

Regulament privind avertizorii de integritate în cadrul S.A. „Loteria Națională a Moldovei”.

I.DISPOZIȚII GENERALE

Prezentul Regulament stabilește dezvoltările practicilor ilegale din cadrul entității publice S.A. „LNM” procedura de examinare a acestor dezvoltări, drepturile avertizorilor de integritate și măsurile de protecție a lor, obligațiile angajatorilor, competențele autorităților responsabile de examinarea unor asemenea dezvoltări și ale autorităților de protecție a avertizorilor de integritate în corespundere cu Legea nr.165 din 22.06.2023 privind avertizorii de integritate.

În sensul prezentului Regulament, noțiunile utilizate au următoarele semnificații:

avertizare de integritate – dezvoltare cu bună-credință de către un angajat a unei practici ilegale ce constituie o amenințare sau un prejudiciu adus interesului public;

avertizor de integritate – angajat care face o avertizare de integritate;

dezvoltare a practicilor ilegale – dezvoltare a manifestărilor de corupție, după cum sînt definite și enumerate în Legea integrității nr. 82/2017, a încălcărilor de mediu, a încălcărilor drepturilor și libertăților fundamentale ale persoanei, acțiuni sau inacțiuni care amenință sau prejudiciază interesul public;

angajat – persoană fizică care:

a) are sau a avut în ultimele 12 luni calitate de salariat, în sensul legislației muncii, în raport cu un angajator;

b) are sau a avut în ultimele 12 luni raporturi juridice contractuale, civile cu un angajator;

angajator – entitate publică sau privată care:a) a intrat în raporturi juridice de muncă cu un angajat;

b) a intrat în raporturi juridice contractuale, civile cu un angajat.

bună-credință – standard de conduită, exprimat prin corectitudine, onestitate și responsabilitate;

răzbunare – orice formă de răfuială, presiune, dezavantajare sau discriminare la locul de muncă care este în legătură cu avertizarea de integritate sau rezultă din ea. Forme de răzbunare sînt: concedierea, suspendarea, retrogradarea, refuzul la promovarea în funcție sau instruire, transferul represiv, anularea primelor, a înlesnirilor sau a altor beneficii, hărțuirea sau alt tratament represiv, precum și amenințările cu astfel de acțiuni.

II. Scopul

Prezentul Regulament urmărește sporirea cazurilor de dezvăluire a practicilor ilegale și a altor dezvăluiri de interes public prin:

- a) promovarea climatului de integritate în cadrul LNM;
- b) asigurarea protecției avertizorilor de integritate împotriva răzbunării în contextul examinării dezvăluirilor de interes public ale practicilor ilegale;
- c) prevenirea și sancționarea răzbunărilor împotriva avertizorilor de integritate.

1. Principiile de aplicare a regulamentului

La punerea în practică a prevederilor prezentului regulament vor respecta următoarele principii:

- a) principiul protecției drepturilor și libertăților fundamentale ale omului;
- b) principiul egalității și nediscriminării;
- c) principiul intoleranței manifestărilor de corupție în cadrul LNM;
- d) principiul prezumției bune-credințe a angajatului care dezvăluie o practică ilegală;
- e) principiul responsabilității, conform căruia avertizorul de integritate este obligat să susțină reclamația cu date sau indicii privind practicile ilegale.

2. Subiecții care cad sub incidența prezentului regulament sânt:

- a) angajații;
- b) avertizorii de integritate;
- c) angajatorii;
- d) autoritățile de examinare a dezvăluirilor practicilor ilegale (în continuare autorități de examinare);
- e) autoritățile de protecție a avertizorilor de integritate (în continuare autorități de protecție). Angajații sânt în drept să depună dezvăluiri ale practicilor ilegale, să fie recunoscuți în calitate de avertizori de integritate și să beneficieze de protecție în condițiile prevăzute de prezenta lege.

