



Miejskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej w Przemysłu Sp. z o.o.

**REGULAMIN ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH
W MIEJSKIM PRZEDSIĘBIORSTWIE ENERGETYKI
CIEPLNEJ W PRZEMYSŁU SP. Z O.O.**

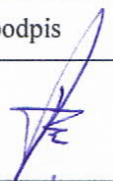
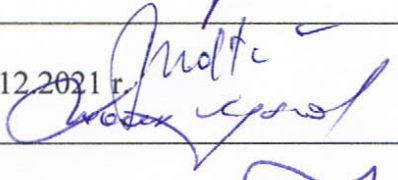

Wydanie: 01

Strona: 1/9

ORYGINAŁ

Obowiązuje od 17.12.2021 r.

**DOKUMENTACJA OPISUJĄCA ZASADY ZGŁASZANIA NARUSZEŃ PRAWA
ORAZ DALSZEG POSTĘPOWANIA Z NIMI W MIEJSKIM PRZEDSIĘBIORSTWIE
ENERGETYKI CIEPLNEJ W PRZEMYSŁU SP. Z O.O.**

	Imię i nazwisko	Data i podpis
Dokument opracowany przez	mgr Marek Niklewicz	02.12.2021 r. 
Dokument konsultowany z	Zbigniew Pudło Ryszard Mazur	02.12.2021 r. 
Zatwierdzony przez Prezesa Zarządu	mgr inż. Maciej Patoczka	02.12.2021 r. 

**Niniejszy dokument zatwierdzono do stosowania
w Miejskim Przedsiębiorstwie Energetyki Ciepłej w Przemysłu Sp. z o.o.**



Postanowienia ogólne

§ 1

Przyjmowanie zgłoszeń naruszeń prawa jest elementem prawidłowego i bezpiecznego zarządzania w Miejskim Przedsiębiorstwie Energetyki Ciepłej w Przemysłu Sp. z o.o. i służy zwiększeniu efektywności wykrywania nieprawidłowości i podejmowania działań w celu ich eliminowania i ograniczania ryzyka na wszystkich poziomach organizacyjnych.


1. Regulamin zgłoszeń wewnętrznych w Miejskim Przedsiębiorstwie Energetyki Ciepłej w Przemysłu Sp. z o.o., zwany dalej Regulaminem określa zasady zgłaszania naruszeń prawa oraz dalszego postępowania z nimi.
2. Regulamin zgłoszeń wewnętrznych w Miejskim Przedsiębiorstwie Energetyki Ciepłej w Przemysłu Sp. z o.o. powstał po konsultacjach z Panem Zbigniewem Pudło Przewodniczącym ZOZ NSZZ Solidarność 80 przy MPEC w Przemysłu Sp z o.o. i Panem Ryszardem Mazurem Przewodniczącym Organizacji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” przy PGNiG Termika Energetyka Przemysł Sp. z o.o.

Definicje

§ 2

Ilekróć w Regulaminie zgłoszeń wewnętrznych użyto określenia:

1. Pracodawca — rozumie się przez to Miejskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej w Przemysłu Sp. z o.o.
2. Informacja o naruszeniu prawa — należy rozumieć informację, w tym uzasadnione podejrzenie, dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w Miejskim Przedsiębiorstwie Energetyki Ciepłej w Przemysłu Sp. z o.o., w którym 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;
3. Działanie następcze — rozumie się przez to działania 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

	Miejskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej w Przemysłu Sp. z o.o.	
	REGULAMIN ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH W MIEJSKIM PRZEDSIĘBIORSTWIE ENERGETYKI CIEPLNEJ W PRZEMYSŁU SP. Z O.O.	Wydanie: 01 Strona: 3/9

wewnętrzne, postępowanie wyjaśniające, wniesienie oskarżenia, działanie podjęte w celu odzyskania środków finansowych lub zamknięcie procedury przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń;

