

**Zarządzenie Nr 33/2015**  
z dnia 07.10. 2015 roku

**Dyrektora Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy**

**w sprawie: wprowadzenia Polityki przeciwdziałania i zwalczania nadużyć finansowych i/lub 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. poz. 1146 z późn. zm.) oraz art. 125 ust. 4 lit. c) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UW) 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 2013 r. poz. 885 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 121/V/15 Zarządu Województwa Dolnośląskiego z dnia 11 lutego 2015 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/lub korupcji wprowadzam Politykę przeciwdziałania i zwalczania nadużyć finansowych i/lub 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/lub korupcji w Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędzie Pracy, stanowiącą 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/lub korupcji w Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędzie Pracy.

**§ 4**

Nadzór nad wykonaniem zarządzenia powierzam Kierownikowi Wydziału Programowania EFS.

**§ 5**

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

RADCA PRAWNY  
Joanna Labędzka

**DYREKTOR**  
  
Monika Kwil - Skrzypińska

**Polityka przeciwdziałania i zwalczania nadużyć finansowych i/lub 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 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/lub korupcji w Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędzie Pracy zwanej dalej *Polityką*, jest promowanie kultury organizacyjnej służącej zapobieganiu i wykrywaniu nadużyć finansowych i korupcji, jak również dążenie do doskonalenia procesów zarządczych, w celu skutecznej ochrony reputacji Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy, w tym również jako Instytucji Pośredniczącej wdrażającej Programy Operacyjne 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/lub 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**

Ilekroć w Polityce jest mowa o:

- 1) **DWUP** – należy przez to rozumieć Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy.
- 2) **pracowniku** – 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 jakiekolwiek celowe działanie lub zaniechanie działania polegające na:
- a) wykorzystaniu lub przedstawieniu nieprawdziwych, niepoprawnych lub niepełnych oświadczeń lub dokumentów, które ma na celu sprzeniewierzenie lub bezprawne zatrzymanie środków z budżetu DWUP, w tym środków budżetu ogólnego Wspólnot Europejskich lub budżetów zarządzanych przez Wspólnoty Europejskie lub w ich imieniu,
  - b) nieuwjawieniu informacji z naruszeniem szczególnego obowiązku, w tym samym celu,
  - c) niewłaściwym wykorzystaniu takich środków do celów innych niż te, na które zostały pierwotnie 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, w zamian za działanie lub zaniechanie działania w ramach wykonywanych zadań. Również żądanie lub przyjmowanie przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio jakichkolwiek nienależnych korzyści, dla niej samej lub dla jakiejkolwiek innej osoby, lub przyjmowaniu propozycji lub obietnic takich korzyści, w zamian za działanie lub zaniechanie działania w ramach wykonywanych zadań.
- 6) **konflikcie interesów** – 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, rozumiany w myśl art. 57 ust. 1 i 2 Rozporządzenia Parlamentu i Radu (UE, Euratom) nr 966/2012 z dnia 25 października 2012 r.; konflikt może być potencjalny, pozorny lub rzeczywisty;
- 7) **fałszerstwie** – należy przez to rozumieć podrobienie lub przerobienie dokumentu lub używanie takiego dokumentu jako autentycznego, wypełnienie blankietu, opatrzonego cudzym podpisem oraz użycie go niezgodnie z wolą podpisanego i na jego szkodę oraz sam fakt przygotowania takich dokumentów.
- 8) **zmowie przetargowej (poziomej i pionowej)** – należy przez to rozumieć działania niezgodne z prawem, polegające na osiągnięciu korzyści majątkowej, udaremnianiu lub utrudnianiu przetargu publicznego albo wchodzeniu w porozumienie z inną osobą działającą na szkodę właściciela mienia albo osoby lub instytucji, na rzecz której przetarg jest dokonywany.