3. Buna-credință

1. Dezvăluirea practicii ilegale de către un angajat se prezumă a fi veridică pînă la proba contrară.

2. Angajatul se consideră de bună-credință dacă dezvăluirea practicii ilegale pe care a făcut-o este veridică sau dacă angajatul are convingerea rezonabilă că este veridică și amenință sau prejudiciază interesul public.

Capitolul III DEZVĂLUIREA PRACTICILOR ILEGALE

4. Modalitățile de dezvăluire a practicilor ilegale

1. Dezvăluirea practicilor ilegale poate fi internă (comunicată angajatorului), externă (comunicată autorităților de examinare) și publică.

2. Dezvăluirea practicii ilegale se face în scris, pe suport de hîrtie, fiind semnată de către angajat, sau prin sistemul electronic de dezvăluire on-line ori este comunicată la liniile telefonice anticorupție ale angajatorilor, ale autorităților de examinare. Dezvăluirea se întocmește prin completarea de către angajat sau, după caz, de către operatorul liniei telefonice a formularelor prevăzute în anexele nr. 1 și nr. 2

3. Dezvăluirea practicii ilegale se înscrie în Registrul dezvăluirilor practicilor ilegale și al avertizărilor de integritate, ținut de către angajatori și autoritățile de examinare, al cărui model este prevăzut în anexa nr. 3.

4. Confidențialitatea datelor cu caracter personal ale angajatului care dezvăluie o practică ilegală se garantează în conformitate cu actele normative în vigoare.

5. Confidențialitatea identității angajatului care dezvăluie practici ilegale

1. Identitatea angajatului care dezvăluie practici ilegale nu se divulgă și nu se comunică persoanelor bănuite de asemenea practici, dacă angajatul însuși nu dezvăluie sau nu comunică identitatea sa.

2. Datele cu caracter personal pot fi divulgate doar în cazul urmăririi penale pornite în baza dezvăluirii de interes public. În acest caz, avertizorul de integritate este audiat în calitate de martor în condițiile Codului de procedură penală al Republicii Moldova sau, după caz, ale Codului contravențional al Republicii Moldova și poate beneficia de protecție în conformitate cu Legea nr. 105/2008 cu privire la protecția martorilor și altor participanți la procesul penal.

Capitolul IV

EXAMINAREA DEZVĂLUIRILOR PRACTICILOR ILEGALE ȘI RECUNOAȘTEREA STATUTULUI DE AVERTIZOR DE INTEGRITATE

6. Dezvăluirea practicilor ilegale

1. Angajatul este în drept să facă o dezvăluire internă a practicilor ilegale sau, în cazurile stabilite de legea nr. 122/2018 privind avertizorii de integritate, o dezvăluire externă sau publică a practicilor ilegale, cu excepția cazului prevăzut la art. 5 alin. (4), legea nr. 122/2018 când angajatul este obligat să denunțe manifestările de corupție.

2. Angajatorul sau o altă autoritate de examinare asigură înregistrarea dezvăluirilor practicilor ilegale de către persoana sau subdiviziunea desemnată în acest sens în Registrul dezvăluirilor practicilor ilegale și al avertizărilor de integritate.

3. În cazul în care dezvăluirea internă a practicii ilegale conține elementele constitutive ale unei contravenții sau infracțiuni, angajatorul este obligat să transmită informația cuprinsă în dezvăluire unei autorități de examinare competente.

Angajatul poate omite procedurile de dezvăluire internă a practicii ilegale, făcând o dezvăluire externă sau publică, atunci când:

- a) consideră că angajatorul ar putea fi implicat în practicile ilegale dezvăluite;
- b) consideră că există riscul nerespectării confidențialității datelor sale;
- c) consideră că există riscul pierderii, al dispariției sau al distrugerii probelor;
- d) angajatorul nu i-a asigurat înregistrarea dezvăluirii practicilor ilegale în condițiile prevăzute de actele normative sau nu l-a informat cu privire la rezultatele examinării în termenul prevăzut la pct.9.