4. Informacja zwrotna — rozumie się przez to przekazanie zgłaszającemu informacji na temat planowanych lub podjętych działań następczych i powodów takich działań.
5. Działanie odwetowe — należy przez to rozumieć bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie, które jest spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym i które narusza lub może naruszyć prawa zgłaszającego lub wyrządza lub może wyrządzić szkodę zgłaszającemu,
6. Zgłaszający — oznacza to osobę, która pracuje lub pracowała, bądź utrzymuje lub utrzymywała kontakt w kontekście związanym z pracą w szczególności:
 - 1) pracownika, także w przypadku, gdy stosunek pracy już ustał,
 - 2) osoby ubiegającej się o zatrudnienie, która uzyskała informację o naruszeniu prawa w procesie rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy,
 - 3) osoby świadczącej pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
 - 4) przedsiębiorcy,
 - 5) wspólnika,
 - 6) członka organu osoby prawnej,
 - 7) osoby świadczącej pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
 - 8) stażysty,
 - 9) wolontariusza.
7. Osoba pomagająca w dokonaniu zgłoszenia — oznacza osobę, która pomaga zgłaszającemu w zgłoszeniu lub ujawnieniu publicznym w kontekście związanym z pracą.
8. Osoba powiązana ze zgłaszającym — rozumie się przez to osobę, która może doświadczyć działań odwetowych, w tym współpracownika lub członka rodziny zgłaszającego
9. Osoba, której dotyczy zgłoszenie — rozumie się przez to osobę, która dopuściła się naruszenia prawa lub z którą osoba ta jest powiązana,
10. Kontekst związany z pracą — rozumie się całokształt okoliczności związanych ze stosunkiem pracy lub innym stosunkiem prawnym stanowiącym podstawę świadczenia pracy, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa.
11. Pracownik — należy przez to rozumieć pracownika w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz pracownika tymczasowego w rozumieniu art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1563);
12. Zgłoszenie wewnętrzne — przekazanie informacji o naruszeniu prawa pracodawcy;

13. Naruszenie prawa – rozumie się przez to działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa dotyczące: zamówień publicznych, usług, produktów i rynków finansowych, zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami, bezpieczeństwa transportu, ochrony środowiska, ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądowego, bezpieczeństwa żywności i pasz, zdrowia i dobrostanu zwierząt, zdrowia publicznego, ochrony konsumentów, ochrony prywatności i danych osobowych, bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych, interesów finansowych Unii Europejskiej, rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych
14. Inne naruszenia, niż naruszenia, o których mowa w pkt. 13, w tym dotyczące obowiązujących regulacji wewnętrznych i standardów etycznych, w szczególności - należy przez to rozumieć:
 - 1) naruszenia praw człowieka stwarzające lub mogącego stwarzać zagrożenia życia, zdrowia lub wolności osobistej
 - 2) naruszenia praw pracowniczych, mobbing i dyskryminacja oraz wszelkie formy nadużyć stosunku zależności w relacjach pracowniczych lub służbowych;
 - 3) działania o charakterze korupcyjnym, w tym łapownictwo czynne lub bierne, oszustwo, fałszerstwo, wyłudzenie lub użycie poświadczenia nieprawdy;
 - 4) gospodarowanie mieniem pracodawcy

Wprowadzenie przepisów

§ 3

1. Każdy Pracownik przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zapoznaje się z treścią Wewnętrznego Regulaminu zgłoszeń i fakt ten potwierdza własnoręcznym podpisem pod oświadczeniem stanowiącym załącznik nr 1 do Wewnętrznego Regulaminu.
2. Obowiązek, o którym mowa w ust. 1, dotyczy wszystkich Pracowników, bez względu na zajmowane stanowisko, wymiar czasu pracy i rodzaj wykonywanej pracy.
3. Obowiązek, o którym mowa w ust. 1, dotyczy osób świadczących pracę na rzecz pracodawcy na innej podstawie niż stosunek pracy, stażystów oraz osoby pracujące pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy i dostawcy oraz osoby związane innym stosunkiem prawnym stanowiącym podstawę świadczenia pracy.

Zgłaszanie naruszeń prawa

§ 4

1. Pracodawca określi w drodze zarządzenia sposób wyznaczenia osoby upoważnionej do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych. Do przyjmowania zgłoszeń mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie pracodawcy. Osoby upoważnione są obowiązane do zachowania tajemnicy.




