

Zarządzenie Nr 26/2022
z dnia 29 września 2022 roku
Dyrektora Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy

w sprawie wprowadzenia Polityki przeciwdziałania i zwalczania nadużyć finansowych i korupcji w Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędzie Pracy

Na podstawie art. 15 ust. 3 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie 2014-2020 (Dz. U. z 2020 r., poz. 818 z późn. zm.) oraz art. 125 ust. 4 lit. c) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1303/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności i Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz uchylające Rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006 (Dz. Urz. UE L 347 z 20.12.2013), art. 69 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2022 r., poz. 1634 z późn. zm.), Wytycznych Komisji Europejskiej z dnia 16 czerwca 2014 r., Wytyczne dla państw członkowskich i instytucji wdrażających programy w sprawie: Ocena ryzyka nadużyć finansowych oraz skuteczne i proporcjonalne środki zwalczania nadużyć (EGESIF_14-021-00-16/06/2014) oraz § 12 pkt 8 Regulaminu Organizacyjnego Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy, stanowiącego Załącznik do Uchwały Nr 5045/VI/22 Zarządu Województwa Dolnośląskiego z dnia 21 marca 2022 r. w sprawie zatwierdzenia Regulaminu Organizacyjnego Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy zarządzam, co następuje:

§ 1

W celu wdrożenia skutecznych i adekwatnych mechanizmów zwalczania nadużyć finansowych i korupcji wprowadzam Politykę przeciwdziałania i zwalczania nadużyć finansowych i korupcji w Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędzie Pracy, stanowiącą Załącznik Nr 1 do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Każdy pracownik zobowiązany jest złożyć oświadczenie o zapoznaniu się z Polityką przeciwdziałania i zwalczania nadużyć finansowych i korupcji w Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędzie Pracy, stanowiące Załącznik Nr 2 do niniejszego Zarządzenia.

§ 3

Zobowiązuje się wszystkich pracowników Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy do przestrzegania zapisów Polityki przeciwdziałania i zwalczania nadużyć finansowych i korupcji w Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędzie Pracy.

§ 4

Nadzór nad wykonaniem zarządzenia powierzam Wicedyrektorowi DZ oraz Kierownikowi Wydziału Programowania.

§ 5

Traci moc Zarządzenie Nr 40/2015 Dyrektora Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy z dnia 23 grudnia 2015 r. w sprawie wprowadzenia Polityki przeciwdziałania i zwalczania nadużyć finansowych i/lub korupcji w Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędzie Pracy.

§ 6

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

KOORDYNATOR
Radca Prawny
Elżbieta Urzędowicz-Bojko

WICEDYREKTOR
Zuzanna Bielawska

**Polityka przeciwdziałania i zwalczania nadużyć finansowych i korupcji
w Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędzie Pracy**

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy zobowiązuje się przestrzegać norm prawnych, etycznych i moralnych na najwyższym poziomie, zasad rzetelności, obiektywizmu i uczciwości oraz pragnie być postrzegany jako przeciwny nadużyciom finansowym i korupcji w sposobie prowadzenia swojej działalności. Powyższego zobowiązania oczekuje się od wszystkich pracowników Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

§ 1

Cel/Idea

Celem Polityki przeciwdziałania i zwalczania nadużyć finansowych i korupcji w Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędzie Pracy zwanej dalej *Polityką*, jest promowanie kultury organizacyjnej służącej zapobieganiu i wykrywaniu nadużyć finansowych i korupcji i wprowadzenie jednolitych reguł stosowanych przez pracowników DWUP w zakresie przeciwdziałania i zwalczania nadużyć finansowych i korupcji oraz zapewnienie odpowiedniego poziomu zarządzania ryzykiem wystąpienia tych nadużyć, w celu utrzymania w Urzędzie wysokich standardów prawnych, etycznych i moralnych oraz przestrzegania zasad prawości, obiektywizmu i odpowiedzialności oraz w celu skutecznej ochrony reputacji Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy, aby był postrzegany jako instytucja przeciwna przejawom nadużyć finansowych i korupcji w prowadzeniu swojej działalności, w tym również jako Instytucji Pośredniczącej wdrażającej Programy współfinansowane ze środków Unii Europejskiej. Polityka ma charakter otwarty, co oznacza konieczność dokonywania w niej modyfikacji z uwagi na zmieniające się zadania, uwarunkowania prawne oraz otoczenie wewnętrzne i zewnętrzne Urzędu.

Ideą przedmiotowej Polityki jest zwiększenie świadomości pracowników DWUP oraz osób zainteresowanych, co oznacza nadużycie finansowe i korupcja, jak zachować się w przypadku wystąpienia określonego zdarzenia, a także wskazanie nowych mechanizmów jej zapobiegania oraz już obowiązujących i wdrożonych w DWUP.

§ 2

Definicje i skróty

1. Ilekroć w Polityce jest mowa o:

- 1) **DWUP** – należy przez to rozumieć Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy;
- 2) **pracownika** – należy przez to rozumieć wszystkich pracowników DWUP zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz inne osoby wykonujące zadania na rzecz DWUP;

- 3) **osobie zainteresowanej/interesancie/osobie trzeciej** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną (w tym reprezentującą organy i jednostki samorządu terytorialnego, organy i instytucje rządowe, partnerów rynku pracy, instytucje dialogu społecznego, beneficjentów etc.), która załatwia sprawę lub współpracuje z DWUP;
- 4) **nadużyciu finansowym** – należy przez to rozumieć jakiegokolwiek celowe działanie lub zaniechanie dotyczące:
 - a) wykorzystania lub przedstawienia nieprawdziwych, niepoprawnych lub niepełnych oświadczeń lub dokumentów celem sprzeniewierzenia lub bezprawnego zatrzymania środków z budżetu DWUP, w tym środków z budżetu ogólnego Wspólnot Europejskich lub budżetów zarządzanych przez Wspólnoty Europejskie lub w ich imieniu,
 - b) nieujawnienia informacji z naruszeniem określonych zobowiązań, w tym samym celu,
 - c) niewłaściwego wykorzystania takich środków do celów innych niż te, na które zostały początkowo przyznane.Pojęcie jest rozumiane w sposób szeroki, obejmując swoim zakresem również szereg różnych czynów zabronionych, takich jak: kradzież, przywłaszczenie, fałszerstwo, wprowadzanie w błąd, zmowa, pranie pieniędzy, zatajenie istotnych faktów oraz czyny z pogranicza korupcji, składające się na potoczne rozumienie zagadnienia nadużyć finansowych.
- 5) **korupcji** – należy przez to rozumieć obiecywanie, proponowanie, wręczanie przez jakąkolwiek osobę, bezpośrednio lub pośrednio, jakichkolwiek nienależnych korzyści pracownikowi dla niego samego lub dla jakiegokolwiek innej osoby, w zamian za działanie lub zaniechanie działania w ramach wykonywanych zadań. Również żądanie lub przyjmowanie przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio jakichkolwiek nienależnych korzyści, dla niego samego lub dla jakiegokolwiek innej osoby, lub przyjmowaniu propozycji lub obietnicy takich korzyści, w zamian za działanie lub zaniechanie działania w ramach wykonywanych zadań;
- 6) **konflikcie interesów** – zgodnie z definicją OECD należy przez to rozumieć konflikt pomiędzy obowiązkiem publicznym a interesami prywatnymi pracownika Urzędu, polegający na tym, że interesy pracownika Urzędu jako osoby prywatnej mogłyby niewłaściwie wpłynąć na wykonywanie przez niego powierzonych obowiązków i zadań publicznych; konflikt może być potencjalny, pozorny lub rzeczywisty;
- 7) **fałszerstwie materialnym** – należy przez to rozumieć przerobienie, podrobienie lub użycie sfałszowanego dokumentu;
- 8) **fałszerstwie intelektualnym** – należy przez to rozumieć urzędowe poświadczenie nieprawdy w sytuacji, kiedy ta prawda ma znaczenie prawne;
- 9) **zmowie przetargowej (poziomej i pionowej)** – należy przez to rozumieć uzgadnianie przez przedsiębiorców przystępujących do przetargu, lub przez tych przedsiębiorców i przedsiębiorcę będącego organizatorem przetargu warunków składanych ofert, szczególnie co do zakresu prac lub ceny. Za znowę przetargową należy więc uznać porozumienie przedsiębiorców, które prowadzi do zaniechania działań konkurencyjnych na rzecz niejawniej współpracy przy składaniu ofert w zakresie wysokości ceny lub jakości towarów lub usług;

10) **podejrzanie nadużycia** – należy przez to rozumieć nieprawidłowość, która prowadzi do wszczęcia postępowania administracyjnego lub sądowego na poziomie krajowym w celu stwierdzenia zamierzonego działania, w szczególności nadużycia finansowego.

