

PROCEDURA ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH

1. Niniejszy akt ustala wewnętrzną procedurę dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Kłobucku, zwaną dalej procedurą zgłoszeń wewnętrznych.
2. Przyjmowanie zgłoszeń naruszeń prawa jest elementem prawidłowego i bezpiecznego zarządzania w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Kłobucku i służy zwiększeniu efektywności wykrywania nieprawidłowości oraz podejmowania działań w celu ich eliminowania i ograniczania ryzyka na wszystkich poziomach organizacyjnych.
3. Ilekroć w niniejszym akcie jest mowa o:
 1. procedurze – rozumie się przez to niniejszą procedurę zgłoszeń wewnętrznych;
 2. podmiocie/pracodawcy/jednostce/Ośrodku – rozumie się przez to Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Kłobucku;
 3. Zespole ds. procedury zgłoszeń wewnętrznych/Zespole – rozumie się przez to dwie osoby wyznaczone przez pracodawcę do przyjmowania zgłoszeń i podejmowania działań następczych, w tym prowadzenia postępowania wyjaśniającego dotyczącego danego zgłoszenia;
 4. kanałe zgłoszenia – rozumie się przez to techniczne i organizacyjne rozwiązania umożliwiające dokonywanie zgłoszenia;
 5. ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów.
4. Zespół ds. procedury zgłoszeń wewnętrznych, odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń i podejmowanie działań następczych, składa się z dwóch pracowników jednostki:
 1. Pani Katarzyny Kaczmarczyk, starszego inspektora Wydziału Finansowego; telefon: 34 37 35 104; e-mail: kkaczmarczyk@gopsklobuck.pl;
 2. Pani Marty Kaczmarzyk, starszego inspektora Wydziału Finansowego; telefon: 34 37 35 104; e-mail: kkaczmarzyk@gopsklobuck.pl.
5. Zespół działa w sposób bezstronny, niezależny, na podstawie upoważnienia do przyjmowania zgłoszeń oraz podejmowania działań następczych.
6. Zespół, co do którego z treści zgłoszenia wynika, że może być w jakikolwiek sposób zaangażowany w działanie lub zaniechanie stanowiące przedmiot zgłoszenia, nie może analizować takiego zgłoszenia.
7. W sytuacji określonej w pkt 6, poinformowany o tym fakcie Dyrektor jednostki wyznacza nowy skład zespołu dla danego zgłoszenia.
8. Sygnalista może dokonać zgłoszenia za pośrednictwem następujących kanałów:
 1. ustnie – podczas bezpośredniego spotkania z Zespołem, w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku o spotkanie;
 2. pocztą tradycyjną – na adres: Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Kłobucku, ul. Zamkowa 12, 42-100 Kłobuck, z dopiskiem: Zespół ds. procedury zgłoszeń

wewnętrznych;

3. pocztą elektroniczną – na adres: sygnalista@gopsklobuck.pl.

9. Zgłoszenie ustne jest dokumentowane w formie protokołu rozmowy, odtwarzającego dokładny jej przebieg. Protokół jest sporządzany przez Zespół.
10. Sygnalista może dokonać sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia protokołu rozmowy przez podpisanie go.
11. Nie dopuszcza się dokonywania zgłoszeń anonimowych.
12. Zgłoszenie powinno zawierać przejrzyste i pełne wyjaśnienie przedmiotu zgłoszenia, w tym co najmniej:
 1. datę oraz miejsce zaistnienia naruszenia prawa lub datę i miejsce pozyskania informacji o naruszeniu prawa;
 2. opis konkretnej sytuacji lub okoliczności stwarzających możliwość wystąpienia naruszenia prawa;
 3. wskazanie osoby, której dotyczy zgłoszenie;
 4. wskazanie ewentualnej osoby pokrzywdzonej;
 5. wskazanie ewentualnych świadków naruszenia prawa;
 6. wskazanie wszystkich dowodów i informacji, jakimi dysponuje sygnalista, które mogą okazać się pomocne w procesie rozpatrywania zgłoszenia;
 7. wskazanie preferowanego sposobu kontaktu zwrotnego.
13. Zgłoszenie może być dokonane wyłącznie w dobrej wierze.
14. 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. Zachowanie takie może być również zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i jako takie skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.
15. W stosunku do świadczącego pracę, usługi lub dostarczającego towary na podstawie umowy cywilnoprawnej, dokonanie nieprawdziwego zgłoszenia skutkować może rozwiązaniem umowy i zakończeniem współpracy.
16. Naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa, dotyczące:
 1. korupcji;
 2. zamówień publicznych;
 3. usług, produktów i rynków finansowych;
 4. przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu;
 5. bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;
 6. bezpieczeństwa transportu;
 7. ochrony środowiska;
 8. ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego;
 9. bezpieczeństwa żywności i pasz;
 10. zdrowia i dobrostanu zwierząt;
 11. zdrowia publicznego;