### § 3

#### Podstawy prawne

1. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Rozdział 6: Zwalczanie nadużyć finansowych, Dz. U. C 83 z dnia 30 marca 2010 r.
2. Konwencja o ochronie interesów finansowych Wspólnot Europejskich z dnia 26 lipca 1995 r., ustanowiona na podstawie art. K. 3 Traktatu o Unii Europejskiej wraz z trzema

- protokołami (Konwencja z dnia 26 lipca 1995 r., pierwszy protokół oraz drugi protokół w sprawie kompetencji Trybunału Sprawiedliwości weszły w życie 7 października 2002 r.), Dz. U. WE nr C 316 z dnia 27 listopada 1995 r.
3. Rozporządzenie Rady (WE, Euratom) nr 2998/95 z dnia 18 grudnia 1995 r. w sprawie ochrony interesów Wspólnot Europejskich, Dz. U. L 312 z dnia 23 grudnia 1995 r.
  4. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1073/99 z dnia 25 maja 1999 r. dotyczące dochodzeń prowadzonych przez Europejski Urząd ds. Zwalczania Nadużyć finansowych (OLAF), Dz. U. L 136 z dnia 31 maja 1999 r.
  5. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr (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. U. L 248/1 z dnia 18 września 2013 r.
  6. Rozporządzenie Rady (Euratom, WE) nr 2185/96 z dnia 11 listopada 1996 r. w sprawie kontroli na miejscu oraz inspekcji prowadzonych przez Komisję w celu ochrony interesów finansowych Wspólnot Europejskich przed nadużyciami finansowymi i innymi nieprawidłowościami, Dz. U. L 292 z dnia 15 listopada 1996 r.
  7. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1303/2013 z dnia 17 grudnia 2013 roku 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, str. 320 ze zm.).
  8. 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. U. L 347 z dnia 20 grudnia 2013 r.
  9. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, EURATOM) nr 966/2012 z dnia 25 października 2012 roku w sprawie zasad finansowych mających zastosowanie do budżetu ogólnego Unii oraz uchylające rozporządzenie Rady (WE, Euratom) nr 1605/2002 (Dz. Urz. UE L 298 z 26 październik 2012 roku, str. 1 ze zm.).
  10. Rozporządzenie Rady (WE) nr 2988/95 z dnia 18 grudnia 1995 roku w sprawie ochrony interesów finansowych Wspólnot Europejskich (Dz. Urz. L 312 z 23.12.1995, s. 1).
  11. Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 1268/2012 z dnia 29 października 2012 roku w sprawie zasad stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, EURATOM) nr 966/2012 w sprawie zasad finansowych mających zastosowanie do budżetu ogólnego Unii (Dz. Urz. L 362 z 31.12.2012).
  12. Konwencja o ochronie interesów finansowych Wspólnot Europejskich sporządzona w Brukseli dnia 26 lipca 1995 roku (Dz. U. z 2009 r. nr 208, poz. 1603).
  13. Ustawa z dnia 11 lipca 2014 roku o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie 2014-2020 (Dz. U. z 2014 r. poz. 1146).
  14. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity Dz.U. z 2014 poz. 1202 późn. zm.).
  15. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 roku o finansach publicznych (tekst jednolity Dz. U. z 2013 r., poz. 885 ze zm.), zwana dalej ustawą o finansach publicznych.