2. Użyte w Polityce skróty oznaczają:

- 1) **ABW** – Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego;
- 2) **CBA** – Centralne Biuro Antykorupcyjne;
- 3) **CBŚP** – Centralne Biuro Śledcze Policji;
- 4) **ETO** – Europejski Trybunał Obrachunkowy;
- 5) **IP** – Instytucja Pośrednicząca;
- 6) **IZ** – Instytucja Zarządzająca;
- 7) **KE** – Komisja Europejska;
- 8) **NIK** – Najwyższa Izba Kontroli;
- 9) **OECD** – Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju;
- 10) **OLAF** - Europejski Urząd ds. Zwalczania Nadużyć Finansowych;
- 11) **RION** – Procedura Pełnomocnika Rządu do Spraw Zwalczania Nieprawidłowości Finansowych na Szkodę Rzeczypospolitej Polskiej lub Unii Europejskiej pn. *Realizacja obowiązku informowania KE o nieprawidłowościach stwierdzonych w ramach wykorzystania funduszy UE*;
- 12) **SWZ** – Specyfikacja Warunków Zamówienia;
- 13) **UE** – Unia Europejska;
- 14) **UOKiK** – Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów.

§ 3

Najczęściej identyfikowane nadużycia finansowe w wykorzystaniu środków unijnych

Wśród czterech najczęściej spotykanych rodzajów nadużyć finansowych, które mają jednocześnie największy wpływ na wdrażanie funduszy europejskich należy wymienić:

- 1) **Przerabianie dokumentów (fałszerstwo)** – wyróżniane jest fałszerstwo materialne oraz fałszerstwo intelektualne.

Fałszerstwo materialne - jest przestępstwem powszechnym (dotyczącym każdej osoby, a nie tylko funkcjonariuszy publicznych), polegającym na przerobieniu, podrobieniu lub użyciu sfałszowanego dokumentu (art. 270 Kk).

Podrobienie lub przerobienie dokumentu może odnosić się wyłącznie do jego fragmentu. Przestępstwo to nie dotyczy również sposobu, w jakim zostało dokonane fałszerstwo, poziomu zafałszowania czy też umiejętności fałszującego, lecz jedynie samego stwierdzenia faktu fałszowania dokumentu.

Podrobienie dokumentu polega na sporządzeniu dokumentu na nowo wraz ze stworzeniem pozoru, że dany dokument jest autentyczny. Najbardziej popularnym przykładem podrobienia dokumentu jest sfałszowanie podpisu na dokumencie. Należy w tym miejscu zauważyć, że podrobienie podpisu innej osoby – nawet za jej zgodą – także wyczerpuje znamiona popełnienia przestępstwa wskazane w art. 270 Kk.

Przerobienie dokumentu – oznacza dokonanie zmian w tekście już istniejącego dokumentu i uczynieniu go w ten sposób nieprawdziwym. Za przykłady popełnienia tego typu przestępstwa należy wskazać przede wszystkim wszelkiego rodzaju dopiski lub usuwanie fragmentów tekstu, wywabiania, wymazywania, przekreślania itp.

Przyjmuje się, że dokonaniem czynu w formie podrobienia lub przerobienia mamy głównie do czynienia w momencie, gdy podjęto czynności mające na celu upozorowanie autentyczności danego dokumentu, a więc samo podjęcie działania jest przestępstwem. Natomiast użycie sfałszowanego dokumentu stanowi moment jego przedstawienia jako autentycznego i mającego znaczenie prawne. Przyjmuje się, że karalne jest tylko takie sfałszowanie dokumentu, które polega na jego wykorzystaniu, jako przedmiotu o znaczeniu prawnym.

Fałszerstwo intelektualne – w myśl kodeksu karnego interpretowane jest jako urzędowe poświadczenie nieprawdy w sytuacji, kiedy ta prawda ma znaczenie prawne. Ten typ fałszerstwa odnosi się przede wszystkim do osób mających status funkcjonariusza publicznego lub też szczególny status prawny (upoważnienie) do wystawiania określonego typu dokumentów. Poświadczenie nieprawdy polega na wystawieniu dokumentu stwierdzającego okoliczności nieistniejące lub przeinaczające bądź też na zatajaniu prawdy, którą należało stwierdzić. Poświadczenie nieprawdy może polegać więc na potwierdzeniu okoliczności, które w ogóle nie miały miejsca, na ich przeinaczaniu albo na zatajeniu. Można to uczynić samym tylko podpisem złożonym na dokumencie przygotowanym wcześniej przez inną osobę, wytworzyć własny dokument na czystym papierze albo wykorzystać gotowy blankiet. Warunkiem pociągnięcia sprawcy do odpowiedzialności karnej jednak wskazanie, że osoba poświadczająca nieprawdę miała świadomość tego faktu.

W związku z identyfikowalnym ryzykiem podejrzenia fałszerstwa dokumentów DWUP podejmuje skuteczne działania mające na celu przeciwdziałanie stosowaniu i wykrywanie sfałszowanych dokumentów, w tym w szczególności do realizacji postanowień zawartych w zaleceniach wykonawczych, tj. przewodniku OLAF pt. Wykrywanie przerobionych dokumentów w dziedzinie działań strukturalnych. Praktyczny przewodnik dla instytucji zarządzających opracowany przez grupę ekspertów z państw członkowskich koordynowaną przez Dział D.2 OLAF – Zapobieganie nadużyciom.

2) **Konflikt interesów:**

- pojęcie konfliktu interesów zostało zdefiniowane w art. 61 rozporządzenia finansowego, który stanowi, że konflikt interesów istnieje wówczas, gdy „bezzstronne i obiektywne pełnienie funkcji podmiotu upoważnionego do działań finansowych lub innej osoby” uczestniczących w wykonaniu budżetu „jest zagrożone w uwagi na względy rodzinne, emocjonalne, sympatie polityczne lub związki z jakimkolwiek krajem, interes gospodarczy lub jakiegokolwiek inne bezpośrednio lub pośrednio interesy osobiste” (rozumiane w myśl art. 61 rozporządzenia finansowego);

- obejmuje co najmniej każdą sytuację, w której członek personelu instytucji zamawiającej lub dostawcy usług zakresie obsługi zamówień działającego w imieniu instytucji zamawiającej biorący udział w prowadzeniu postępowania o udzielenie zamówienia lub mogący wpłynąć na wynik tego postępowania mają, bezpośrednio lub pośrednio, interes finansowy ekonomiczny lub interes osobisty, który postrzegać

można jako zagrażający ich bezstronności i niezależności w związku z postępowaniem o udzielenie zamówienia (rozumiane w myśl art. 24 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2014/24/UE z dnia 26 lutego 2014 r.).

Inne działania mogące spowodować konflikt interesów to działania, które mogą zagrozić bezstronnemu i obiektywnemu wykonaniu przez daną osobę jej obowiązków, takich jak udział w komisji oceniającej w procedurze udzielania zamówień publicznych lub dotacji, jeśli osoba ta i/lub inne osoby/podmioty mogą bezpośrednio czerpać korzyści finansowe z wyniku tych postępowań. Domniemanie konfliktu interesów istnieje również wtedy, gdy wnioskodawca, kandydat lub oferent jest pracownikiem zamawiającego (z zastrzeżeniem wcześniejszego uzyskania od swojego przełożonego zgody na udział w danym postępowaniu).

Można wyróżnić:

- **potencjalny konflikt interesów** – należy przez to rozumieć konflikt, który ma miejsce, gdy pracownik ma takie interesy prywatne, które sprawiają, że konflikt interesów zaistniałby, gdyby dany pracownik miał zaangażować się w odpowiednie (tj. sprzeczne) obowiązki urzędowe w przyszłości;
- **pozorny konflikt interesów** – należy przez to rozumieć konflikt, o którym można powiedzieć, że istnieje, gdy wydaje się, że prywatne interesy pracownika mogłyby niewłaściwie wpłynąć na wykonywanie przez niego swoich obowiązków, lecz w rzeczywistości tak się nie dzieje;
- **rzeczywisty konflikt interesów** – należy przez to rozumieć konflikt pomiędzy obowiązkiem publicznym a interesami prywatnymi pracownika, polegający na tym, że interesy pracownika jako osoby prywatnej mogłyby niewłaściwie wpłynąć na wykonywanie przez niego swoich obowiązków i zadań publicznych.

Jednocześnie należy pamiętać, że do konfliktu interesów może dojść nawet w przypadku, gdy dana osoba w rzeczywistości nie odnosi żadnych korzyści z tytułu zaistniałej sytuacji – wystarczy, że zaistniałe okoliczności będą zagrażały bezstronnemu i obiektywnemu pełnieniu przez nią powierzonych jej funkcji. Takie okoliczności muszą mieć jednak określony, możliwy do zidentyfikowania indywidualny związek z konkretnymi aspektami sposobu postępowania, zachowania lub stosunków danej osoby (lub wywierać wpływ na te aspekty).