4. În cazul în care angajatul face o dezvăluire publică a practicilor ilegale și acestea conțin elementele constitutive ale unei contravenții sau infracțiuni, autoritățile de examinare se autosesizează.

5. Clauzele de confidențialitate și secret profesional dintre angajator și angajat nu împiedică dezvăluirea practicilor ilegale.

7. Autoritățile responsabile de examinarea dezvoltărilor practicilor ilegale sînt angajatorii, în cazul dezvoltărilor practicilor ilegale interne, și Centrul Național Anticorupție, în cazul dezvoltărilor practicilor ilegale externe.

8. Înregistrarea dezvoltării practicilor ilegale și recunoașterea statutului de avertizor de integritate

1. Pentru a fi înregistrată în Registrul dezvoltărilor practicilor ilegale și al avertizărilor de integritate și pentru a fi recunoscută drept avertizare de integritate, dezvoltarea practicilor ilegale trebuie să întrunească următoarele condiții:

- a) să fie făcută de un angajat al entității publice LNM;
- b) să se refere la activitatea entității al cărei angajat este;
- c) să conțină informații/probe despre practicile ilegale și prejudicierea reală, iminentă sau potențială a interesului public;
- d) persoana care face dezvoltarea trebuie să se identifice (nume, prenume, locul de muncă, date de contact, iar în cazul adresării în scris a avertizării de integritate – și semnătura).

2. Înregistrarea unei dezvoltări a practicilor ilegale de interes public în Registrul dezvoltărilor practicilor ilegale și al avertizărilor de integritate acordă angajatului care o face statutul de avertizor de integritate.

3. Dacă dezvoltarea este înregistrată, angajatului, în contextul recunoașterii sale în calitate de avertizor de integritate, i se comunică următoarele detalii:

- a) în cazul depunerii în scris a avertizării de integritate , confirmarea scrisă privind înregistrarea în Registrul dezvoltărilor practicilor ilegale și al avertizărilor de integritate, faptul inițierii unei examinări a circumstanțelor descrise în avertizarea de integritate și termenul în care va fi informat despre rezultatele examinării, conform anexei nr. 3;
- b) în cazul comunicării avertizării de integritate prin telefon – numărul de înregistrare a apelului, faptul inițierii unei examinări a circumstanțelor descrise în avertizarea de integritate și termenul în care poate reveni cu un apel sau, după caz, în care operatorul îl va contacta telefonic (conform preferințelor angajatului) pentru al informa despre rezultatele examinării;
- c) indiferent de modalitatea de comunicare a avertizării de integritate – despre respectarea confidențialității identității sale la examinarea dezvoltării, cu excepția cazurilor de pornire a procedurilor penale sau contravenționale în care este atras în calitate de martor și solicită protecție;
- d) în toate cazurile – faptul că statutul de avertizor de integritate îi va fi retras dacă, pe parcursul examinării, se constată că dezvoltarea nu întrunește vreuna dintre condițiile prevăzute la alin. (1).

4. În cazul în care, pe parcursul examinării dezvoltării, se constată că aceasta nu întrunește condițiile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) sau d), informația transmisă se examinează în baza regulilor generale.

5. În cazul dezvoltării publice a practicilor ilegale, angajatul poate fi recunoscut în calitate de avertizor de integritate fie de către autoritățile de examinare, fie de către autoritățile de protecție, cu solicitarea concomitentă a acordării protecției în condițiile pct.13.

9. Termenele de examinare a avertizărilor de integritate

1. Avertizorul de integritate este informat, în scris sau, după caz, telefonic, potrivit în termen de 30 de zile de la data înregistrării în Registrul dezvăluirilor practicilor ilegale și al avertizărilor de integritate, despre rezultatele examinării avertizării de integritate.

2. În cazul în care termenul prevăzut la alin. (1) este insuficient, acesta poate fi prelungit cu încă 30 de zile, cu informarea corespunzătoare a avertizorului de integritate.