16. Ustawa z dnia 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych (Dz. U. 2013, poz. 168).
17. Ustawa z dnia 16 lutego 2007 roku o ochronie konkurencji i konsumentów (Dz. U. z 2015 r. poz. 184).
18. Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. 2003, nr 153, poz. 1503 z późn. zm.).
19. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 roku – Kodeks karny (Dz. U. z 1997 r. Nr 88, poz. 553 ze zm.).
20. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 roku - Kodeks postępowania karnego (Dz. U. z 1997 r. Nr 89, poz. 555 ze zm.).
21. Ustawa z dnia 10 września 1999 r. – Kodeks karny skarbowy (Dz. U. 2013, poz. 186 z późn. zm.).
22. Ustawa z dnia 9 czerwca 2006 roku o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz. U. z 2014 r. poz. 1411 ze zm.).
23. Ustawa z dnia 29 stycznia 2004 roku Prawo zamówień publicznych (tekst jednolity Dz. U. z 2013 r. poz. 907 ze zm.).
24. Ustawa z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne (Dz. U. 2006, nr 216, poz. 1584 z późn. zm.).
25. Ustawa z dnia 12 maja 2006 r. o ratyfikacji Konwencji Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 31 października 2003 r. (Dz. U. 2006, nr 126, poz. 873).
26. 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. 2013, poz. 1464 oraz Protokół dodatkowy do Prawnokarnej konwencji o korupcji sporządzony w Strasburgu z dnia 15 maja 2003 r., Dz. U. 2014, poz. 981.
27. 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. 2014, poz. 982.
28. Uchwała nr 37 Rady Ministrów z dnia 1 kwietnia 2014 roku w sprawie Rządowego Programu Przeciwdziałania Korupcji na lata 2014-2019 (MP z dnia 28 kwietnia 2014 roku poz. 299).
29. Decyzja Komisji z dnia 19 grudnia 2013 roku 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.
30. Wytyczne Komisji Europejskiej dla państw członkowskich i organów zarządzających programami w sprawie ryzyka nadużyć finansowych oraz skutecznych i proporcjonalnych środków zwalczania nadużyć finansowych z dnia 16 czerwca 2014 roku (EGESIF\_14-021-00-16/06/2014), zwane dalej Wytycznymi KE.
31. Wytyczne Prezesa Rady Ministrów z dnia 26 stycznia 2015 r. w sprawie funkcjonowania osłony antykorupcyjnej.
32. 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 20 lipca 2015 roku.
33. Wytyczne Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju w zakresie kontroli realizacji programów operacyjnych na lata 2014 – 2020 z dnia 28 maja 2015 roku.





34. Uchwała Nr 121/V/15 Zarządu Województwa Dolnośląskiego z dnia 11 lutego 2015 r. w sprawie zatwierdzenia Regulaminu Organizacyjnego Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy.
35. Instrukcje Wykonawcze Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy Instytucji Pośredniczącej w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 z dnia 7 lipca 2015 r.
36. Instrukcje Wykonawcze Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy Instytucji Pośredniczącej w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2014-2020 z dnia 7 lipca 2015 r.
37. Zarządzenie Nr 19/2009 Dyrektora Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Wałbrzychu z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie wykonywania czynności kancelaryjnych oraz zasad i trybu postępowania z materiałami archiwalnymi i dokumentacją niearchiwalną.
38. Zarządzenie Nr 19 /2014 Dyrektora Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy z dnia 9 czerwca 2014 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Udzielania Zamówień Publicznych w Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędzie Pracy.
39. 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”.
40. Zarządzenie Nr 34/2014 z dnia 30 grudnia 2014 r. Dyrektora Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w sprawie wprowadzenia Zasad (polityki) rachunkowości.
41. 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.
42. Zarządzenie Nr 30/2015 Dyrektora Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy z dnia 11 września 2015 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.

#### § 4

#### **Deklaracja w zakresie przeciwdziałania, wykrywania i zwalczania w DWUP nadużyć finansowych i/lub korupcji**

DWUP deklaruje, iż będzie miał uczciwe i etyczne podejście do realizowanych zadań. 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/lub korupcji

Na proces zwalczania nadużyć finansowych i/lub korupcji składają się trzy podstawowe elementy tj.: zapobieganie, wykrywanie oraz sposób postępowania w przypadku podejrzenia wykrycia. Stosowanie się do poniższych zasad, może znacznie ograniczyć ryzyko wystąpienia nadużyć finansowych i/lub korupcji i odpowiednio im przeciwdziałać.

