

# REGULAMIN

## przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następczych w Miejskim Przedsiębiorstwie Energetyki Ciepłej S.A. w Tarnowie

### §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 Miejskim Przedsiębiorstwie Energetyki Ciepłej S.A. w Tarnowie Regulamin zgłoszeń wewnętrznych, który 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 Miejskim Przedsiębiorstwie Energetyki Ciepłej S.A. w Tarnowie i służy zwiększeniu efektywności wykrywania nieprawidłowości i podejmowania działań w celu ich eliminowania i ograniczania ryzyka na wszystkich poziomach organizacyjnych.
3. Regulamin zgłoszeń wewnętrznych ustalony został po konsultacji ze Związkami Zawodowymi działającymi w Miejskim Przedsiębiorstwie Energetyki Ciepłej S.A. w Tarnowie.
4. Każda z osób świadczących pracę w Miejskim Przedsiębiorstwie Energetyki Ciepłej S.A. w Tarnowie zobowiązana jest do zapoznania się z treścią Regulaminu zgłoszeń wewnętrznych oraz do jej przestrzegania.

### §2

#### Definicje

Ilekroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:

1. Regulaminie – rozumie się przez to Regulamin zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następczych w Miejskim Przedsiębiorstwie Energetyki Ciepłej S.A. w Tarnowie.
2. Podmiocie/Pracodawcy – rozumie się przez to Miejskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej S.A. w Tarnowie.
3. 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, przedsiębiorcę, prokurenta, akcjonariusza lub wspólnika, członka organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej, osobę świadczącą pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, stażysty, wolontariusza, praktykanta.
4. Zgłoszenie – rozumie się przez to Zgłoszenie wewnętrzne lub Zgłoszenie zewnętrzne.
5. Zgłoszeniu wewnętrznym – rozumie się przez to pisemne przekazanie Pracodawcy informacji o naruszeniu prawa.

6. Zgłoszeniu zewnętrznym – rozumie się przez to przekazanie informacji o naruszeniu prawa organowi publicznemu lub organowi centralnemu.
7. Ujawnienie publiczne- rozumie się przez to podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej.
8. 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.
9. Działaniu następczym – rozumie się przez to działanie podjęte przez Pracodawcę w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w Zgłoszeniu wewnętrznym oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem Zgłoszenia wewnętrznego, w tym postępowanie wyjaśniające.
10. Kanale zgłaszania – rozumie się przez to techniczne i organizacyjne rozwiązania umożliwiające dokonywanie Zgłoszenia wewnętrznego.
11. Działaniu odwetowym – rozumie się przez to bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie Pracodawcy 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.
12. Osoba nadzorująca zgłoszenia – upoważniony przez Pracodawcę pracownik na samodzielnym stanowisku ds. BHP lub w przypadku nieobecności pracownika na stanowisku ds. BHP upoważniony przez Pracodawcę jego zastępca, rozpatrujący Zgłoszenia wewnętrzne.
13. Zespół do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa/Zespół – rozumie się przez to upoważnione przez Pracodawcę osoby powołane na wniosek Osoby nadzorującej zgłoszenia, odpowiedzialne za rozpatrywanie Zgłoszeń wewnętrznych i podejmowanie działań następczych, w tym prowadzenie postępowania wyjaśniającego dotyczącego Zgłoszenia wewnętrznego.

### §3

#### Dokonywanie Zgłoszeń wewnętrznych

1. Osobą odpowiedzialną za przyjmowanie Zgłoszeń wewnętrznych oraz sprawującą całościowy nadzór nad przyjmowaniem Zgłoszeń wewnętrznych i podejmowaniem Działań następczych jest Osoba nadzorująca zgłoszenia, która działa przy pomocy Zespołu do spraw rozpoznawania zgłoszeń naruszeń prawa.
2. Osoba nadzorująca Zgłoszenia wewnętrzne oraz Zespół działają w sposób bezstronny, niezależny, na podstawie upoważnienia Pracodawcy do przyjmowania Zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania Działań następczych.
3. Zespół i osoba nadzorująca zgłoszenia, co do którego z treści Zgłoszenia wewnętrznego wynika, że może być w jakikolwiek sposób zaangażowany w działanie lub zaniechanie stanowiące przedmiot Zgłoszenia wewnętrznego, nie może analizować takiego Zgłoszenia.

4. Sygnalista może dokonywać Zgłoszenia wewnętrznego za pośrednictwem następujących kanałów:
  - a) w formie pisemnej – poprzez wysłanie Zgłoszenia wewnętrznego na adres Pracodawcy, tj. ul. Sienna 4, 33-100 Tarnów z dopiskiem „Zgłoszenie wewnętrzne”,
  - b) w formie elektronicznej – poprzez wysłanie Zgłoszenia wewnętrznego na adres poczty elektronicznej: zgloszenia@mpec.tarnow.pl.
5. Zgłoszenie wewnętrzne 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 wewnętrzne;
  - 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 wewnętrznego;
  - g) wskazanie preferowanego sposobu kontaktu zwrotnego.