3. Dacă, în baza avertizării de integritate, este pornit un proces contravențional sau penal, avertizorului de integritate i se aduce la cunoștință că avertizarea de integritate va fi examinată în condițiile și termenele Codului contravențional al Republicii Moldova sau ale Codului de procedură penală al Republicii Moldova.

Capitolul V

PROTECȚIA AVERTIZORULUI DE INTEGRITATE

10. Solicitarea protecției avertizorului de integritate

Angajatul care, în legătură cu avertizarea de integritate pe care a făcut-o, este supus răzbunării (prin acțiuni, inacțiuni sau amenințări) din partea angajatorului sau a unei alte persoane din cadrul entității publice în care activează este în drept să solicite protecție de la autoritățile prevăzute de legea nr.165/2023.

11. Garanții pentru protecția avertizorului de integritate

Avertizorul de integritate beneficiază de următoarele garanții:

- a) transferul său ori al persoanei care întreprinde acțiuni de răzbunare, pe perioada examinării cererii de acordare a protecției, într-o altă subdiviziune a entității publice sau în care activează, cu menținerea specificului de activitate, iar în lipsa acesteia – într-o subdiviziune care desfășoară o activitate conexasă, pentru a exclude sau a limita influența persoanei care s-a răzbunat în legătură cu avertizarea de integritate sau dezvoltarea practicilor ilegale;
- b) sancționarea persoanei care s-a răzbunat în legătură cu avertizarea de integritate sau dezvoltarea practicilor ilegale ori, după caz, a conducătorului entității publice sau private pentru neasigurarea măsurilor de protecție;
- c) anularea sancțiunii disciplinare, constatată de către angajator sau, după caz, de către instanța de contencios administrativ, care i-a fost aplicată angajatului ca urmare a unei dezvoltări în interes public făcute cu bună-credință;
- d) despăgubirea prejudiciilor materiale și morale suportate în urma răzbunării.

12. Procedura de protecție a avertizorului de integritate

1. Avertizorul de integritate supus răzbunării este în drept să depună la autoritățile de protecție o cerere scrisă pentru a solicita realizarea garanțiilor sale prevăzute la art.11.

2. Pentru a beneficia de protecție, angajatul trebuie să întrunească următoarele condiții:

- a) să fie recunoscut în calitate de avertizor de integritate în condițiile sau să fi făcut o dezvoltare publică a practicilor ilegale;
- b) să fie supus răzbunării;
- c) să existe legătură de cauzalitate între dezvoltarea practicilor ilegale și pretinsa răzbunare.

3. Autoritatea de protecție va examina în regim prioritar, în termen de cel mult 15 zile, cererea prin care se solicită protecția avertizorului de integritate, după care va informa avertizorul de integritate cu privire la satisfacerea cererii sale sau despre motivele refuzului. Curgerea termenului începe în ziua intrării și înregistrării cererii la autoritatea de protecție.

4. Protecția acordată poate fi retrasă în cazul constatării ulterioare a următoarelor situații:

a) informația comunicată nu este veridică, inclusiv se demonstrează că angajatul cunoștea sau trebuia să cunoască despre caracterul fals al conținutului dezvăluirii sale (dezvăluirea nu este făcută cu bună-credință);

b) pretinsa răzbunare nu este reală;

c) între dezvăluirea de interes public și pretinsa răzbunare nu există legătură de cauzalitate.

13. Autoritățile de protecție a avertizorilor de integritate

1. Protecția avertizorilor de integritate este asigurată de următoarele entități:

a) angajatorul, în cazul dezvăluirilor interne ale practicilor ilegale;

b) Avocatul Poporului, în cazul dezvăluirilor externe și publice ale practicilor ilegale.

2. Angajatorul întreprinde acțiuni cu caracter administrativ în vederea încetării răzbunării împotriva angajatului, inclusiv la locul de muncă, și a asigurării protecției acestuia ca avertizor de integritate. Angajatorul anulează actele administrative cu valoare de răzbunare în legătură cu dezvăluirea practicilor ilegale făcută de avertizorul de integritate.