W art. 61 rozporządzenia finansowego wskazano również procedury postępowania w przypadku zidentyfikowania konfliktu interesów. I tak „W przypadku gdy istnieje ryzyko konfliktu interesów w odniesieniu do członka personelu organu krajowego, dana osoba kieruje sprawę do swojego przełożonego. W przypadku gdy takie ryzyko istnieje w odniesieniu do pracowników objętych regulaminem pracowniczym, dana osoba kieruje sprawę do odpowiedniego delegowanego urzędnika zatwierdzającego. Odpowiedni przełożony lub delegowany urzędnik zatwierdzający potwierdzają na piśmie, czy stwierdzono konflikt interesów. W razie stwierdzenia konfliktu interesów organ powołujący lub odpowiedni organ krajowy zapewniają, aby dana osoba zaprzestała jakichkolwiek działań w tej kwestii. Odpowiedni delegowany urzędnik zatwierdzający lub odpowiedni organ krajowy zapewniają, aby wszelkie dalsze stosowane działania zostały podjęte zgodnie z mającym zastosowanie prawem”.

Konfliktu interesów nie należy utożsamiać z korupcją. Korupcja zazwyczaj wymaga zawarcia porozumienia pomiędzy co najmniej dwoma partnerami oraz pewnego rodzaju łapówki/płatności/korzyści, podczas gdy konflikt interesów powstaje, gdy dany pracownik Urzędu ma możliwość przełożenia interesu prywatnego nad obowiązki zawodowe.

3) Korupcja –

a) to czyn (w rozumieniu ustawy z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym):

- polegający na obiecywaniu, proponowaniu lub wręczaniu przez jakąkolwiek osobę, bezpośrednio lub pośrednio, jakichkolwiek nienależnych korzyści osobie pełniącej funkcję publiczną dla niej samej lub dla jakiegokolwiek innej osoby, w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu jej funkcji;
- polegający na żądaniu lub przyjmowaniu przez osobę pełniącą funkcję publiczną bezpośrednio, lub pośrednio, jakichkolwiek nienależnych korzyści, dla niej samej lub dla jakiegokolwiek innej osoby, lub przyjmowaniu propozycji lub obietnicy takich korzyści, w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu jej funkcji;
- popełniany w toku działalności gospodarczej, obejmującej realizację zobowiązań względem władzy (instytucji) publicznej, polegający na obiecywaniu, proponowaniu lub wręczaniu, bezpośrednio lub pośrednio, osobie kierującej jednostką niezaliczaną do sektora finansów publicznych lub pracującej w jakimkolwiek charakterze na rzecz takiej jednostki, jakichkolwiek nienależnych korzyści, dla niej samej lub na rzecz jakiegokolwiek innej osoby, w zamian za działanie lub zaniechanie działania, które narusza jej obowiązki i stanowi społecznie szkodliwe odwzajemnienie;
- popełniany w toku działalności gospodarczej obejmującej realizację zobowiązań względem władzy (instytucji) publicznej, polegający na żądaniu lub przyjmowaniu bezpośrednio lub pośrednio przez osobę kierującą jednostką niezaliczaną do sektora finansów publicznych lub pracującą w jakimkolwiek charakterze na rzecz takiej jednostki, jakichkolwiek nienależnych korzyści lub przyjmowaniu propozycji lub obietnicy takich korzyści dla niej samej lub dla jakiegokolwiek innej osoby, w zamian za działanie lub zaniechanie działania, które narusza jej obowiązki i stanowi społecznie szkodliwe odwzajemnienie.

b) w rozumieniu art. 2 cywilnoprawnej konwencji o korupcji sporządzonej w Strasburgu dnia 4 listopada 1999 r. (Dz. U. 2004, nr 244, poz. 2443) - korupcją jest żądanie, proponowanie, wręczanie lub przyjmowanie, bezpośrednio lub pośrednio, łapówki lub jakiegokolwiek innej nienależnej korzyści lub jej obietnicy, która wypacza prawidłowe wykonywanie jakiegokolwiek obowiązku lub zachowanie wymagane od osoby otrzymującej łapówkę, nienależną korzyść lub jej obietnicę.

Przestępstwa określane potocznie jako korupcja w prawie karnym określa się mianem łapownictwa. W przepisach Kodeksu karnego wyróżniono dwa rodzaje tych przestępstw, a mianowicie:

- **łapownictwo bierne** - (zwane także sprzedajnością) - zostało określone w art. 228 Kodeksu karnego, który stanowi, iż popełnia je każdy, kto w związku z pełnieniem funkcji publicznej przyjmuje korzyść majątkową lub osobistą albo jej obietnicę;
- **łapownictwo czynne** - (zwane także przekupstwem) - zostało określone w art. 229 Kodeksu karnego, który stanowi, iż przestępstwo popełnia każdy, kto udziela albo obiecuje udzielić korzyści majątkowej lub osobistej osobie pełniącej funkcję publiczną w związku z pełnieniem tej funkcji.

4) **Zmowy przetargowe** - zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów (dalej: ustawa okik), zakazane są porozumienia, których celem lub skutkiem jest wyeliminowanie, ograniczenie lub naruszenie w inny sposób konkurencji na rynku właściwym. Art. 6 ust. 1 punkt 7 stanowi natomiast, że zmowa przetargowa polega na uzgadnianiu przez przedsiębiorców przystępujących do przetargu, lub przez tych przedsiębiorców i przedsiębiorcę będącego organizatorem przetargu, warunków składanych ofert, w szczególności co do zakresu prac lub ceny.

Wyróżnić można dwa główne typy zmów przetargowych:

a) **zmowa pozioma (horyzontalna) lub kartel** – jest to porozumienie ograniczające konkurencję między przedsiębiorcami, którzy powinni między sobą rywalizować. Zmowy tego rodzaju mogą przybierać wiele form, lecz zawsze mają na celu osłabienie konkurencji między potencjalnymi wykonawcami, co ostatecznie może prowadzić do zawyżenia ceny lub pogorszenia jakości towarów lub usług,

b) **zmowa pionowa (wertykalna)** – rozumiana, jako porozumienie pomiędzy podmiotami działającymi na różnych szczeblach obrotu (np. pomiędzy producentem i dystrybutorem lub zamawiającym i wykonawcą). Zmowy te polegają najczęściej na uzgodnieniu warunków przetargu lub treści specyfikacji warunków zamówienia (SWZ) między zamawiającym a jednym z potencjalnych wykonawców, w celu wykluczenia z udziału w przetargu innych wykonawców.

Ustawa okik zawiera także przykładowy katalog porozumień, które zostaną uznane za znowę, a zatem sprzeczne z prawem, tj.:

- a) ustalanie, bezpośrednio lub pośrednio, cen i innych warunków zakupu lub sprzedaży towarów;
- b) ograniczanie lub kontrolowanie produkcji lub zbytu oraz postępu technicznego lub inwestycji;
- c) podział rynków zbytu lub zakupu;
- d) stosowanie w podobnych umowach z osobami trzecimi uciążliwych lub niejednorodnych warunków umów, stwarzających tym osobom zróżnicowane warunki konkurencji;

- e) uzależnianie zawarcia umowy od przyjęcia lub spełnienia przez drugą stronę innego świadczenia, niemającego rzeczowego ani zwyczajowego związku z przedmiotem umowy;
- f) ograniczanie dostępu do rynku lub eliminowaniu z rynku przedsiębiorców nieobjętych porozumieniem;
- g) uzgadnianie przez przedsiębiorców przystępujących do przetargu lub przez tych przedsiębiorców i przedsiębiorcę będącego organizatorem przetargu warunków składanych ofert, w szczególności zakresu prac lub ceny.

Wystarczające jest spełnienie jednej z przesłanek zawartych w ww. katalogu, by uznać, że zostało naruszone prawo. Jeśli zatem porozumienie miało za cel wpływanie na konkurencję na danym rynku, jest ono nielegalne, nawet w przypadku, gdy nie zostało realnie zrealizowane.