#### 1. Zapobieganie

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 z pomocą kompleksowych szkoleń i działalności informacyjnej, a także przez tworzenie kultury etycznej. Zapobieganiu służą między innymi:

##### 1) 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. 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.

##### 2) Kultura etyczna

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

Tworzenie wysokiej kultury etycznej w DWUP celem zapobiegania nadużyciom finansowym i korupcji 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 przyjmować jakichkolwiek korzyści w związku z wykonywanymi przez siebie zadaniami. Pracownikowi nie wolno zachowywać się względem interesanta w sposób dający podstawy do uznania tego zachowania za prowokację, nakłanianie lub namawianie do wręczenia korzyści.

### 3) System zarządzania i kontroli

W DWUP wdrożony jest system zarządzania i kontroli zapewniający jasny podział kompetencji i odpowiedzialności, określający zakres zadań i obowiązków pracowników, który ma na celu wyeliminowanie dowolności w określeniu sposobu pracy i procedowania. Na powyższy system składają się:

#### a) System kontroli wewnętrznej

System kontroli wewnętrznej jest jedną z form obrony przed nadużyciami finansowymi i korupcją. System ten oparty jest na zgodności z prawem, rzetelności, celowości, gospodarności, przejrzystości oraz jawności. Wdrożone mechanizmy kontroli wewnętrznej zapewniają zminimalizowanie wystąpienia ryzyka nadużyć finansowych i korupcji. W DWUP przedmiotowy system opiera się na kontroli zarządczej, której celem jest, w szczególności zapewnienie zgodności działalności DWUP z przepisami prawa oraz procedurami wewnętrznymi, skuteczności i efektywności działania, wiarygodności sprawozdań, ochrony zasobów, przestrzegania etycznego postępowania oraz zarządzania ryzykiem.

Celem weryfikacji prawidłowości funkcjonowania systemów zarządzania i kontroli w tym, w zakresie nadużyć finansowych i/lub korupcji przeprowadza się w DWUP audyt wewnętrzny oraz w miarę potrzeb doraźną kontrolę wewnętrzną (instytucjonalną).

#### b) System zarządzania

System zarządzania stanowi zintegrowany zespół sprzężonych wzajemnie elementów, które tworzą szczególną wspólnotę ze środowiskiem w jakim funkcjonuje instytucja i w wielu przypadkach nie mogą być rozpatrywane w izolacji od niego. Wziąwszy pod uwagę środowisko działania urzędu, system zarządzania może być rozpatrywany jako element systemu wyższego rzędu, pozwalając tym samym na rozpatrywanie jego elementów jako systemów rzędu niższego. Elementem systemu zarządzania mającym istotny wpływ na proces zwalczania nadużyć finansowych i/lub korupcji są obowiązujące w instytucji przepisy wewnętrzne, procedury i instrukcje wykonawcze. Przedmiotowe procedury zapewniają, m.in.:

- identyfikację okoliczności, które mogą prowadzić do /lub stanowią konflikt interesów,



- ścieżkę działania oraz środki organizacyjne i administracyjne mające na celu zarządzanie i zapobieganie takim konfliktom interesów,
- mechanizmy zapobiegania, wykrywania oraz zarządzania konfliktami interesów, zwłaszcza dla procesów zidentyfikowanych jako wrażliwe, w tym m.in. przeprowadzania zamówień publicznych, wyboru projektów do dofinansowania, rozpatrywania środków odwoławczych, przeprowadzania kontroli, informowania o nieprawidłowościach, wydawania decyzji administracyjnych wraz z rozpatrywaniem odwołań od nich, weryfikacji wniosków o płatność, poświadczeń i deklaracji wydatków.

