przeprowadzone Postępowanie Wyjaśniające wykazało, że zgłoszone Naruszenie nie miało miejsca.
2. Sygnaliście przysługuje pełna ochrona przed działaniami represyjnymi, dyskryminacją, mobbingiem oraz innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania.
3. Niedopuszczalnym jest zakończenie stosunku pracy lub rozwiązanie umowy wzajemnej z sygnalistą wyłącznie w związku z dokonaniem przez Sygnalistę zgłoszeniem nieprawidłowości.
4. Ochrona nie dotyczy Sygnalisty, będącego jednocześnie sprawcą/ współsprawcą/ pomocnikiem Naruszenia.
5. Szczegóły dotyczące ochrony sygnalisty znajdują się w Załączniku nr 4 do niniejszego Regulaminu.
6. Zasady przetwarzania danych osobowych sygnalisty zamieszczone są w Załączniku nr 5 do niniejszego Regulaminu.

## **§11**

### **Zachowanie poufności**

1. Organizacja przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następnych 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 następnych 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.

## **§12**

### **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 rejestruje się każde zgłoszenie naruszenia niezależnie od dalszego przebiegu postępowania wyjaśniającego.
4. Za prowadzenie Rejestru zgłoszeń wewnętrznych w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy-Państwowym Instytucie Badawczym odpowiada Pełnomocnik ds. zgłoszeń.
5. W rejestrze zgłoszeń wewnętrznych gromadzi się następujące dane:
  - a) numer sprawy;
  - b) datę dokonania zgłoszenia wewnętrznego;
  - c) przedmiot naruszenia;
  - d) informację o podjętych działaniach następnych;
  - e) datę zakończenia sprawy.
6. Dostęp do rejestru zgłoszeń wewnętrznych przysługuje wyłącznie:
  - a) Pełnomocnikowi ds. zgłoszeń;
  - b) Dyrektorowi Instytutu;
  - c) Zastępcy Dyrektora Instytutu ds. Operacyjnych.
7. Wzór Rejestru zgłoszeń wewnętrznych stanowi Załącznik nr 3 do Regulaminu.
8. 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.

## **§13**

### **Ochrona danych osobowych**

1. Wobec danych osobowych zawartych w zgłoszeniach, ujawnionych danych osobowych zgłaszającego oraz danych osobowych uzyskanych lub wykorzystanych w prowadzonych postępowaniach wyjaśniających Pracodawca stosuje zasady:
  - a) 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 osobowych; zwane dalej RODO);
  - b) dotyczące ochrony danych osobowych wynikające z Regulaminu oraz innych regulacji wewnętrznych pracodawcy.
2. Administratorem danych osobowych przekazanych Pracodawcy na podstawie i w wyniku stosowania Regulaminu jest Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy z siedzibą przy ul. Czerniakowskiej 16, 00-701 Warszawa, adres e-mail: kancelaria@ciop.pl, tel. (22) 623-36-98.
3. Administrator powołał Inspektora Ochrony Danych, z którym można się kontaktować poprzez adres poczty elektronicznej: iod@ciop.pl lub pisemnie na adres jak w pkt 2.
4. 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.
5. 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 lub PESEL;
    - f) adres e-mail.
  6. Zgromadzone i przetwarzane dane osobowe są udostępniane wyłącznie upoważnionym przez Administratora osobom i wyłącznie w zakresie koniecznym 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 innym organom administracji państwowej.
  8. Dane osobowe będą przetwarzane przez okres 12 miesięcy od zakończenia postępowania wyjaśniającego.
  9. Każda osoba, której dane osobowe są gromadzone i przetwarzane na podstawie Regulaminu ma prawo do żądania dostępu do swoich danych osobowych, ich sprostowania, usunięcia lub ograniczenia przetwarzania, a także prawo do wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania oraz prawo do wniesienia skargi do organu nadzorczego (Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych).
  10. Pozyskane w trakcie stosowania Regulaminu dane osobowe nie będą przetwarzane w sposób zautomatyzowany i nie będą poddawane profilowaniu.
  11. 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 RODO.

## **§14**

### **Postanowienia końcowe**

1. Regulamin stanowi akt wewnętrzny pracodawcy i nie wyłącza stosowania postanowień Regulaminu Pracy, jak również przepisów powszechnie obowiązujących.
2. Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.

**Załączniki do niniejszego Regulaminu:**

1. Formularz Zgłoszenia Nieprawidłowości;
2. Potwierdzenie Zgłoszenia Nieprawidłowości;
3. Rejestr zgłoszeń wewnętrznych;
4. Procedura ochrony danych sygnalisty w ramach Zgłoszenia;
5. Klauzula informacyjna RODO.