Capitolul V SANȚIONAREA ÎNCĂLCĂRILOR

14. Răspunderea pentru încălcarea prevederilor prezentului Regulament

1. Neluarea de către angajator a măsurilor de asigurare a dezvăluirii practicilor ilegale în cadrul entității, nerespectarea confidențialității angajaților care dezvăluie practici ilegale și neasigurarea măsurilor de protecție a angajaților recunoscuți în calitate de avertizori de integritate atrag răspundere disciplinară și/sau contravențională.

2. Divulgarea de către reprezentantul angajatorului sau al altor autorități de examinare a identității avertizorului de integritate persoanelor pretins responsabile de practicile ilegale pe care acesta le invocă atrage răspundere disciplinară și/sau contravențională.

3. Neluarea măsurilor de încetare sau de suspendare a faptelor care prejudiciază interesul public și/sau de preîntâmpinare a faptelor care pot cauza prejudicii ulterioare interesului public atrage răspundere contravențională sau, după caz, penală.

4. Răzbunarea împotriva avertizorului de integritate atrage răspundere contravențională sau, după caz, penală.

5. Angajatorului îi revine sarcina să demonstreze că măsurile întreprinse față de angajat nu au legătură cu avertizarea de integritate sau implicarea acestuia în orice calitate în raport cu o avertizare de integritate. În caz contrar, faptele angajatorului se consideră răzbunare.

6. Repararea prejudiciilor materiale și morale cauzate avertizorului de integritate se suportă de către angajator.

Chestionarul dezvăluirii interne de încălcare a legii

Se completează de către angajat

Numele, prenumele și datele de contact ale angajatului

Locul de muncă, subdiviziunea în care activează angajatul, funcția ocupată

3. Relația angajatului cu angajatorul (contract individual de muncă sau raporturi juridice contractuale, civile, prestare de servicii sociale ori alte informații relevante)

Contextul profesional în care au fost obținute informațiile, datele privind încălcarea legii

5. Prezentarea probelor/informațiilor ce confirmă încălcarea legii sau indicarea modalităților de verificare a informației dezvăluite (dacă acestea există)

6. Ați mai făcut anterior dezvăluiri interne, externe sau publice cu privire la această încălcare a legii? Dacă da, prezentați detalii.

(data)

(semnătura angajatului)

(data)

(semnătura persoanei desemnate)

C O T O R

Dezvăluirea internă de încălcare a legii este recepționată de către

(numele și prenumele persoanei desemnate)

Numărul de înregistrare în Registrul dezvăluirilor privind încălcări ale legii _____

Chestionarul dezvăluirii externe de încălcare a legii

Se completează de către angajat

Numele, prenumele și datele de contact ale angajatului

Locul de muncă, entitatea publică sau privată în care activează angajatul, funcția ocupată

3. Relația angajatului cu angajatorul (contract individual de muncă sau raporturi juridice contractuale, civile, prestare de servicii sociale ori alte informații relevante)

Contextul profesional în care au fost obținute informațiile, datele privind încălcarea legii

5. În ce constă amenințarea/prejudicierea intereselor ocrotite de lege prin încălcarea legii raportată

6. Prezentarea probelor/informațiilor ce confirmă încălcarea legii sau indicarea modalităților de verificare a informației dezvăluite (dacă acestea există)

7. Ați mai făcut anterior dezvăluiri interne, externe sau publice cu privire la această încălcare a legii? Dacă da, prezentați detalii.

8. Ați fost supus răzbunării la locul de muncă ca urmare a dezvăluirilor făcute privind încălcări ale legii?

(data)

(semnătura angajatului)

(data)

(semnătura persoanei desemnate)

C O T O R

Dezvăluirea externă de încălcare a legii este recepționată de către

(numele și prenumele persoanei desemnate)

Numărul de înregistrare în Registrul dezvăluirilor privind încălcări ale legii _____