Do najczęściej występujących mechanizmów zμών przetargowych, które są wykorzystywane przez przedsiębiorców należy zaliczyć:

- a) **składanie ofert kurtuazyjnych (ang. cover bidding)** – zwanych także ofertami podkładowymi, czy zabezpieczającymi, polega na uzgodnieniu, że potencjalny konkurent złoży ofertę, która będzie celowo mniej korzystna dla zamawiającego od oferty wytypowanej na zwycięską. Oferta kurtuazyjna ma na celu uwiarygodnienie konkurencyjności przetargu lub też wywołanie wrażenia, że cena z oferty wspieranej jest względnie korzystna. Zawiera ona często warunki, które nie mogą zostać zaakceptowane przez zamawiającego lub błędy formalne. Z tą formą zmowy najczęściej można się zetknąć przy okazji przetargów, dla ważności których konieczne jest, by wpłynęła więcej niż jedna oferta.
- b) **ograniczanie ofert (ang. bid-suppression)** - w tym przypadku strony porozumienia uzgadniają, że jeden lub kilka podmiotów zainteresowanych przetargiem nie weźmie w nim udziału. Innym wariantem mechanizmu ograniczania ofert jest umówienie się w kwestii wycofania przed rozstrzygnięciem przetargu już złożonej oferty, lub jakiegokolwiek innego działania, które spowoduje, że dana oferta w praktyce nie będzie mogła być brana pod uwagę jako najkorzystniejsza (wykonawca ją składający zostanie wykluczony, lub oferta zostanie odrzucona). Mechanizm ten jest czasem metodą realizacji szerszego celu podziału rynku (pod względem geograficznym, przedmiotowym lub podmiotowym);
- c) **rozstawianie i wycofywanie ofert** - to wariant mechanizmu oferty kurtuazyjnej połączony z ograniczaniem. Może być skutecznie wykorzystywany przez grupy przedsiębiorców, nawet, jeśli zмова nie obejmuje wszystkich potencjalnych uczestników przetargu, czyli nawet wtedy, gdy poza uczestnikami zmowy na rynku działają „outsiderzy”, których nie udaje się lub nie opłaca zaangażować w zmovę.

W pierwszym etapie następuje uzgodnienie treści ofert, w szczególności cen. Poszczególne oferty są „rozstawiane” – oferowane przez przedsiębiorców ceny są odpowiednio różnicowane tzn. przez poszczególnych uczestników zmowy składane są oferty znacznie różniące się ceną. Następnie jeśli po otwarciu i upublicznieniu ofert lub po dokonaniu wyboru najkorzystniejszej oferty okazuje



się, że oferty członków kartelu zajmują dwa pierwsze miejsca, oferta najkorzystniejsza jest „wycofywana”. Analogicznie, jeśli oferty członków kartelu zajmują trzy pierwsze miejsca, wycofywane są dwie najkorzystniejsze oferty.

- d) **systemowy podział rynku (market allocation)** - polega na wytypowaniu i uzgodnieniu przetargów (wyodrębnionych na podstawie kryteriów geograficznych, przedmiotowych lub podmiotowych), w jakich poszczególni uczestnicy porozumienia będą brać udział i wygrywać, a w jakich w ogóle nie będą składać ofert lub będą składać jedynie oferty zabezpieczające.

Powyższe techniki są czasem łączone, mogą powstawać ich nowe warianty. Istnieją również inne mechanizmy.

Aby zwiększyć prawdopodobieństwo wykrycia nielegalnego porozumienia wykonawców, należy uważnie przyglądać się podmiotom stającym do przetargu, analizować ich zachowanie w danym przetargu, jak i innych postępowaniach przetargowych oraz wnikliwie badać składaną przez nich dokumentację.

DWUP prowadzi działania mające na celu zapobieganie i wykrywanie zmów przetargowych. W przypadku ich zidentyfikowania zawiadamia odpowiednie organy oraz podejmuje współpracę z UOKiK.

Pozostałe najczęściej spotykane działania o charakterze korupcyjnym to:

- a) wykorzystywanie środków budżetowych i majątku publicznego do celów prywatnych lub osobistych korzyści,
- b) płatna protekcja,
- c) handel wpływami, np. poparcie w wyborach lub finansowanie partii politycznej w zamian za zdobycie wpływów,
- d) nieprawidłowości dot. zamówień publicznych, kontraktów, koncesji czy decyzji sądów,
- e) uchylanie się przed obowiązkiem celnym, podatkowym itp.,
- f) świadome, niezgodne z prawem dysponowanie środkami z budżetu państwa i majątkiem, który jest dobrem publicznym,
- g) faworyzowanie,
- h) nepotyzm, kumoterstwo.

§ 4

Deklaracja w zakresie przeciwdziałania, wykrywania i zwalczania w DWUP nadużyć finansowych i korupcji

DWUP deklaruje, iż będzie miał uczciwe i etyczne podejście do realizowanych zadań, a poprzez wprowadzenie Polityki wdraża skuteczne rozwiązania, których zadaniem jest zarządzanie konfliktami i minimalizacja negatywnych skutków w przypadku zaistnienia rzeczywistego konfliktu interesów. Podejmowane działania jednoznacznie wskazywać będą, że są przeciwne wszelkim formom nadużyć finansowych, korupcji oraz konfliktom interesów. Pracownicy DWUP, w trakcie realizacji nałożonych na nich obowiązków, będą przestrzegać zasad prawości, obiektywności, odpowiedzialności i uczciwości, mając na uwadze budowanie pozytywnego wizerunku instytucji stosując przedmiotową Politykę.

§ 5

Zwalczanie nadużyć finansowych i korupcji oraz zapobieganie występowaniu konfliktowi interesów

Na system skutecznego przeciwdziałania zjawisku nadużyć finansowych i korupcji składają się następujące elementy:

- 1) zapobieganie nadużyciom finansowym;
- 2) wykrywanie i zgłaszanie nadużyć finansowych;
- 3) informowanie, raportowanie i korygowanie w przypadku powzięcia podejrzeń popełnienia nadużycia finansowego (zidentyfikowania symptomu wystąpienia nadużycia finansowego).

Realizacja postanowień niniejszej Polityki jest ukierunkowana na:

- 1) skuteczne zapobieganie/wykrywanie nadużyć finansowych;
- 2) wdrożenie efektywnych mechanizmów walki z nadużyciami finansowymi;
- 3) zwiększenie świadomości problemu korupcji oraz promocję etycznych wzorców postępowania;
- 4) minimalizowanie skutków nadużyć finansowych;
- 5) ochronę interesów finansowych budżetu DWUP, budżetu UE oraz budżetu państwa (w sytuacji powzięcia informacji o podejrzeniu popełnienia nadużycia finansowego).

W DWUP wdrożono również skuteczne rozwiązania służące zapobieganiu wystąpienia konfliktu interesów oraz mające za zadanie zarządzanie konfliktami i minimalizację negatywnych skutków w przypadku zaistnienia rzeczywistego konfliktu interesów. Stosowanie się do poniższych zasad, może znacznie ograniczyć ryzyko wystąpienia nadużyć finansowych i korupcji i odpowiednio im przeciwdziałać.

1. Zapobieganie

W DWUP obowiązuje uporządkowane podejście do zwalczania nadużyć finansowych. Na cykl zwalczania nadużyć finansowych składają się cztery podstawowe elementy: zapobieganie, wykrywanie, korygowanie i ściganie. Jedynie dokładna ocena ryzyka nadużyć finansowych w połączeniu z odpowiednimi środkami służącymi zapobieganiu i wykrywaniu oraz skoordynowanymi dochodzeniami, przeprowadzanymi w porę przez właściwe organy, mogą znacznie ograniczyć ryzyko nadużyć finansowych i odpowiednio im przeciwdziałać.

W DWUP funkcjonują systemy szybkiego wykrywania nadużyć finansowych i korupcji. Mechanizmy te obejmują m.in. odpowiedni system kontroli, właściwy podział obowiązków, stabilne mechanizmy raportowania oraz rzetelną analizę ryzyka.

Zapobieganie nadużyciom finansowym i korupcji koncentruje się na ograniczeniu możliwości popełnienia nadużycia finansowego poprzez system kontroli wewnętrznej, w połączeniu z aktywną, uporządkowaną i ukierunkowaną oceną ryzyka nadużyć finansowych. Z nieuczciwymi zachowaniami należy walczyć również za pomocą kompleksowych szkoleń i działalności informacyjnej, a także przez tworzenie kultury etycznej.

Zapobieganiu służą między innymi:

a) Przykład nadawany z góry

Przykład z góry to niezwykle ważny czynnik w procesie kształtowania postawy każdej instytucji na zjawisko nadużyć finansowych. Ma on wpływ na zachowania etyczne pracowników bez względu na fakt, czy kadra zarządzająca ma tego świadomość, czy nie. Odpowiednie wartości etyczne prezentowane przez kadre zarządzającą, a także sposób, w jaki wartości te przekładają się na działania i podejmowane decyzje oraz komunikują je zarówno w sposób ustny jak i pisemny podległym pracownikom i środowisku zewnętrznemu, mają niezwykle istotny wpływ na świadomość i podejście pracowników do zagadnienia nadużyć finansowych i korupcji. Autorytet i wiarygodność kadry zarządzającej oraz jej wysokie kompetencje są podstawowym warunkiem sprawnego funkcjonowania tych instytucji oraz gwarantem właściwego podejścia ich pracowników do zagadnienia nadużyć finansowych i korupcji.

b) Kultura antykorupcyjna

Propagowanie kultury zwalczania nadużyć finansowych prowadzi do zapobiegania potencjalnym oszustwom, a także zwiększa zaangażowanie pracowników w proces zwalczania nadużyć finansowych.