**Załącznik nr 1**

do Regulaminu zgłoszeń wewnętrznych  
określających wewnętrzne procedury zgłaszania naruszeń prawa oraz ochrony sygnalistów w  
Centralnym Instytucie Ochrony Pracy -  
Państwowym Instytucie Badawczym"

**FORMULARZ ZGŁOSZENIA WEWNĘTRZNEGO**

| Nr sprawy (wypełnia Pełnomocnik ds. zgłoszeń) | Nr...                              |
|-----------------------------------------------|------------------------------------|
| Informacje ogólne                             |                                    |
| Kogo/ czego dotyczy zgłoszenie                |                                    |
| Data                                          |                                    |
| Miejscowość                                   |                                    |
| Dane kontaktowe zgłaszającego                 |                                    |
| Rodzaj zgłoszenia                             | <input type="checkbox"/> Anonimowe |
| Imię i nazwisko                               |                                    |
| Telefon                                       |                                    |
| e-mail                                        |                                    |
| Informacje szczegółowe                        |                                    |
| Data zaistnienia naruszenia                   |                                    |
| Data powzięcia wiedzy o naruszeniu            |                                    |
| Miejsce zaistnienia                           |                                    |
| Czy zostało zgłoszone?                        |                                    |
| Do kogo zostało zgłoszone?                    |                                    |
| Opis naruszenia                               |                                    |
|                                               |                                    |
| Świadkowie                                    |                                    |
| Imię i nazwisko                               |                                    |
| Imię i nazwisko                               |                                    |
| Imię i nazwisko                               |                                    |
| Opis dowodów                                  |                                    |

|                                                                                                            |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|                                                                                                            |  |
| CHARAKTER NARUSZENIA                                                                                       |  |
| podejrzanie przygotowania, usiłowania lub popełnienia czynu zabronionego                                   |  |
| niedopełnienie obowiązków lub nadużycia uprawnień                                                          |  |
| niezachowanie należytej staranności wymaganej w danych okolicznościach                                     |  |
| naruszenia w organizacji działalności                                                                      |  |
| naruszenie wewnętrznych procedur oraz standardów etycznych                                                 |  |
| inne                                                                                                       |  |
| Oświadczenia                                                                                               |  |
| Oświadczam, iż mam świadomość, możliwych konsekwencji związanych z fałszywym zgłoszeniem nieprawidłowości. |  |
| Oświadczam, iż przedmiotowe zgłoszenie składałem w dobrej wierze.                                          |  |
|                                                                                                            |  |
| Załączniki                                                                                                 |  |
| 1.                                                                                                         |  |
| 2.                                                                                                         |  |
| 3.                                                                                                         |  |
| 4.                                                                                                         |  |
| <div style="text-align: center;"> <hr style="width: 20%; margin: 0 auto;"/> <p>Podpis</p> </div>           |  |

#### POUCZENIA

1. W przypadku ustalenia w toku Postępowania Wyjaśniającego, iż w Zgłoszeniu Wewnętrznym świadomie podano nieprawdę lub zatajono prawdę, Zgłaszający będący Pracownikiem, może zostać pociągnięty do odpowiedzialności porządkowej określonej w przepisach Kodeksu Pracy. Zachowanie takie może być również zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i jako takie skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, **grzywną, karą ograniczenia lub pozbawiania wolności do lat 2**.
2. W przypadku Zgłaszającego, świadczącego na rzecz Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego usługi lub dostarczającego towary, na podstawie umowy cywilnoprawnej, ustalenie dokonania fałszywego Zgłoszenia Nieprawidłowości skutkować może rozwiązaniem tejże umowy i definitywnym zakończeniem współpracy pomiędzy stronami, **grzywną, karą ograniczenia lub pozbawiania wolności do lat 2**.
3. Niezależnie od skutków wskazanych powyżej, Zgłaszający świadomie dokonujący fałszywego Zgłoszenia Nieprawidłowości może zostać pociągnięty do odpowiedzialności odszkodowawczej, w przypadku wystąpienia szkody w związku z fałszywym Zgłoszeniem.