12. ochrony konsumentów;
 13. ochrony prywatności i danych osobowych;
 14. bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
 15. interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej;
 16. rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;
 17. konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela – występujące w stosunkach jednostki z organami władzy publicznej i niezwiązane z dziedzinami wskazanymi w pkt 1-16.
17. Sygnalista może również dokonać zgłoszenia naruszenia kodeksu etyki obowiązującego w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Kłobucku oraz innych aktów wewnętrznie obowiązujących.
 18. Zgłoszenie może dotyczyć uzasadnionego podejrzenia dotyczącego zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie u Pracodawcy.
 19. Dostęp do kanałów zgłoszenia posiada wyłącznie Zespół ds. procedury zgłoszeń wewnętrznych.
 20. Po otrzymaniu zgłoszenia, 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.
 21. 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.
 22. W przypadku zgłoszenia ustnego, sygnalista otrzymuje potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia podczas spotkania, na którym dokonuje zgłoszenia.
 23. 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.
 24. Zgłoszenie, które pozwala na przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego podlega niezwłocznemu procedowaniu.
 25. Zespół może zaangażować, o ile uzna to za zasadne, przedstawicieli komórek organizacyjnych pracodawcy lub kontrahentów jednostki do udziału w postępowaniu wyjaśniającym.
 26. Zespół rozpoznaje zgłoszenie, podejmuje działania następcze, przekazuje informację zwrotną 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, chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać informację zwrotną.
 27. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego Zespół ocenia zasadność zgłoszenia.

28. 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.
29. Zespół przekazuje sygnaliście informacje, o których mowa w pkt 28 jako formę informacji zwrotnej w odpowiedzi na zgłoszenie.
30. W przypadku negatywnej weryfikacji zgłoszenia, Zespół przekazuje niezwłocznie sygnaliście oraz osobie, której zgłoszenie dotyczy informacje o dokonanym zgłoszeniu oraz wynikach przeprowadzonej weryfikacji.
31. Zgodnie z ustawą, zakazane jest podejmowanie działań odwetowych, próby ich stosowania lub groźby zastosowania takich działań wobec sygnalisty, który dokonał zgłoszenia, a także ujawnienia publicznego.
32. Zakazane jest również podejmowanie działań odwetowych w stosunku do osoby, która pomogła sygnaliście w dokonaniu zgłoszenia oraz w stosunku do osoby, która jest z sygnalistą powiązana.
33. Podejmowanie jakichkolwiek działań o charakterze represyjnym, dyskryminacyjnym lub innego rodzaju niesprawiedliwe traktowanie wobec sygnalisty, będą traktowane jako naruszenie niniejszej procedury i mogą skutkować odpowiedzialnością porządkową. Zachowanie takie może być również zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i jako takie skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.
34. Niedopuszczalnym w stosunku do sygnalisty jest w szczególności:
 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;
 4. 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;
 5. obniżenie wynagrodzenia za pracę;
 6. wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu;
 7. pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżenie wartości tych świadczeń;
 8. przeniesienie pracownika na niższe stanowisko pracy;
 9. zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
 10. przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków pracowniczych;
 11. niekorzystna zmiana miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
 12. negatywna ocena wyników pracy lub negatywna opinia o pracy;
 13. nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej lub środka o podobnym charakterze;
 14. przymus, zastraszanie lub wykluczenie;

