

**Ustawa o ochronie sygnalistów - nowe obowiązki pracodawców od października - Kanały zgłoszeniowe.**

Data szkolenia: **2024-10-15** godzina rozpoczęcia: **9:00** liczba dni szkoleniowych: **1**  
Miejsce szkolenia: **Szkolenie on-line - Szkolenie on-line**  
Cena szkolenia wynosi:  
**400 netto (492 zł. brutto)**  
od osoby i obejmuje:

- wykład on-line
- materiały szkoleniowe w wersji elektronicznej
- zaświadczenie o ukończeniu szkolenia

Rezygnację przyjmujemy najpóźniej na 5 dni przed szkoleniem w formie pisemnej. Rezygnacja w późniejszym terminie wiąże się z koniecznością pokrycia kosztów w 100%. Nieobecność na szkoleniu nie zwalnia z dokonania opłaty.

Zajęcia trwają w godzinach 9.00 - 14.00

**Program szkolenia:**

**Szkolenie online** jest prowadzone w formie 5 godzinnego szkolenia podczas którego uczestnicy mają dostęp do materiałów szkoleniowych i na czacie mogą zadawać pytania wykładowcy.

**Korzyści ze szkolenia online:**

- bez wychodzenia z domu/biura bierzesz udział w pełnowartościowym szkoleniu,
- widzisz i słyszysz eksperta,
- widzisz prezentację,
- możesz zadawać na czacie pytania i wyjaśnić swoje wątpliwości,
- dostęp poprzez link wysłany na Państwa e-mail (wystarczy laptop lub komputer z głośnikami),
- konsultacje z trenerem po szkoleniu (poprzez zapytanie mailowe)

**Program szkolenia**

**Opracowane wzory procedur wewnętrznych dla uczestników szkolenia.**

- Wzór rejestr zgłoszeń nieprawidłowości
- upoważnienie RODO
- wzór komunikatu dla pracowników,
- wzory protokołów odbioru
- wzór oświadczenia o zapoznaniu się z procedurami wprowadzenia procedur sygnalisty
- Kim jest sygnalista w zakładzie pracy i czym się zajmuje
- Kto może być sygnalistą - Nowa dyrektywa unijna chroni sygnalistów
- Kto i jak jest chroniony w obliczu nowej dyrektywy Parlamentu Europejskiego?
- Kiedy pracodawca musi wprowadzić procedury ochrony sygnalistów w zakładzie pracy
- Pracodawca zatrudniający poniżej 50 pracowników a obowiązek ochrony sygnalisty
- W jaki sposób liczymy 50 pracowników liczba osób zatrudnionych czy w przeliczeniu na pełne etaty
- Czy do liczby zatrudnionych osób wliczane są osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych
- Termin wdrożenia - termin ustawowy czy termin dyrektywy - jakie są konsekwencje dla pracodawców.
- Odpowiedzialność pracodawcy za niewdrożenie ochrony sygnalistów w zakładzie pracy
- Jakich obowiązków ma pracodawca wobec zmian w sposobie zgłaszania nieprawidłowości?
- Generowanie procedury na określonych przez Użytkownika warunkach oraz wdrożenie jej w systemie zgłoszeń

**Kanały zgłaszania nieprawidłowości**

1. Kanał wewnętrzny
2. Kanał zewnętrzny
3. Ujawnienie publiczne

**Wewnętrzne kanały zgłoszenia i działania następcze**

**Procedura krok po kroku (z wykorzystaniem doświadczeń własnych trenera).**

1. Jak opracować procedurę działań następczych, m.in. w zakresie:
  - powierzenia zadań
  - kanałów zgłoszeniowych
  - ochrony sygnalistów
  - rejestrowania i rejestru zgłoszeń
2. Regulamin zgłoszeń nieprawidłowości
3. Czy należy uaktualnić Regulamin pracy
4. Czy pracodawca jest zobowiązany konsultować wprowadzenie zmian ze związkami zawodowymi
5. W jakim Terminie wchodzi w życie procedura zgłoszeń wewnętrznych
6. Czy oświadczenie o zapoznaniu z procedurą przechowywać w aktach osobowych
7. Ochrona osób dokonujących zgłoszeń, a także osób pomagających w dokonaniu zgłoszenia oraz osób powiązanych ze zgłaszającym.
8. Zapisy obligatoryjne a fakultatywne w procedurach wewnątrzzakładowych pracodawcy
9. Wyznaczenie kompetentnych pracowników, którzy będą przyjmowali zgłoszenia, chronili sygnalistów i prowadzili działania następcze lub podpisać umowę z podmiotem zewnętrznym,
10. Okres rozpatrywania zgłoszeń w procedurze
11. Efektywny proces zgłaszania naruszeń w organizacji.
12. Jakich zapisów procedury rozpatrywania zgłoszeń są najważniejsze i powinny się znaleźć w procedurze
13. Rozszerzenie katalogu spraw, które mogą być przedmiotem zgłoszenia wewnętrznego o tematykę naruszeń regulaminów wewnętrznych, czasu pracy, mobbingu itp.
14. Zgłoszenie poufne a zgłoszenie anonimowe
15. Zgłaszanie nieprawidłowości oraz działania następcze z zachowaniem poufności danych
16. Spersonalizowany, w pełni bezpieczny i intuicyjny system obsługi zgłoszeń i naruszeń

**Ochrona sygnalisty**

1. Ile mamy czasu na potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia?
2. Jakich mamy obowiązków w związku z przyjęciem zgłoszenia?
3. Zakaz działań odwetowych na osobach dokonujących zgłoszeń.

**Zakaz działań odwetowych**

1. Rodzaje działań odwetowych
2. Środki ochrony sygnalistów przed działaniami odwetowymi

**Odpowiedzialność pracodawcy za opóźnienie wdrożenia wymogów ustawy?**

1. Brak wdrożenia kanałów zgłoszeniowych w terminie grozi grzywną.
2. Naruszanie innych przepisów ustawy, np. w zakresie ochrony sygnalisty, grozi odpowiedzialnością karną, nawet do 3 lat pozbawienia wolności.

**Odpowiedzialność sygnalisty**

1. Odpowiedzialność administracyjna, cywilna, karna, dyscyplinarna
2. Wyłączenie odpowiedzialności sygnalisty

**Zagadnienia inne**

1. Przeszkolenie całego personelu w zakresie zasad dokonywania zgłoszeń, ochrony sygnalistów oraz prawnych konsekwencji podejmowania działań odwetowych
2. Dodatkowe upoważnienia od administratora do przetwarzania danych osobowych w związku z organizacją procedury zgłoszeń wewnętrznych
3. Klauzula RODO - dodatkowa w związku z zapewnieniem wewnętrznego kanału zgłoszeń

Zajęcia poprowadzi - Kalina Kaczmarek - Ekspert prawa pracy z 20 letnim doświadczeniem; prowadzi działalność konsultingową - szkoleniową w zakresie "twardego HR". W latach 2001-2018 była pracownikiem Państwowej Inspekcji Pracy - Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, na stanowiskach inspektora pracy a następnie starszego inspektora pracy. Doświadczony trener współpracujący z firmami szkoleniowymi, specjalizuje się w problematyce prawnej ochrony pracy, doradca i stały współpracownik wielu przedsiębiorstw i instytucji..