Wzór Zgłoszenia wewnętrznego stanowi Załącznik nr 1 do Regulaminu.

6. 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.
7. 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 dokonania 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.
8. Sygnalista nie może przekazać Zgłoszenia anonimowo.

## §4

### Naruszenia prawa, które podlegają zgłoszeniu

1. Naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa.
2. Informacje zgłaszane przez Sygnalistę dotyczą:
  - a) korupcji;
  - b) zamówień publicznych;
  - c) usług, produktów i rynków finansowych;
  - d) przeciwdziałania 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.

## §5

### Analiza Zgłoszenia wewnętrznego, postępowanie wyjaśniające

1. Dostęp do kanałów zgłaszania posiada Osoba nadzorująca Zgłoszenia wewnętrzne oraz Zespół.
2. Po otrzymaniu Zgłoszenia wewnętrznego, Zespół podejmuje działania w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w Zgłoszeniu wewnętrznym, włączając w to weryfikację Zgłoszenia wewnętrznego i dalszą komunikację z Sygnalistą, w tym, o ile będzie to uzasadnione występowanie o dodatkowe informacje dotyczące Zgłoszenia wewnętrznego i przekazywanie informacji zwrotnej dotyczącej Zgłoszenia wewnętrznego.

3. Sygnalista otrzymuje w terminie 7 dni od dnia otrzymania Zgłoszenia wewnętrznego potwierdzenie przyjęcia Zgłoszenia wewnętrznego od Osoby nadzorującej zgłoszenia, chyba że nie wskazał on adresu do kontaktu, na który należy takie potwierdzenie przekazać.
4. Zespół może podjąć decyzję o odstąpieniu od przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego w sytuacji, gdy z treści Zgłoszenia wewnętrznego wynika, iż jest ono bezspornie nieprawdziwe lub niemożliwe jest uzyskanie informacji niezbędnych do prowadzenia postępowania wyjaśniającego.
5. Zgłoszenie wewnętrzne, 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 – osoby te muszą dostać upoważnienie od Pracodawcy.
7. Osoba nadzorująca zgłoszenia rozpoznaje Zgłoszenie wewnętrzne, podejmuje Działania następcze, przekazuje informacje zwrotne bez zbędnej zwłoki, nie później niż w terminie 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia Zgłoszenia wewnętrznego lub w przypadku nieprzekazania potwierdzenia przyjęcia Zgłoszenia wewnętrznego w terminie 3 miesięcy od upływu 7 dni od dokonania Zgłoszenia wewnętrznego.
8. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego Osoba nadzorująca zgłoszenia/Zespół ocenia zasadność Zgłoszenia wewnętrznego. W przypadku Zgłoszenia wewnętrznego zasadnego, Osoba nadzorująca zgłoszenia/Zespół kieruje do Pracodawcy wydane 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 wewnętrznym, w przyszłości.
9. W przypadku negatywnej weryfikacji Zgłoszenia wewnętrznego, Osoba nadzorująca zgłoszenia przekazuje niezwłocznie Sygnaliście oraz Osobie, której Zgłoszenie dotyczy informacje o dokonanym Zgłoszeniu wewnętrznym 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 Regulaminu 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, o ile 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 Sygnalisty.
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 Regulaminie 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.

## §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 Osobę nadzorującą zgłoszenia, która zobowiązana 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 wewnętrznego, nie są zbierane, a w razie przypadkowego ich zebrania są w terminie 14 dni od ustalenia, że nie mają znaczenia dla sprawy, usuwane.

## §8

### Rejestr zgłoszeń

1. Każde Zgłoszenie wewnętrzne podlega zarejestrowaniu w Rejestrze zgłoszeń wewnętrznych, niezależnie od przebiegu działań następczych.
2. Za prowadzenie Rejestru zgłoszeń wewnętrznych odpowiada Osoba nadzorująca zgłoszenia.
3. Rejestr zgłoszeń wewnętrznych stanowi załącznik nr 2 do Regulaminu.
4. Rejestr zgłoszeń wewnętrznych prowadzony jest z zachowaniem zasad poufności. Dane osobowe oraz dokumenty związane ze Zgłoszeniem wewnętrznym 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 wewnętrznego do organu publicznego właściwego do podjęcia Działań następczych.