Kultura antykorupcyjna w DWUP polega przede wszystkim na tworzeniu wysokiej kultury etycznej celem zapobiegania nadużyciom finansowym i korupcji i opiera się w szczególności na:

- a) przyjęciu postawy uczciwego i etycznego podejścia do realizowanych zadań,
- b) promowaniu przestrzegania działań etycznych,
- c) zwiększaniu świadomości i znajomości wśród wszystkich pracowników wartości etycznych powszechnie obowiązujących w DWUP oraz zobowiązaniu się do ich bezwzględnego stosowania,
- d) rozpowszechnianiu wiedzy wśród interesantów, że DWUP jest stanowczo przeciwny nadużyciom finansowym i korupcji w sposobie prowadzenia swojej działalności.

Każdy pracownik DWUP, przy wykonywaniu zadań, kieruje się wynikającymi z przepisów prawa zasadami służby, którymi w szczególności są:

- a) zasada legalizmu, praworządności i pogłębiania zaufania obywateli do organów administracji publicznej;
- b) zasada ochrony praw człowieka i obywatela;
- c) zasada bezinteresowności;
- d) zasada jawności i przejrzystości;
- e) zasada dochowania tajemnicy ustawowo chronionej;
- f) zasada profesjonalizmu;
- g) zasada odpowiedzialności za działanie lub zaniechanie działania;
- h) zasada racjonalnego gospodarowania środkami publicznymi;
- i) zasada otwartości i konkurencyjności naboru.

Określone powyżej standardy są zobowiązani bezwzględnie stosować wszyscy pracownicy DWUP, w celu uniknięcia wszelkich podejrzeń odnośnie prawidłowości realizowanych przez siebie zadań. Pracownicy, w szczególności nie mogą żądać i przyjmować prezentów lub jakichkolwiek innych korzyści majątkowych bądź osobistych od interesantów w związku

z wykonywanymi przez siebie zadaniami. Zasada ta nie dotyczy materiałów promocyjnych i informacyjnych przekazanych przez interesantów lub otrzymanych wraz z materiałami szkoleniowymi (druki, foldery, płyty CD, DVD, Pendrive z materiałami, kalendarze, długopisy itp.), powszechnie przekazywanych w formie reklamy i/lub promocji. Pracownicy dbają o rozwój własnych kompetencji i wiedzy zawodowej oraz dobre stosunki międzyludzkie, a także są życzliwi ludziom i przestrzegają zasad poprawnego zachowania. Pracownikowi nie wolno zachowywać się względem interesanta w sposób dający podstawy do uznania tego zachowania za prowokację, nakłanianie lub namawianie do wręczenia korzyści. Pracownicy DWUP zobligowani są do praworządnego działania, bezstronnego traktowania odbiorców, swoich usług, rzetelnego i profesjonalnego wykonywania swoich obowiązków. Są zobowiązani także do zachowania lojalności wobec Urzędu i zwierzchników, powinni odmawiać wykonywania zaleceń sprzecznych z prawem oraz powiadamiać przełożonych o takich przypadkach. Powinni także jednakowo traktować wszystkich uczestników postępowań administracyjnych, odcinając się od jakichkolwiek wpływów i nacisków.

c) Szkolenie i zwiększanie świadomości

Istotnym elementem zapobiegania nadużyciom finansowym jest świadomość wszystkich pracowników DWUP dotycząca zapobiegania, wykrywania oraz postępowania w przypadku wystąpienia nadużyć finansowych i korupcji. Wypracowaniu takiej świadomości służą m.in. szkolenia z zakresu przeciwdziałania i zapobiegania nadużyciom finansowym i korupcji, w których musi wziąć udział każdy z pracowników zaangażowany w realizację zadań związanych z wdrażaniem przez DWUP programów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej. Oprócz szkoleń budowaniu świadomości pracowników sprzyja prowadzona na bieżąco komunikacja wewnętrzna dotycząca etyki i zapobieganiu korupcji, która ma charakter wielopoziomowy i wielokierunkowy oraz stałe edukowanie pracowników w zakresie przeciwdziałania konfliktom interesów oraz promowania postaw etycznych. Podnoszenie świadomości w przedmiotowym obszarze może odbywać się również w sposób mniej formalny, np. poprzez biuletyny, plakaty, stosowne strony internetowe, a także poprzez włączenie tego tematu do agendy spotkań grupowych.

d) System kontroli wewnętrznej

W DWUP działa stabilny system kontroli wewnętrznej składający się z następujących mechanizmów:

- kontroli zarządczej – w ramach której dokonywana jest analiza ryzyk zagrażających osiągnięciu celów DWUP przyjętych w danym roku. Identyfikacja ryzyk ma na celu ograniczenie potencjalnych, negatywnych skutków zdarzeń do akceptowalnego poziomu, usprawnienie procesu planowania oraz dostarczenie informacji o zagrożeniach realizacji zadań i osiągnięcia celów. Proces zarządzania ryzykiem obejmuje:
 - identyfikację i analizę ryzyka;
 - podejmowanie działań zaradczych;
 - monitorowanie ryzyka;
 - przegląd procedur zarządzania ryzykiem;
 - komunikację zarządzania ryzykiem.

W procesie identyfikacji ryzyka w szczególności brane są pod uwagę ryzyka związane z możliwością wystąpienia nadużyć finansowych i korupcji;

- audyt wewnętrzny – jego zadaniem jest niezależna ocena funkcjonowania kontroli zarządczej;
- instrukcje wykonawcze zawierające opis przebiegu procedur uwzględniających, m.in. zasadę „dwóch par oczu”, nadzór bezpośredniego przełożonego;
- zapewnienie rozdzielności funkcji i odpowiednie przypisanie obowiązków i odpowiedzialności;
- identyfikowanie tzw. stanowisk wrażliwych oraz wprowadzenie mechanizmów kontrolnych w celu eliminowania związanych z nim ryzyk.

Częścią systemu zarządzania i kontroli funkcjonującego w DWUP są następujące zasady:

- zasada „dwóch par oczu”, która polega na rozdzieleniu czynności/obowiązków między pracowników w obszarach narażonych na występowanie korupcji, tak żeby nie wszystko zależało od jednej osoby – jako element kontroli wewnętrznej;
- zasada „wykluczenia”, która polega na wykluczeniu, np. z kontroli projektu osób, które brały udział w ich wyborze lub które weryfikują wnioski o płatność dotyczące tych projektów;
- zasada „bezstronności”, która polega na tym, że pracownik realizujący poszczególne zadania musi być bezstronny i unikać konfliktu interesów.

W DWUP istnieje wyraźny podział obowiązków i odpowiedzialności oraz rozdzielność funkcji. Podział obowiązków i odpowiedzialności ma na celu zapewnienie by wszyscy pracownicy utworzonych komórek organizacyjnych w pełni rozumieli swoje obowiązki i zobowiązania, a rozdzielność funkcji służy zapewnieniu przejrzystości procesów. Oba te działania służą zapobieżeniu ewentualnemu wystąpieniu konfliktu interesów, będącemu jednym z najczęściej identyfikowanych nadużyć finansowych.

Odpowiednia polityka rozdziału funkcji i zadań na stanowiskach, w tym proces wdrażania nowych programów, opracowana została w oparciu o doświadczenia wynikające z realizacji zadań bieżącej i poprzednich perspektyw finansowych.

Stanowiska wrażliwe to stanowiska szczególnie narażone na ryzyko korupcji, na których pracownicy, w związku z wykonywanymi czynnościami, mogą być w sposób szczególnie narażeni na ryzyko nadużyć finansowych, w szczególności wystąpienia zachowań korupcyjnych lub konfliktu interesów. Stanowiska wrażliwe to także stanowiska, do których przypisano obowiązki, których niewłaściwe wykonywanie może mieć niekorzystny wpływ na integralność i funkcjonowanie DWUP.

Przyjmuje się, że w DWUP stanowiskami wrażliwymi są stanowiska kierownicze i decyzyjne oraz stanowiska, na których pracownicy mają bezpośredni związek m.in. z obsługą interesantów/wnioskodawców/Beneficjentów, podejmowaniem decyzji administracyjnych, rozpatrywaniem odwołań, procesem zamówień publicznych, administrowaniem systemem informatycznym, procesem naboru i zatrudniania pracowników, wyborem projektów do dofinansowania, prowadzeniem kontroli, informowaniem o nieprawidłowościach oraz weryfikacją wniosków o płatność, poświadczeń i deklaracji wydatków.