**Załącznik nr 2**

do Regulaminu zgłoszeń wewnętrznych  
określających wewnętrzne procedury zgłaszania naruszeń prawa oraz ochrony sygnalistów w  
Centralnym Instytucie Ochrony Pracy -  
Państwowym Instytucie Badawczym"

**POTWIERDZENIE ZGŁOSZENIA NARUSZENIA**

Niniejszym potwierdza się, przyjęcie zgłoszenia nieprawidłowości, które zostało dokonane przez  
\_\_\_\_\_ dnia \_\_\_\_\_ i dotyczy nieprawidłowości polegającej na

---

---

---

---

---

---

Niniejszym stwierdza się, że zgłaszającemu **nadano/odmówiono nadania** statusu Sygnalisty.  
Odmowa nadania zgłaszającemu statusu sygnalisty wynika z następujących względów:

---

---

---

---

---

---

\_\_\_\_\_  
podpis osoby odpowiedzialnej za przyjęcie zgłoszenia

**Załącznik nr 3**

do Regulaminu zgłoszeń wewnętrznych  
określających wewnętrzne procedury zgłaszania naruszeń prawa oraz ochrony sygnalistów  
w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy - Państwowym Instytucie Badawczym"

**REJESTR ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH**

| <b>Numer sprawy</b> | <b>Data dokonania zgłoszenia naruszenia</b> | <b>Przedmiot naruszenia</b> | <b>Przebieg analizy i rozpatrzenia zgłoszenia naruszenia</b> | <b>Osoby biorące udział w analizie zgłoszenia naruszenia</b> | <b>Informacja o podjętych działaniach następnych</b> | <b>Data zakończenia sprawy</b> | <b>Uwagi</b> |
|---------------------|---------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------|
|                     |                                             |                             |                                                              |                                                              |                                                      |                                |              |
|                     |                                             |                             |                                                              |                                                              |                                                      |                                |              |
|                     |                                             |                             |                                                              |                                                              |                                                      |                                |              |

#### **Załącznik nr 4**

do Regulaminu zgłoszeń wewnętrznych  
określających wewnętrzne procedury zgłaszania naruszeń prawa oraz ochrony sygnalistów w  
Centralnym Instytucie Ochrony Pracy -  
Państwowym Instytucie Badawczym"

### **Procedura ochrony danych sygnalisty w ramach Zgłoszenia**

#### **Zasady ogólne**

1. Procedura zostaje ustanowiona w celu zapewnienia należytej ochrony danych osobowych sygnalistów, a także zapewnienia właściwego stosowania przepisów prawa (w tym RODO) w odniesieniu do przekazanych przez nich danych.
2. Sygnaliści pełnią niezastąpioną funkcję w społeczeństwie, gdyż ich działania umożliwiają identyfikację Nieprawidłowości. Określone w Procedurze mechanizmy mają na celu ograniczenie osobistego ryzyka osoby zgłaszającej naruszenie, w tym negatywnych konsekwencji ze strony osób i podmiotów, do których odnosiło się zgłoszenie.
3. W Procedurze przez Sygnalistę, rozumie się osobę zgłaszającą naruszenie w sprawach, w których nie jest stroną ani uczestnikiem, na rzecz stron lub uczestników tych postępowań. Sygnalista nie jest też świadkiem w postępowaniu, które zostanie zainicjowane na skutek jego zgłoszenia.
4. Dane Sygnalisty muszą pozostać poufne i nie mogą być ujawniane w toku postępowania stronom i uczestnikom tego postępowania, bez wyraźnego i jednoznacznego przyzwolenia ze strony Sygnalisty.

#### **Zasady ochrony danych Sygnalisty**

1. Tworzy się odrębny rejestr spraw zgłoszonych przez Sygnalistów.
2. Sygnalistą jest każda osoba, która zgłasza naruszenie, i która nie robi tego ze względu na swój własny interes prawny lub obowiązek.
3. Osoba otrzymująca zgłoszenie, rejestruje wniosek jako odrębną sprawę, z sygnaturą odpowiednią dla zgłoszeń Sygnalistów, aby zminimalizować ryzyko ujawnienia danych Sygnalisty na dalszych etapach postępowania.
4. Sygnalista **nie staje się uczestnikiem ani stroną postępowania**, w sprawie toczącej się na skutek otrzymanego od niego zgłoszenia.
5. Danych Sygnalisty nie ujawnia się na wniosek stron lub uczestników postępowania oraz danych Sygnalisty nie zamieszcza się w rozdzielnikach dokumentów związanych z postępowaniem.
6. Od Sygnalisty nie żąda się dodatkowych danych osobowych, niż te które zostały przez niego wskazane w przekazanym zgłoszeniu, nawet jeżeli nie pozwalają one na jednoznaczną identyfikację.
7. Na skutek zgłoszenia otrzymanego od Sygnalisty jest wszczynane postępowanie wyjaśniające.
8. Stroną postępowania wszczętego z urzędu w związku ze zgłoszeniem otrzymanym od Sygnalisty staje się podmiot wszczynający to postępowanie.