2. Zgłoszenie ustne może być dokonane telefonicznie na numer 16 670-42-53 wew. 250 oraz, na wniosek zgłaszającego, za pomocą bezpośredniego spotkania zorganizowanego w terminie 7 dni od dnia otrzymania zgłoszenia
 - 1) Zgłoszenie w formie pisemnej może być przesłane na adres do korespondencji Miejskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej w Przemysłu Spółka z o.o. ul. Płowiecka 8, 37-700 Przemysł z dopiskiem: „naruszenia”
 - 2) Zgłoszenie w postaci elektronicznej może być dokonane na adres poczty elektronicznej: **naruszenia@mpec.przemysl.pl**
3. Zgłoszenie powinno zawierać datę zgłoszenia, dane osoby dokonującej zgłoszenia, przedmiot zgłoszenia
 - 3a. Dopuszcza się przyjmowanie zgłoszeń anonimowych;
4. Zgłoszenie powinno zawierać informacje dotyczące możliwego naruszenia, jak: komórka organizacyjna/osoba, której dotyczy zgłoszenie, data, miejsce zaistnienia, opis okoliczności, wskazanie świadków, przedstawienie dowodów, dane do kontaktu zwrotnego
5. Zgłoszenia dokonuje się na podstawie Załącznika nr 2 – Formularz zgłoszenia wewnętrznego.
6. Zgłaszający otrzymuje potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia w terminie 7 dni od zgłoszenia do podmiotu wewnętrznego, chyba że zgłaszający nie podał adresu, na który należy przekazać potwierdzenie
7. Zgłaszający otrzymuje informację zwrotną w terminie nieprzekraczającym 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia lub w przypadku nieprzekazania potwierdzenia zgłaszającemu, 3 miesięcy od upływu 7 dni od dokonania zgłoszenia. Informacja zwrotna obejmuje w szczególności informację o stwierdzeniu bądź braku stwierdzenia wystąpienia naruszenia prawa i ewentualnych środkach, które zostały lub zostaną zastosowane w reakcji na stwierdzone naruszenie prawa.

Działania następcze

§ 5


1. Pracodawca określi w drodze zarządzenia sposób wyznaczenia podmiotu upoważnionego do podejmowania działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia i dalszą komunikację ze zgłaszającym, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie zgłaszającemu informacji zwrotnej. Rolę tę może pełnić podmiot, o którym mowa w § 4 ust.1. Do weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych osoby dokonującej zgłoszenia i osoby, której dotyczy zgłoszenie, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie pracodawcy. Osoby upoważnione są obowiązane do zachowania tajemnicy.

	Miejskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej w Przemysłu Sp. z o.o.	
	REGULAMIN ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH W MIEJSKIM PRZEDSIĘBIORSTWIE ENERGETYKI CIEPLNEJ W PRZEMYSŁU SP. Z O.O.	Wydanie: 01 Strona:6/9

2. Zarządzenie określa formę powołania podmiotu upoważnionego do podejmowania działań następczych. Możliwe jest powołanie niezależnej organizacyjnie Komisji, Pracownika lub osoby zewnętrznej niebędącej pracownikiem lub współpracownikiem Pracodawcy
3. Pracodawca udzieli pisemnych upoważnień osobom przyjmującym zgłoszenia wewnętrzne oraz podmiotom upoważnionym do podejmowania działań następczych
4. Pracodawca upoważnia podmiot upoważniony do podejmowania działań następczych do prowadzenia rejestru zgłoszeń wewnętrznych

§ 6

1. Wpisu do rejestru zgłoszeń wewnętrznych (Załącznik nr 3) dokonuje się na podstawie zgłoszenia wewnętrznego.
2. W rejestrze zgłoszeń wewnętrznych gromadzi się następujące dane:
 - 1) numer sprawy;
 - 2) przedmiot naruszenia;
 - 3) datę dokonania zgłoszenia wewnętrznego;
 - 4) informację o podjętych działaniach następczych;
 - 5) datę zakończenia sprawy,
3. Dane w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych są przechowane przez okres 5 lat od dnia przyjęcia zgłoszenia.
4. Dla każdego zgłoszenia inicjowane jest działanie następcze 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;
5. W celu weryfikacji zgłoszenia oraz podjęcia działań następczych, podmiot upoważniony do podejmowania działań następczych zbiera i przetwarza dane osobowe osoby, której dotyczy zgłoszenie, nawet bez jej zgody. Przepisu art. 14 ust. 2 lit. f 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) (obowiązek ujawnienia źródła pochodzenia zgłoszenia) nie stosuje się.
6. Podmiot upoważniony do podejmowania działań następczych zobowiązany jest do zachowania należytej staranności.
7. Organizacja przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz związanego z tym przetwarzania danych osobowych uniemożliwia uzyskanie dostępu do informacji objętej zgłoszeniem nieupoważnionym osobom oraz zapewnia ochronę poufności tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia, osobom powiązanym ze zgłaszającym oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie.

	Miejskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej w Przemysłu Sp. z o.o.	
	REGULAMIN ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH W MIEJSKIM PRZEDSIĘBIORSTWIE ENERGETYKI CIEPŁEJ W PRZEMYSŁU SP. Z O.O.	Wydanie: 01 Strona: 7/9


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

8. Przyjęte przez Pracodawcę środki komunikacji na potrzeby przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następczych zapewniają poufność i integralność danych, w tym ich zabezpieczenie przed odczytaniem przez osoby nieuprawnione
9. 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.

Zgłoszenie zewnętrzne

§ 7

1. Zgłoszenie zewnętrzne do organu publicznego lub organu centralnego z pominięciem procedury przewidzianej w Regulaminie zgłoszeń wewnętrznych jest uprawnione w przypadku, gdy:
 - 1) w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w regulaminie zgłoszeń wewnętrznych Pracodawca nie podejmie działań następczych lub nie przekaze zgłaszającemu informacji zwrotnej
 - 2) zgłaszający ma uzasadnione podstawy by sądzić, że naruszenie prawa może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego, w szczególności istnieje ryzyko nieodwracalnej szkody,
 - 3) okonanie zgłoszenia wewnętrznego narazi zgłaszającego na działania odwetowe,
 - 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 zmywy między pracodawcą a sprawcą naruszenia prawa lub udziału pracodawcy w naruszeniu prawa.
2. Zgłoszenie dokonane do organu publicznego lub organu centralnego z pominięciem zgłoszenia wewnętrznego nie skutkuje pozbawieniem Zgłaszającego ochrony gwarantowanej przepisami ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa.
3. Organem Centralnym jest Rzecznik Praw Obywatelskich, natomiast organami publicznymi są organy przyjmujące zgłoszenia zewnętrzne dotyczące naruszeń w dziedzinach należących do zakresu działania tych organów. Organem publicznym przyjmującym zgłoszenia w zakresie zasad konkurencji i ochrony konsumentów jest Prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów.
4. Informacje o trybie postępowania mającym zastosowanie w przypadku zgłoszenia zewnętrznego w tym dane kontaktowe organu umożliwiające dokonanie zgłoszenia zostaną udostępnione na stronach internetowych organu centralnego oraz organu publicznego.

	Miejskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej w Przemysłu Sp. z o.o.	Wydanie: 01
	REGULAMIN ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH W MIEJSKIM PRZEDSIĘBIORSTWIE ENERGETYKI CIEPLNEJ W PRZEMYSŁU SP. Z O.O.	Strona:8/9

Prawa i ochrona Zgłaszającego oraz osób zaangażowanych

§ 8

1. Dane osobowe zgłaszającego oraz inne dane pozwalające na ustalenie jego tożsamości nie podlegają ujawnieniu, chyba że za wyraźną zgodą zgłaszającego.
2. Dane osobowe przetwarzane w związku z przyjęciem zgłoszenia Są przechowywane przez pracodawcę, organ publiczny lub organ centralny nie dłużej niż przez okres 5 lat od dnia przyjęcia zgłoszenia.
3. Zapisy pkt, 1-2 stosuje się również do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia powiązanej ze zgłaszającym i osoby, której dotyczy zgłoszenie.

§ 9

1. Pracodawca ustanawia zakaz podejmowania działań odwetowych oraz niekorzystnego traktowania zgłaszającego z powodu dokonania zgłoszenia wewnętrznego lub ujawnienia publicznego.
2. Za niekorzystne traktowanie, o którym mowa w ust. 1, 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.