Stanowiska wrażliwe to także stanowiska, którym powierzone są zadania, przy wykonywaniu których pracownicy mogą być szczególnie podatni na wpływy szkodliwe dla finansów publicznych oraz wizerunku DWUP.

W DWUP przyjęto następujący sposób przeciwdziałania wystąpieniu konfliktu interesów, czyli zjawisku, gdy w kolizję wchodzi interes prywatny i odpowiedzialność publiczna osoby i/lub instytucji mającej władzę podjąć konkretną decyzję w ramach wykonywanych zadań, niezależnie od powiązań rodzinnych, względów emocjonalnych, sympatii politycznych, powiązań na rzecz podmiotów trzecich lub innych:

- podpisywanie odpowiednich deklaracji/oświadczeń o bezstronności,
- podpisywanie oświadczeń o zaistnieniu lub nieistnieniu okoliczności, o których mowa w art. 56 ust. 2 ustawy Prawo zamówień publicznych oraz oświadczeń o braku konfliktu interesów (również w przypadku postępowań w ramach szeroko pojętej zasady konkurencyjności). Stosowanie zasady konkurencyjności zostało uregulowane w Podrozdziale 6.5.2 Wytycznych w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020;
- rotacja, która polega na ustaleniu rodzajów czynności, które mogą być wykonywane przez pracowników przemiennie z uwagi na posiadane przez nich kwalifikacje i uprawnienia,
- zobowiązanie pracowników do bezwzględnego poinformowania bezpośredniego przełożonego o możliwości wystąpienia konfliktu interesów, celem ewentualnego wyłączenia pracownika z wykonywania danej czynności służbowej,
- stosowanie zasady „dwóch par oczu”,
- weryfikowanie i zatwierdzanie zadań i efektów pracy przez bezpośredniego przełożonego,
- zapewnienie odpowiedniego podziału zadań w instytucji,
- odpowiednie szkolenia zwiększające poziom świadomości pracowników w tym obszarze,
- celem uniknięcia pomówienia przez interesanta pracownik DWUP winien wykonywać swoje czynności w obecności osoby trzeciej lub w miarę możliwości w miejscu ogólnie dostępnym.

Na kwestię konfliktu interesów należy szczególnie zwrócić uwagę w przypadku przeprowadzenia postępowań o udzielenie zamówienia publicznego, w związku z faktem, że w tym obszarze odnotowuje się najwięcej przypadków występowania nadużyć finansowych.

W DWUP wszyscy pracownicy prowadzący postępowania o udzielenie zamówienia publicznego są powiadamiani o ewentualnych i potencjalnych sytuacjach konfliktu interesów mogących występować w trakcie prowadzenia ww. postępowań, ich konsekwencjach oraz zalecanym sposobie postępowania w takich przypadkach i potencjalnych sankcjach. Pracownicy mają świadomość, że oświadczenia o bezstronności oraz braku występowania konfliktu interesów są narzędziem służącym zapobieganiu przypadkom nadużyć finansowych, które również chronią pracowników przed oskarżeniem o nieujawnienie konfliktu interesów na późniejszym etapie.

Należy jak najwcześniej zażądać złożenia oświadczenia woli o braku konfliktu interesów/deklaracji bezstronności przez pracownika (również w innych, niż postępowanie o udzielenie zamówienia, działaniach prowadzonych przez pracowników) i zaktualizować je, gdy tylko nastąpi zmiana sytuacji konfliktu interesów). Złożone oświadczenie o braku konfliktu interesów podlega weryfikacji przez bezpośredniego przełożonego pracownika składającego to oświadczenie. Weryfikacja oświadczenia obejmuje analizę przedstawionych w nim informacji pod względem zgodności z zakresem czynności powierzonych i podejmowanych przez pracownika, których to oświadczenie dotyczy. W przypadku

posiadania informacji wskazujących na możliwość wystąpienia konfliktu interesów następuje niezwłoczne wyłączenie pracownika z realizacji danego procesu.

Procedura udzielania zamówień publicznych w DWUP została opisana w obowiązującym Regulaminie Udzielania Zamówień Publicznych w Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędzie Pracy wprowadzonym Zarządzeniem Dyrektora DWUP oraz (w przypadku zamówień realizowanych w ramach wdrażanych przez DWUP programów) we właściwych instrukcjach wykonawczych. Realizując procedurę udzielania zamówień publicznych, DWUP postępuje zgodnie z wymogami wynikającymi z krajowych przepisów prawa dotyczących zamówień publicznych oraz dyrektyw UE w sprawie zamówień publicznych.

Zgodnie z postanowieniem art. 17 ust. 3 ustawy Pzp, czynności związane z przygotowaniem oraz przeprowadzeniem postępowania o udzielenie zamówienia publicznego wykonują osoby zapewniające bezstronność i obiektywizm. Natomiast art. 56 ust. 4 stanowi, że osoby wykonujące czynności w postępowaniu o udzielenie zamówienia składają, pod rygorem odpowiedzialności karnej za fałszywe zeznania, pisemne oświadczenie w zakresie określonym w art. 56 ust. 2, który stanowi, że osoby te podlegają wyłączeniu, jeżeli:

- a) ubiegają się o udzielenie tego zamówienia;
- b) pozostają w związku małżeńskim, w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia, lub są związane z tytułu przysposobienia, opieki lub kurateli albo pozostają we wspólnym pożyciu z wykonawcą, jego zastępcą prawnym lub członkami organów zarządzających lub organów nadzorczych wykonawców ubiegających się o udzielenie zamówienia;
- c) w okresie 3 lat przed wszczęciem postępowania o udzielenie zamówienia pozostawały w stosunku pracy lub zlecenia z wykonawcą, otrzymywały od wykonawcy wynagrodzenie z innego tytułu lub były członkami organów zarządzających lub organów nadzorczych wykonawców ubiegających się o udzielenie zamówienia;
- d) pozostają z wykonawcą w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że istnieje uzasadniona wątpliwość co do ich bezstronności lub niezależności w związku z postępowaniem o udzielenie zamówienia z uwagi na posiadanie bezpośredniego lub pośredniego interesu finansowego, ekonomicznego lub osobistego w określonym rozstrzygnięciu tego postępowania,

oraz w zakresie art. 56 ust. 3 Pzp, który stanowi, że osoby te podlegają wyłączeniu z dokonywania tych czynności, jeżeli zostały prawomocnie skazane za przestępstwo popełnione w związku z postępowaniem o udzielenie zamówienia.

Obowiązek złożenia oświadczenia w zakresie określonym w art. 56 ust. 2 składa się niezwłocznie po powzięciu wiadomości o ich istnieniu, a oświadczenie o braku istnienia tych okoliczności nie później niż przed zakończeniem postępowania o udzielenie zamówienia. Natomiast Oświadczenie o braku lub istnieniu okoliczności, o których mowa w art. 56 ust. 3, składa się przed rozpoczęciem wykonywania czynności związanych z przeprowadzeniem postępowania o udzielenie zamówienia.

2. Wykrywanie

Pracownicy DWUP są zobowiązani do zwracania uwagi na wszelkie sygnały wystąpienia ewentualnych nadużyć finansowych i korupcji w każdym z realizowanych przez nich procesów o charakterze weryfikacyjnym i sprawdzającym (np. przeprowadzenie kontroli,

weryfikacja wniosku o płatność, rozpatrywanie skarg, czy weryfikacja doniesień prasowych), rozpatrywania tych sygnałów oraz podejmowania stosownych działań.

Informacje o podejrzeniu nadużycia finansowego i korupcji mogą pochodzić z różnych źródeł. Źródła te można podzielić na trzy rodzaje:

- informacje od pracowników Urzędu, pozyskane w trakcie wykonywania bieżących zadań oraz kontroli,
- informacje o prowadzonych śledztwach i postępowaniach, do których należą w szczególności: informacje przekazywane przez prokuraturę lub służby specjalne (np. ABW, CBA, CBŚP), informacje przekazywane przez UOKiK,
- pozostałe źródła zewnętrzne, do których należy zaliczyć w szczególności: artykuły prasowe, donosy/skargi osób trzecich, w tym tzw. „sygnalistów” (whistle-blowing), informacje przekazywane przez Beneficjentów.

Do każdego zgłoszenia inicjowane jest działanie następcze w celu przeciwdziałania naruszeniu, w tym naruszeniu prawa będącego przedmiotem zgłoszenia przez dochodzenie wewnętrzne, postępowanie wyjaśniające, zawiadomienie o podejrzeniu popełnionego przestępstwa lub wykroczenia, działanie podjęte w celu odzyskania środków finansowych lub zamknięcie procedury przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń.