#### c) Podział obowiązków i odpowiedzialności

W DWUP istnieje wyraźny podział obowiązków. Podział ten ma na celu zapewnienie, by wszyscy pracownicy utworzonych komórek organizacyjnych w pełni rozumieli swoje obowiązki i zobowiązania, a także eliminowanie sytuacji mogących rodzić konflikt interesów lub kompetencji

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

Rozdzielność funkcji służy zapewnieniu przejrzystości procesów i zapobieżeniu ewentualnemu wystąpieniu konfliktu interesów, będąca jednym z najczęściej identyfikowanych nadużyć finansowych.

#### d) Szkolenie i zwiększanie świadomości

Istotnym elementem zapobiegania nadużyciom finansowym jest świadomość pracowników dotycząca zapobiegania, wykrywania oraz postępowania w przypadku wystąpienia nadużyć finansowych i/lub korupcji. Wypracowaniu takiej świadomości służą m. in. szkolenia z zakresu zapobiegania i wykrywania nadużyć finansowych i/lub korupcji, odgrywające kluczową rolę w zapobieganiu wystąpienia przedmiotowym nadużyciom. 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.

#### e) Stanowiska wrażliwe

Stanowiska wrażliwe to stanowiska szczególnie narażone na ryzyko korupcji, na których pracownicy, w związku z wykonywanymi czynnościami, mogą być w sposób szczególny 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 przypadku wystąpienia zachowań z obszaru nadużyć finansowych (dotyczy nie tylko stanowisk wrażliwych) winny obowiązywać m. in. formy przeciwdziałania i zabezpieczenia tj.:

- podpisywanie odpowiednich deklaracji/oświadczeń o bezstronności,
- podpisywanie oświadczeń o zaistnieniu lub nieistnieniu okoliczności, o których mowa w art. 17 ust. 1 ustawy Prawo zamówień publicznych oraz oświadczeń o braku konfliktu interesów (również w przypadku postępowań w ramach szeroko pojętej zasady konkurencyjności),
- rotacja, która polega na ustaleniu rodzajów czynności, które mogą być wykonywane przez pracowników przemiennie z uwagi na posiadane przez nich kwalifikacje i uprawnienia,
- 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,
- przeciwdziałanie 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.

#### f) **Przyjmowanie prezentów lub innych korzyści – propozycja korupcyjna**

Pracownikom DWUP zabrania się przyjmowania jakichkolwiek prezentów lub innych korzyści od interesantów. 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.

## 2. **Wykrywanie**

DWUP zobowiązuje się do rozpatrywania wszelkich sygnałów dotyczących podejrzenia wystąpienia nadużycia finansowego i/lub korupcji oraz podejmowania stosownych działań.

Źródłem informacji na temat nadużyć finansowych i/lub korupcji mogą być sami pracownicy DWUP, osoby z zewnątrz, instytucje lub organy zewnętrzne takie jak Komisja Europejska, Urząd ds. Zwalczania Nadużyć Finansowych, Europejski Trybunał Obrachunkowy, Urząd Kontroli Skarbowej, Najwyższa Izba Kontroli, Urząd Zamówień Publicznych, Regionalna Izba Obrachunkowa, właściwe wspólnotowe lub krajowe organy ścigania przestępstw, inne podmioty posiadające informację o podejrzeniu nadużycia finansowego i/lub korupcji.

DWUP zapewnia ochronę danych osobowych pracownika zgłaszającego możliwość nadużycia finansowego i korupcji przed ewentualnymi działaniami odwetowymi tj. wszelkim niekorzystnym traktowaniem. Dane umożliwiające identyfikację pracownika mogą zostać udostępnione wyłącznie za zgodą zainteresowanego.

### **3. Postępowanie w przypadku podejrzenia wykrycia nadużycia finansowego i/lub korupcji**

Zawiadomienie 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/lub 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 zawiadamia organy ścigania, np. CBA, Policję (art. 304 § 2 k.p.k.). Pracownik niezwłocznie opisuje zdarzenie w notatce służbowej. Każdorazowo pracownik zgłaszający nieprawidłowości lub podejrzenie nadużyć finansowych będzie podlegał ochronie przed działaniami odwetowymi. Może to nastąpić m.in. przez ochronę tożsamości osoby sygnalizującej oraz ochronę przed jakimkolwiek niekorzystnym traktowaniem, mogącym być wynikiem ujawnienia informacji.