3. Zapisy ust. 1-2 stosuje się do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej ze zgłaszającym, będącej pracownikiem, współpracownikiem oraz osobą ubiegającą się o zatrudnienie u pracodawcy.
4. Pracodawca zastrzega sobie prawo do podejmowania odpowiednich działań w stosunku do wszystkich osób, których działania będą miały na celu stosowanie gróźb lub działań odwetowych na osobie zgłaszającej bądź osoby której dotyczy zgłoszenie

Postanowienia końcowe

§ 10

1. Prezes Miejskiego Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej w Przemyślu Sp. z o.o. sprawuje bieżący nadzór nad prawidłowością przyjmowania zgłoszeń oraz działań następczych.
2. Miejskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej w Przemyślu Sp. z o.o. umieszcza na swojej stronie internetowej bip.mpec.przemysl.pl Regulamin zgłoszeń wewnętrznych dotyczących naruszeń prawa i ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa
3. Regulamin zgłoszeń wewnętrznych wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia jego podpisania

PRZEWODNICZĄCY
ZOOZ NSZZ SOLIDARNOŚĆ 80

Zbigniew Pudło

ZAKŁADOWA ORGANIZACJA ZWIĄzkOWA
NSZZ Solidarność 80
MPEC Przemyśl
Spółka z o.o.
37-700 Przemyśl, ul. Płowiecka 8

Przewodniczący Organizacji
Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność”
przy PGNiG TERMIKA Energetyka Przemyśl

Ryszard Mazur

Organizacja Międzyzakładowa
NSZZ „Solidarność”
przy PGNiG TERMIKA
Energetyka Przemyśl Sp. z o.o.
37-700 Przemyśl, ul. Emilii Plater 0

Załącznik nr 1
Do Regulaminu zgłoszeń wewnętrznych
w MPEC w Przemysłu Sp. z o.o.

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, iż zapoznałem/zapoznałam się z Regulaminem zgłoszeń wewnętrznych. Zobowiązuje się do stosowania zasad w nim zawartych.

Lp.	Imię i Nazwisko	Data	Podpis



MPEC
PRZEMYSŁ

MIEJSKIE PRZEDSIĘBIORSTWO
ENERGETYKI CIEPLNEJ
w Przemysłu Spółka z o.o.

37-700 Przemysł
ul. Płowiecka 8



Klauzula Informacyjna dla osoby dokonującej zgłoszenia

Zgodnie z art. 13 ust. 1 i ust. 2 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27.04.2016 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, RODO) informuję Panią/Pana, że:

1. Administratorem danych osobowych Miejskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej w Przemysłu Spółka z o.o., ul. Płowiecka 8, 37-700 Przemysł;
2. Dane osobowe będą przetwarzane w celu przyjęcia zgłoszenia, podejmowania działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia i dalszą komunikację ze zgłaszającym, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie zgłaszającemu informacji zwrotnej.
3. Przesłanką legalizującą przetwarzanie danych jest art. 6 ust. 1 pkt lit. c RODO
4. Podanie danych osobowych jest dobrowolne. W przypadku niepodania danych nie zostanie Pani/Pan poinformowana/y o przyjęciu zgłoszenia ani jego rozpatrzeniu. Brak danych może utrudnić przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego, jeśli np. zajdzie konieczność uzyskania dodatkowych informacji o opisanym zdarzeniu.
5. Dane osobowe będą przetwarzane w okresie 5 lat od dnia przyjęcia zgłoszenia.
6. Odbiorcami danych osobowych mogą być podmioty upoważnione do ich uzyskania na podstawie przepisów prawa.
7. Przysługujące Pani/Panu prawa to: żądanie dostępu do swoich danych osobowych, ich sprostowania, usunięcia lub ograniczenia przetwarzania a także prawo do sprzeciwu.
8. Posiada Pani/Pan prawo do wniesienia skargi do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych lub do innego organu nadzorczego, w szczególności w państwie członkowskim swojego zwykłego pobytu, swojego miejsca pracy lub miejsca popełnienia domniemanego naruszenia;
9. Miejskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej w Przemysłu Spółka z o.o. powołało Inspektora Ochrony Danych, z którym można się skontaktować pod adresem poczty elektronicznej: iod@mpec.przemysl.pl lub telefonicznie 16 670 74 02 wew. 250