15. mobbing;
 16. dyskryminacja;
 17. niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie;
 18. wstrzymanie udziału lub pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
 19. nieuzasadnione skierowanie na badanie lekarskie, w tym badania psychiatryczne, o ile przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania;
 20. działanie zmierzające do utrudnienia znalezienia w przyszłości zatrudnienia w danym sektorze lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
 21. spowodowanie straty finansowej, w tym gospodarczej lub utraty dochodu;
 22. wyrządzenie innej szkody niematerialnej, w tym naruszenia dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia zgłaszającego.
35. Za działania odwetowe z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także groźbę lub próbę zastosowania środka określonego w § 34.
 36. Na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że podjęte działanie nie jest działaniem odwetowym.
 37. Sygnalista dokonujący zgłoszenia w złej wierze (tzn. dokonujący zgłoszenia wiedząc, że do naruszenia prawa nie doszło), nie podlega ochronie przewidzianej w niniejszej procedurze oraz w ustawie.
 38. 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.
 39. Dane osobowe sygnalisty pozwalające na ustalenie jego tożsamości nie podlegają ujawnieniu nieupoważnionym osobom, chyba że sygnalista wyrazi zgodę na ich ujawnienie.
 40. Zachowanie poufności ma na celu zagwarantowanie poczucia bezpieczeństwa sygnaliście oraz minimalizację ryzyka wystąpienia działań odwetowych lub represyjnych.
 41. 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.
 42. 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.
 43. Tożsamość podmiotów, których dotyczy zgłoszenie, podlega wymogom zachowania poufności w analogicznym zakresie, co tożsamość sygnalisty.
 44. Jednostka gwarantuje, że procedura zgłoszeń wewnętrznych oraz związane z przyjmowaniem zgłoszeń przetwarzanie danych osobowych uniemożliwiają nieupoważnionym osobom uzyskanie dostępu do informacji objętych zgłoszeniem oraz zapewniają ochronę poufności tożsamości sygnalisty, osoby, której dotyczy zgłoszenie, oraz osoby trzeciej wskazanej w

zgłoszeniu. Ochrona poufności dotyczy informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość takich osób.

45. Każde zgłoszenie podlega zarejestrowaniu w Rejestrze zgłoszeń, niezależnie od przebiegu działań następczych.
46. Za prowadzenie Rejestru zgłoszeń odpowiada Zespół.
47. Rejestr zgłoszeń zawiera co najmniej:
 1. numer zgłoszenia;
 2. przedmiot naruszenia prawa;
 3. dane osobowe sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób;
 4. adres do kontaktu sygnalisty;
 5. datę dokonania zgłoszenia wewnętrznego;
 6. informację o podjętych działaniach następczych;
 7. datę zakończenia sprawy.
48. Rejestr zgłoszeń prowadzony jest z zachowaniem zasad poufności.
49. 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.
50. Zgłoszenie może w każdym przypadku nastąpić również do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organu publicznego, z pominięciem procedury, w szczególności gdy:
 1. w terminie na przekazanie informacji zwrotnej u pracodawcy nie podjęto działań następczych lub nie przekazano informacji zwrotnej lub
 2. sygnalista ma uzasadnione podstawy sądzić, że naruszenie prawa może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego, w szczególności istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody lub
 3. dokonanie zgłoszenia wewnętrznego narazi go na działania odwetowe lub
 4. 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.
51. Zgłoszenie dokonane do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organu publicznego z pominięciem zgłoszenia wewnętrznego nie skutkuje pozbawieniem sygnalisty ochrony gwarantowanej przepisami ustawy.
52. W sprawach nieuregulowanych w niniejszej procedurze, zastosowania mają przepisy ustawy.
53. Niniejsza procedura jest publicznie dostępna w siedzibie oraz na stronie internetowej jednostki.