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

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

Zgłoszenia do DWUP można dokonać poprzez formularz kontaktowy znajdujący się na stronie internetowej DWUP pod adresem: [www.dwup.pl](http://www.dwup.pl) w zakładce Nadużycia finansowe.

#### **3) Zgłoszenie przez DWUP**

DWUP rozpatruje przypadki wykrytych nadużyć finansowych i/lub korupcji w oparciu o przepisy prawa krajowego i wspólnotowego właściwe dla zakresu zidentyfikowanych nieprawidłowości.

#### **4) Pozostałe źródła zewnętrzne**

Informacja o podejrzeniu wystąpienia nadużycia finansowego może pochodzić z innych źródeł niż wskazane powyżej, np. publikacje prasowe. Każdorazowo tego typu informacje będzie traktowana z należytą starannością oraz zgodnie z procedurami obowiązującymi w instytucji w przedmiotowym obszarze.

## § 6

### Rekomendacje

W celu zwiększenia świadomości w zakresie nadużyć finansowych i/lub korupcji 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 2010.
2. Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, Etyka i unikanie konfliktu interesu w samorządzie terytorialnym. Najlepsze praktyki przeciwdziałania zagrożeniom korupcyjnym, DGA S.A., Poznań 2011.
3. Najwyższa Izba Kontroli, Wytyczne w sprawie standardów kontroli wewnętrznej w sektorze publicznym INTOSAI GOV 9100.
4. Broszura Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów: „Zmowy przetargowe”, Warszawa 2013.
5. Poradnik Ministerstwa Spraw Wewnętrznych oraz Komendy Głównej Policji: „Jak złożyć zawiadomienie o przestępstwie?”, Warszawa 2012.
6. Ocena ryzyka nadużyć finansowych oraz skuteczne i proporcjonalne środki zwalczania nadużyć finansowych.  
([http://ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/docgener/informat/2014/guidance\\_fraudrisk\\_assessment\\_pl.pdf](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/informat/2014/guidance_fraudrisk_assessment_pl.pdf)).
7. Wytyczne OECD dotyczące zwalczania zμών przetargowych  
(<http://www.oecd.org/competition/cartels/42945908.pdf>).
8. Broszura Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów: „Zmowy przetargowe”, Warszawa 2013.
9. Podręcznik antykorupcyjny dla urzędników, opublikowany na stronie [www.antykorupcja.gov.pl](http://www.antykorupcja.gov.pl).
10. Podręcznik antykorupcyjny przedsiębiorców, opublikowany na stronie [www.antykorupcja.gov.pl](http://www.antykorupcja.gov.pl).
11. „Konflikt interesów w polskiej administracji rządowej – prawo, praktyka, postawy urzędników” – publikacja opublikowana na stronie [www.antykorupcja.gov.pl](http://www.antykorupcja.gov.pl).

RADCA PRAWNY  
Joanna Labędzka

DYREKTOR  
  
Monika Kwil - Skrzypińska

Załącznik Nr 2  
do Zarządzenia Nr 33/2015  
z dnia 07.10.2015r.

### OŚWIADCZENIE PRACOWNIKA

Ja, niżej podpisana/y.....

( imię i nazwisko)

.....

(nazwa komórki organizacyjnej)

oświadczam, że:

zapoznałam /em/ się z treścią Zarządzenia Nr..... Dyrektora Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy z dnia ..... 2015 r. w sprawie wprowadzenia Polityki przeciwdziałania i zwalczania nadużyć finansowych i/lub korupcji w Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędzie Pracy

....., dnia .....

.....  
(podpis pracownika)

RADCA PRACOWNY  
Joanna Łabędzka

DYREKTOR  
  
Monika Kwil - Skrzypińska