3. Postępowanie w przypadku podejrzenia wykrycia nadużycia finansowego i korupcji

Zawiadomienie o wykryciu nadużycia finansowego i korupcji każdorazowo przekazywane jest w formie wymaganej stosownymi przepisami oraz zgodnie z wymogami formalnymi, określonymi w przepisach. Do zawiadomienia dołącza się wszelkie dokumenty mogące stanowić dowód naruszenia. Informacje o podejrzeniu wystąpienia nadużycia finansowego mogą pochodzić z różnych źródeł. Źródła można sklasyfikować następująco:

1) Zgłoszenie pracownika

Pracownik, w przypadku podejrzenia wykrycia nadużycia finansowego i korupcji, powiadamia o zdarzeniu bezpośredniego przełożonego. W uzasadnionych przypadkach przekazanie informacji może odbyć się z pominięciem drogi służbowej. Bezpośredni przełożony niezwłocznie powiadamia o zdarzeniu Dyrektora DWUP lub zastępującego go Wicedyrektora, który z kolei w uzasadnionych przypadkach zawiadamia organy ścigania, np. CBA, Policję, Prokuraturę (art. 304 § 2 k.p.k.). Pracownik niezwłocznie opisuje zdarzenie w notatce służbowej.

DWUP zapewnia poufne kanały komunikacji do zgłoszeń naruszeń:

- pocztę tradycyjną na adres Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy – Filia we Wrocławiu, ul. Eugeniusza Kwiatkowskiego 4, 52-326 Wrocław z dopiskiem: „naruszenia – do rąk własnych osoby upoważnionej”;
- pocztę elektroniczną - adres: sygnalista@dwup.pl.

Zgłoszenie jest dokonywane na stosownym Formularzu.

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

Każdorazowo pracownik zgłaszający nieprawidłowości lub podejrzenie nadużyć finansowych podlega ochronie przed działaniami odwetowymi. Może to nastąpić poprzez:

- ochronę tożsamości osoby sygnalizującej (dane umożliwiające identyfikację mogą zostać udostępnione wyłącznie za zgodą zainteresowanego). Osoby sygnalizujące powinny być informowane o okolicznościach, w których ujawnienie ich tożsamości stanie się konieczne (np. w razie wszczęcia postępowania karnego);
- ochronę przed jakimkolwiek niekorzystnym traktowaniem osoby sygnalizującej będącym wynikiem ujawnienia informacji, w tym przed rozwiązaniem umowy, na podstawie której świadczona jest praca, przeniesieniem na niższe stanowisko lub zmianą miejsca wykonywania pracy, molestowaniem psychicznym, mobbingiem, utratą premii lub innych korzyści wynikających z zatrudnienia.

2) Zgłoszenie anonimowe np.: przez pracownika lub osobę trzecią

Osoba, która posiada informację dotyczącą nadużycia finansowego i korupcji, a jednocześnie chce pozostać anonimowa zgłasza powyższe do DWUP lub bezpośrednio do organów ścigania.

Zgłoszenia do DWUP można przesłać:

- pocztą na adres:

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy Filia we Wrocławiu
ul. Eugeniusza Kwiatkowskiego 4
52-326 Wrocław

lub

- poprzez formularz kontaktowy znajdujący się na stronie internetowej DWUP pod adresem: www.dwup.pl w zakładce Nadużycia finansowe.

3) Zgłoszenie przez DWUP

DWUP rozpatruje przypadki wykrytych nadużyć finansowych i korupcji w oparciu o przepisy prawa krajowego i wspólnotowego właściwe dla zakresu zidentyfikowanych nieprawidłowości. W przypadku pozyskania informacji o podejrzeniu popełnienia przestępstwa ściganego z urzędu, DWUP w związku z prowadzoną działalnością, zgodnie z art. 304 § 2 Kpk ma prawny obowiązek zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Zaniechanie obowiązku prawnego zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa pociąga za sobą odpowiedzialność karna z art. 231 § 1 Kk.

DWUP, w przypadku pełnienia funkcji IP wdrażającej programy współfinansowane ze środków UE, jest odpowiedzialny za informowanie o nieprawidłowościach lub nadużyciach finansowych zgodnie z właściwymi dla danego programu Wytycznymi w zakresie sposobu korygowania i odzyskiwania nieprawidłowych wydatków oraz zgłaszania nieprawidłowości oraz procedurą Pełnomocnika Rządu do Spraw Zwalczania Nieprawidłowości Finansowych na Szkodę Rzeczypospolitej Polskiej lub Unii Europejskiej pn. „Realizacja obowiązku informowania KE o nieprawidłowościach stwierdzonych w ramach wykorzystania funduszy UE”, tzw. RION.

DWUP, w przypadku pełnienia funkcji IP wdrażającej programy współfinansowane ze środków UE, niezwłocznie przekazuje do właściwej IZ informacje na temat złożonych do właściwych organów ścigania oraz UOKiK zawiadomień o podejrzeniu popełnienia

przestępstwa wobec podmiotu, z którym DWUP zawarł umowę/decyzję o dofinansowanie. DWUP informuje również właściwą IZ o podjętej przez właściwe organy decyzji.

§ 6

Rekomendacje

W celu zwiększenia świadomości w zakresie nadużyć finansowych i korupcji oraz konfliktu interesów Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy rekomenduje wszystkim pracownikom oraz osobom zainteresowanym zapoznanie się z następującymi dokumentami i informacjami:

1. Centralne Biuro Antykorupcyjne, Poradnik antykorupcyjny dla urzędników, Wydawnictwo Centrum Szkolenia Policji w Legionowie, Warszawa 2011.
2. Najwyższa Izba Kontroli, Wytyczne w sprawie standardów kontroli wewnętrznej w sektorze publicznym INTOSAI GOV 9100.
3. Publikacja Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów: „Zmowy przetargowe”, Warszawa 2013, dostępna na stronie <https://uokik.gov.pl/download.php?plik=11132>.
4. Broszura Policji: „Jak złożyć zawiadomienie o przestępstwie?”, Warszawa 2014.
5. Wytyczne OECD dotyczące zwalczania zμών przetargowych (<http://www.oecd.org/competition/cartels/42945908.pdf>).
6. Podręcznik antykorupcyjny dla urzędników, opublikowany na stronie www.antykorupcja.gov.pl.
7. Podręcznik antykorupcyjny przedsiębiorców, opublikowany na stronie www.antykorupcja.gov.pl.
8. „Konflikt interesów w polskiej administracji rządowej – prawo, praktyka, postawy urzędników” – publikacja opublikowana na stronie www.antykorupcja.gov.pl.
9. Przewodnik OLAF pt. Wykrywanie przerobionych dokumentów w dziedzinie działań strukturalnych. Praktyczny przewodnik dla instytucji zarządzających opracowany przez grupę ekspertów z państw członkowskich koordynowaną przez Dział D.2 OLAF – Zapobieganie nadużyciom”.

§ 7

Podstawy prawne

1. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Rozdział 6: Zwalczanie nadużyć finansowych, Dz. Urz. UE C 202 z dnia 7 czerwca 2016 r.
2. Konwencja o ochronie interesów finansowych Wspólnot Europejskich, sporządzona w Brukseli dnia 26 lipca 1995 r., Protokół do Konwencji o ochronie interesów finansowych Wspólnot Europejskich z dnia 26 lipca 1995 r., sporządzony w Dublinie dnia 27 września 1996 r., Protokół w sprawie interpretacji w trybie orzeczenia wstępnego przez Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich Konwencji o ochronie interesów finansowych Wspólnot Europejskich z dnia 26 lipca 1995 r., sporządzony w Brukseli dnia 29 listopada 1996 r., oraz Drugi Protokół do Konwencji o ochronie interesów finansowych Wspólnot Europejskich z dnia 26 lipca 1995 r., sporządzony w Brukseli dnia 19 czerwca 1997 r. (Dz. Urz. z 2009 r. Nr 208 poz. 1603).
3. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, EURATOM) nr 883/2013 z dnia 11 września 2013 r. dotyczące dochodzeń prowadzonych przez Europejski Urząd ds. Zwalczania Nadużyć finansowych (OLAF) oraz uchylające rozporządzenie (WE) nr 1073/1999 Parlamentu Europejskiego i Rady i rozporządzenie Rady (Euratom) nr 1074/1999, (Dz. Urz. UE. L 248 z dnia 18 września 2013 r., str. 1).