9. Dane Sygnalisty nie są ujawniane w żadnym z dokumentów związanych z postępowaniem.
10. W postępowaniu można odwołać się do numeru sprawy, pod którą zostało zarejestrowane zgłoszenie od Sygnalisty, bez ujawniania danych Sygnalisty.
11. Sygnalista jest informowany o przebiegu i wyniku postępowania, które zostało wszczęte na skutek jego zgłoszenia, w zakresie w jakim informacja stanowi informację publiczną w ramach sprawy zarejestrowanej w związku z przekazaniem przez niego zgłoszeniem.

### **Zakaz działań odwetowych wobec Sygnalisty**

1. Za niekorzystne traktowanie, uważa się w szczególności:
  - 1) odmowę nawiązania stosunku pracy,
  - 2) wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy,
  - 3) nie zawarcie umowy o pracę na czas określony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, nie zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony lub nie zawarcie 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,
  - 4) obniżenie wynagrodzenia za pracę,
  - 5) wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu,
  - 6) pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą,
  - 7) przeniesienie pracownika na niższe stanowisko pracy,
  - 8) zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych,
  - 9) przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków pracowniczych,
  - 10) niekorzystną zmianę miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy,
  - 11) negatywną ocenę wyników pracy lub negatywną opinię o pracy,
  - 12) nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze,
  - 13) wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
  - 14) nieuzasadnione skierowanie na badanie lekarskie, w tym badania psychiatryczne, o ile przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badanie,
  - 15) 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.
2. Kto wbrew przepisom ustawy o ochronie sygnalistów podejmuje działania odwetowe wobec osoby, która dokonała zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.
3. Kto wbrew przepisom ustawy o ochronie sygnalistów narusza obowiązek zachowania poufności tożsamości osoby, która dokonała zgłoszenia, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

## **Załącznik nr 5**

do Regulaminu zgłoszeń wewnętrznych  
określających wewnętrzne procedury zgłaszania naruszeń prawa oraz ochrony sygnalistów w  
Centralnym Instytucie Ochrony Pracy -  
Państwowym Instytucie Badawczym"

### **Klauzula informacyjna dla Sygnalistów**

**W wykonaniu wymogów art. 13 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 roku 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), zwane dalej RODO, Centralny Instytut Ochrony Pracy-Państwowy Instytut Badawczy niniejszym informuje o zasadach przetwarzania Pani/Pana danych osobowych oraz o przysługujących Pani/Panu prawach z tym związanych:**

#### **1. Administrator danych osobowych**

Administratorem Pani/Pana danych osobowych jest Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy z siedzibą przy ul. Czerniakowskiej 16, 00-701 Warszawa, mail: kancelaria@ciop.pl.

#### **2. Inspektor Ochrony Danych**

Administrator powołał Inspektora Ochrony Danych, z którym może się Pani/Pan skontaktować poprzez adres poczty elektronicznej: iod@ciop.pl lub pisemnie na adres jak w pkt 1.

#### **3. Cel przetwarzania**

Pani/Pana dane osobowe będą przetwarzane w celach związanych z sygnalizowaniem naruszenia prawa (ustawa o ochronie sygnalistów z dnia 14 czerwca 2024 roku - Dz. U. z 2024 r. poz. 928 ze zm.), a podstawę prawną stanowi art. 6 ust. 1 lit. c) RODO.

#### **4. Dobrowolność podania danych**

Podanie danych osobowych jest dobrowolne.

#### **5. Odbiorcy danych**

Z wyjątkiem przypadków przewidzianych przepisami prawa Pani/Pana dane nie będą udostępniane podmiotom zewnętrznym, Pani/Pana dane osobowe mogą być ujawniane tylko uprawnionym podmiotom, w związku z weryfikacją zgłoszenia za Pani/Pana wyraźnym przyzwoleniem.

#### **6. Okres przechowywania**

Pani/Pana dane osobowe zawarte w zgłoszeniu będą przetwarzane przez okres 12 miesięcy od zakończenia postępowania wyjaśniającego.

#### **7. Prawa osób, których dane dotyczą**

Posiada Pani/Pan prawo do żądania dostępu do danych osobowych, ich sprostowania, usunięcia lub ograniczenia przetwarzania, prawo do wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania oraz prawo do wniesienia skargi do organu nadzorczego (Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych).

#### **8. Profilowanie**

Pani/Pana dane nie będą przetwarzane w sposób zautomatyzowany i nie będą poddawane profilowaniu.