## §9

### Informacje dotyczące Zgłoszeń zewnętrznych

1. Zgłoszenie może w każdym przypadku nastąpić również do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organu publicznego, z pominięciem Regulaminu, 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 zmywy 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 Regulaminu, w sytuacji możliwości zaradzenia naruszeniu prawa w ramach struktury Pracodawcy.



.....  
(oznaczenie Sygnalisty)

.....  
(miejsowość, data)

.....  
(adres, na który należy wysłać powiadomienie o przyjęciu Zgłoszenia wewnętrznego)\*\*

## **Zgłoszenie naruszenia prawa w trybie ustawy o ochronie sygnalistów**

Działając na podstawie art. 4 ust. 1 ustawy z 14.06.2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. z 2024 r. poz. 928) oraz Regulaminu przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następczych w Miejskim Przedsiębiorstwie Energetyki Ciepłej S.A. w Tarnowie, zgłaszam informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą.

1. Osoba, której dotyczy Zgłoszenie wewnętrzne: .....

.....  
.....  
.....

*(należy wskazać osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, której ustawa przyznaje zdolność prawną, wskazaną w Zgłoszeniu, jako osoba która dopuściła się naruszenia prawa lub z którą osoba ta jest powiązana).*

2. Naruszenie polegało na .....

.....  
.....  
.....

*(tutaj należy wskazać jakie naruszenie/naruszenia są zgłaszane).*

3. Naruszenie miało miejsce w .....

.....  
.....  
.....

*(należy podać miejsce)*

w dniu .....

*(nie dotyczy, jeżeli do naruszenia jeszcze nie doszło, lecz prawdopodobnie dojdzie).*

4. Wskazanie dowodów potwierdzających przedstawione zgłoszenie/a: .....

.....  
.....  
.....

*(należy wypełnić, jeżeli Sygnalista dysponuje takimi dowodami).*

5. Czy Sygnalista oczekuje zorganizowania bezpośredniego spotkania (*podkreślić właściwe*):  
TAK/NIE.
6. W przypadku wybrania odpowiedzi TAK, po wstępnej weryfikacji Zgłoszenia wewnętrznego, obejmującej ustalenie, czy Zgłoszenie wewnętrzne dotyczy informacji o naruszeniu prawa, bezpośrednie spotkanie będzie zorganizowane w terminie 14 dni od otrzymania Zgłoszenia wewnętrznego, pod warunkiem, że Sygnalista podał dane kontaktowe.
7. Status Sygnalisty (*należy pokreślić właściwe*):
- 1) pracownik;
  - 2) były pracownik;
  - 3) osoba ubiegająca się o zatrudnienie;
  - 4) osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej;
  - 5) przedsiębiorca;
  - 6) stażysta;
  - 7) wolontariusz;
  - 8) praktykant;
  - 9) inny (jaki?) .....

.....  
(podpis Sygnalisty)

## **Klauzula informacyjna**

1. Administratorem Danych Osobowych w rozumieniu 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 (dalej RODO) jest Miejskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej S.A. w Tarnowie. Kontakt z Administratorem Danych możliwy jest w siedzibie Spółki, tj. ul. Sienna 4, 33-100 Tarnów. W razie pytań lub wątpliwości w związku z przetwarzaniem danych osobowych do dyspozycji jest Inspektor ochrony danych osobowych odpowiedzialny za koordynację spraw związanych z ochroną danych osobowych w MPEC S.A. w Tarnowie. Z Inspektorem ochrony danych osobowych można się skontaktować za pomocą poczty elektronicznej: daneosobowe@mpec.tarnow.pl. Miejskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej S.A. w Tarnowie przetwarza dane osobowe na potrzeby analizy, weryfikacji i wyjaśnienia zgłaszanych nieprawidłowości. Podane dane osobowe będą przetwarzane przez okres niezbędny do wyjaśnienia sprawy, nie dłużej niż przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami, a następnie zostaną usunięte. Podstawą prawną przetwarzania danych osobowych jest art. 6 ust. 1 lit. f RODO.
2. Miejskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej S.A. w Tarnowie w razie uzasadnionej potrzeby może udostępniać lub przekazywać dane osobowe organom publicznym, które na podstawie obowiązujących przepisów prawa mogą żądać wydania danych osobowych, np. prokuratura, sądy.
3. Miejskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej S.A. w Tarnowie gwarantuje bezpieczeństwo danych osobowych oraz spełnienie wszystkich praw wynikających z RODO, tj. prawo dostępu, sprostowania oraz usunięcia danych, ograniczenia ich przetwarzania, niepodlegania zautomatyzowanemu podejmowaniu decyzji, w tym profilowaniu, a także prawo wyrażenia sprzeciwu wobec przetwarzania danych osobowych oraz prawo skargi do Prezesa Urzędu ochrony danych osobowych.