4. Rozporządzenie Rady (Euratom, WE) nr 2185/96 z dnia 11 listopada 1996 r. w sprawie kontroli na miejscu oraz inspekcji przeprowadzanych przez Komisję w celu ochrony interesów finansowych Wspólnot Europejskich przed nadużyciami finansowymi i innymi nieprawidłowościami, (Dz. Urz. UE L 292 z dnia 15 listopada 1996 r., str. 2, z późn. zm.).
5. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1303/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności i Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz uchylające rozporządzenie (WE) nr 1083/2006, (Dz. Urz. UE L 347 z 20 grudnia 2013, str. 320, z późn. zm.).
6. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1304/2013 w sprawie przepisów szczegółowych dotyczących Europejskiego Funduszu Społecznego oraz uchylające rozporządzenie (WE) nr 1081/2006 (Dz. Urz. L 347 z dnia 20 grudnia 2013 r., z późn. zm.).
7. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) 2018/1046 z dnia 18 lipca 2018 r. w sprawie zasad finansowych mających zastosowanie do budżetu ogólnego Unii, zmieniające rozporządzenia (UE) nr 1296/2013, (UE) nr 1301/2013, (UE) nr 1303/2013, (UE) nr 1304/2013, (UE) nr 1309/2013, (UE) nr 1316/2013, (UE) nr 223/2014 i (UE) 283/2014 oraz decyzję nr 541/2014/UE, a także uchylające rozporządzenie (UE, Euratom) nr 966/2012, Dz. Urz. UE L 193 z dnia 30 lipca 2018 r., str. 1, z późn. zm. – **zwane w Polityce „rozporządzeniem finansowym”**.
8. Rozporządzenie Rady (WE, Euratom) nr 2988/95 z dnia 18 grudnia 1995 r. w sprawie ochrony interesów finansowych Wspólnot Europejskich (Dz. Urz. UE L 312 z dnia 23 grudnia 1995 r., s. 1.).
9. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/1371 z dnia 5 lipca 2017 r. w sprawie zwalczania za pośrednictwem prawa karnego nadużyć na szkodę interesów finansowych Unii, (Dz. Urz. UE L 198 z dnia 28 lipca 2017 r., s. 29).
10. Ustawa z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie 2014-2020 (Dz. U. z 2020 r. poz. 818 z późn. zm.).
11. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r., poz. 530).
12. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2022 r., poz. 1634 z późn. zm.).
13. Ustawa z dnia 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych (Dz. U. 2021, poz. 289 z późn. zm.).
14. Ustawa z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (Dz. U. z 2021 r., poz. 275) – **zwana w Polityce „ustawą okik”**.
15. Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2022 r., poz. 1233).
16. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2022 r., poz. 1138 z późn. zm.) – **zwana w Polityce „Kk”**.
17. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks postępowania karnego (Dz. U. z 2022 r., poz. 1375) – **zwana w Polityce „Kpk”**.

h

18. Ustawa z dnia 10 września 1999 r. – Kodeks karny skarbowy (Dz. U. z 2022 r., poz. 859 z późn. zm.).
19. Ustawa z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, (Dz. U. z 2022 r., poz. 1900).
20. Ustawa z dnia 11 września 2019 r. Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2022 r., poz. 1710 z późn. zm.) – **zwana w Polityce „ustawą Pzp”**.
21. Ustawa z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne (Dz. U. z 2022 r., poz. 1110).
22. Ustawa z dnia 12 maja 2006 r. o ratyfikacji Konwencji Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych z dnia 31 października 2003 r. (Dz. U. z 2006, nr 126, poz. 873).
23. Ustawa z dnia 23 października 2013 r. o ratyfikacji Protokołu dodatkowego do Prawnokarnej konwencji o korupcji, sporządzonego w Strasburgu dnia 15 maja 2003 r. (Dz. U. z 2013 r., poz. 1464) oraz Protokół dodatkowy do Prawnokarnej konwencji o korupcji sporządzony w Strasburgu z dnia 15 maja 2003 r. (Dz. U. z 2014 r., poz. 981).
24. Ustawa z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (Dz. U. z 2022 r., poz. 557, z późn. zm.).
25. Oświadczenie Rządowe z dnia 7 maja 2014 r. w sprawie mocy obowiązującej Protokołu dodatkowego do Prawnokarnej konwencji o korupcji, sporządzonego w Strasburgu dnia 15 maja 2003 r. (Dz. U. z 2014 r., poz. 982).
26. Decyzja Komisji z dnia 19 grudnia 2013 r. w sprawie określenia i zatwierdzenia wytycznych dotyczących określania korekt finansowych dokonywanych przez Komisję w odniesieniu do wydatków finansowanych przez Unię w ramach zarządzania dzielonego, w przypadku nieprzestrzegania przepisów dotyczących zamówień publicznych.
27. Wytyczne Komisji Europejskiej dla państw członkowskich i instytucji wdrażających programy w sprawie oceny ryzyka nadużyć finansowych oraz skutecznych i proporcjonalnych środków zwalczania nadużyć finansowych z dnia 16 czerwca 2014 r. (EGESIF_14-021-00-16/06/2014).
28. Wytyczne Prezesa Rady Ministrów z dnia 26 stycznia 2015 r. w sprawie funkcjonowania osłony antykorupcyjnej.
29. Wytyczne Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju w zakresie sposobu korygowania i odzyskiwania nieprawidłowych wydatków oraz raportowania nieprawidłowości w ramach programów operacyjnych polityki spójności na lata 2014-2020 z dnia 3 grudnia 2018 r.
30. Wytyczne Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju w zakresie kontroli realizacji programów operacyjnych na lata 2014 – 2020 z dnia 27 grudnia 2021 r.
31. Wytyczne antykorupcyjne dla administracji publicznej w zakresie jednolitych rozwiązań instytucjonalnych oraz zasad postępowania dla urzędników i osób należących do grupy PTEF, Centralne Biuro Antykorupcyjne, Warszawa 2020 r.
32. Zawiadomienie Komisji – Wytyczne dotyczące unikania konfliktów interesów i zarządzania takimi konfliktami na podstawie rozporządzenia finansowego (2021/C 121/01) z dnia 9 kwietnia 2021 r.
33. Uchwała Nr 5045/VI/22 Zarządu Województwa Dolnośląskiego z dnia 21 marca 2022 r. w sprawie zatwierdzenia Regulaminu Organizacyjnego Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

34. Instrukcje Wykonawcze Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy – aktualnie obowiązujące dla DWUP pełniącego funkcję Instytucji Pośredniczącej w ramach wdrażanych Programów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej.
35. Zarządzenie Nr 2/2022 Dyrektora Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy z dnia 23 lutego 2022 r. w sprawie: wprowadzenia Regulaminu Udzielania Zamówień Publicznych w Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędzie Pracy.
36. Zarządzenie Nr 8/2013 Dyrektora Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy z dnia 4 marca 2013 r. w sprawie wprowadzenia „Kodeksu etyki pracowników Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy” (z późn. zm.).
37. Zarządzenie Nr 34/2014 z dnia 30 grudnia 2014 r. Dyrektora Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w sprawie wprowadzenia Zasad (polityki) rachunkowości.
38. Zarządzenie Nr 26/2015 Dyrektora Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy z dnia 1 września 2015 r. w sprawie przestrzegania norm prawnych, etycznych i moralnych, zasad rzetelności, obiektywizmu i uczciwości w sposobie prowadzenia działalności Instytucji Pośredniczącej w Ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 oraz Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2014-2020.
39. Zarządzenie Nr 18/2021 Dyrektora Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy z dnia 6 lipca 2021 r. w sprawie powołania w Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędzie Pracy Grupy roboczej do spraw analizy ryzyka nadużyć finansowych w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego (RPO WD) 2014-2020 oraz Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) 2014-2020.
40. Zarządzenie Nr 17/2021 z dnia 28 maja 2021 r. Dyrektora Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w sprawie: zasad postępowania z dokumentacją i wykonywania czynności kancelaryjnych w Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędzie Pracy, w związku z wdrożeniem Systemu Elektronicznego Zarządzania Dokumentacją (EZD PUW).
41. Zarządzenie Nr 14/2022 Dyrektora Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy z dnia 30 czerwca 2022 r. w sprawie wprowadzenia „Regulaminu zgłoszeń wewnętrznych w Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędzie Pracy”.

**KOORDYNATOR
Radca Prawny**
Elżbieta Uniałowska-Bojko

WICEDYREKTOR
Zuzanna Bielawska

Załącznik Nr 2
do Zarządzenia Nr 26/2022
z dnia 29.09.2022 r.

OŚWIADCZENIE PRACOWNIKA

Ja, niżej podpisana/y.....

(imię i nazwisko)

.....

(nazwa komórki organizacyjnej)

oświadczam, że:

zapoznałam/em się z treścią Zarządzenia Nr 26/2022 Dyrektora Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy z dnia 29.09.2022 r. w sprawie wprowadzenia Polityki przeciwdziałania i zwalczania nadużyć finansowych i korupcji w Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędzie Pracy.

....., dnia

.....

(podpis pracownika)

WICEDYREKTOR
Zuzanna Byławska

KOORDYNATOR
Rada Prawny
Marta Oniatowicz-Bojko