

**POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA NADUŻYCIOM FINANSOWYM
W WOJEWÓDZKIM URZĘDZIE PRACY W LUBLINIE – INSTYTUCJI
POŚREDNICZĄCEJ W RAMACH PROGRAMU OPERACYJNEGO WIEDZA
EDUKACJA ROZWÓJ NA LATA 2014-2020**

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, jako Instytucja Pośrednicząca (IP) Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014-2020 (PO WER) – zwany dalej *IP PO WER* 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. Zobowiązania takiego oczekuje się od pracowników IP PO WER oraz Wnioskodawców, Beneficjentów i Partnerów realizujących projekty w ramach Programu.
2. Nadużycie finansowe może objawiać się na wiele różnych sposobów. IP PO WER stosuje politykę zakładającą zero tolerancji dla nadużyć finansowych i korupcji oraz wykorzystuje system kontroli, zaprojektowany tak, aby zapobiegał nadużyciom finansowym i wykrywał je w możliwie największym stopniu, a także korygował ewentualne skutki zaistniałych nadużyć.
3. Celem tej strategii jest propagowanie kultury zniechęcającej do nieuczciwych zachowań oraz ułatwienie zapobiegania konfliktom interesów, nadużyciom finansowym, ich wykrywania, a także stworzenie procedur, które pomogą prowadzić dochodzenia w sprawie nadużyć finansowych i powiązanych przestępstw oraz zapewnią podejmowanie właściwych działań w odpowiednim czasie na wypadek zaistnienia takich sytuacji.
4. Za niniejszą Politykę oraz wszystkie stosowane w niej procedury odpowiada Kierownictwo Urzędu, które będzie poddawało je aktywnym przeglądom i na bieżąco uaktualniało.

§ 2

Działania IP PO WER zgodne są z zasadami określonymi w Kodeksie Etyki pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, zaś niniejsza Polityka pozostaje w zgodności z zewnętrznymi uregulowaniami prawnymi (m.in. z Zaleceniami w zakresie wprowadzania mechanizmów przeciwdziałania i zwalczania nadużyć finansowanych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020) oraz przepisami wewnętrznymi, obowiązującymi w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie.

§ 3

W IP PO WER funkcjonują adekwatne środki zwalczania konfliktu interesów, nadużyć finansowych i korupcji w oparciu o wyniki procesu zarządzania ryzykiem, zgodne z art. 125 pkt 4c rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1303/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. oraz w oparciu o aktualne prawodawstwo unijne i krajowe. IP PO WER zarządza ryzykiem przy wykorzystaniu narzędzi informatycznych oraz zapewnia, że pracownicy są świadomi ryzyka nadużyć finansowych oraz zapewnione są dla nich szkolenia z zakresu identyfikacji zwalczania nadużyć finansowych i korupcji.

§ 4

1. IP PO WER realizuje swoje zadania w oparciu o obowiązujące przepisy prawa. W celu poprawy jakości wykonywanych zadań wprowadza również uregulowania wewnętrzne. Stworzone przez Urząd systemy zarządzania i kontroli zapewniają zapobieganie nieprawidłowościom, nadużyciom finansowym oraz ich wykrywanie i korygowanie, jak również odzyskiwanie kwot nienależnie wypłaconych.
2. Wprowadzenie regulaminów, instrukcji i procedur wewnętrznych wpływa na ograniczenie ryzyka zachowań korupcyjnych, naruszeń etyki zawodowej oraz przeciwdziałania nadużyciom i stanowi element kontroli zarządczej. Dokumentami będącymi podstawą działania Urzędu są m.in.:
 - Regulamin Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie,
 - Regulamin Organizacyjny Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie,
 - Regulamin naboru na stanowiska urzędnicze, w tym kierownicze stanowiska urzędnicze w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie,
 - Zarządzenie nr 59 z dnia 22.11.2019 r. Dyrektora WUP w Lublinie w sprawie przeprowadzania okresowych ocen pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie,
 - Regulamin przeprowadzania służby przygotowawczej i egzaminu kończącego służbę przygotowawczą w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie,
 - Regulamin podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie,
 - Regulamin udzielania zamówień wyłączonych spod stosowania ustawy na podstawie art.2 ust. 1 z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych,
 - Procedury wykonywania kontroli zarządczej, planowania działalności i zarządzania ryzykiem oraz samooceny kontroli zarządczej dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie,
 - Kodeks Etyki pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie,
 - Zarządzenie Nr 33/2020 Dyrektora WUP z dn. 21.05.2020 r. w sprawie zasad kontroli zarządczej w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie,
 - Zarządzenie nr 2/2022 Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie z dnia 04.01.2022r. w sprawie zakładowego planu kont dla WUP w Lublinie oraz przyjętych zasad rachunkowości,
 - Instrukcja obiegu i kontroli dokumentów finansowo-księgowych w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie,
 - Zarządzenie Nr 1 Dyrektora WUP w Lublinie z dnia 04.01.2022 r. w sprawie wprowadzenia instrukcji obiegu i kontroli dokumentów finansowo-księgowych,
 - Instrukcja kancelaryjna i JRWA w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie,
 - Instrukcje Wykonawcze Instytucji Pośredniczącej - Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój,
 - Roczne Plany Kontroli Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie'
 - Zarządzenie Nr 60/2021 Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie z dnia 16 grudnia 2021 r. w sprawie wprowadzenie Regulaminu przyjmowania wewnętrznych zgłoszeń Naruszeń prawa oraz podejmowania działań następczych w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie.

§ 5

Ileokroć w postanowieniach Polityki jest mowa o:

- 1) **Urządzie** – należy przez to rozumieć Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.
- 2) **Kierownictwo Urzędu** - należy przez to rozumieć Dyrektora/Wicedyrektorów Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie.
- 3) **Pracowniku** - należy przez to rozumieć wszystkich pracowników IP PO WER stażystów oraz studentów odbywających praktyki w Urzędzie.

- 4) **Interesancie** - należy przez to rozumieć beneficjentów, osoby fizyczne, osoby reprezentujące organy instytucji rządowych oraz jednostek samorządu terytorialnego itp., załatwiającej sprawę w IP PO WER.
- 5) **Konflikt interesów** - należy przez to rozumieć konflikt, o którym mowa w art. 61 rozporządzenia finansowego, który stanowi, że:
- „1. Podmiotom upoważnionym do działań finansowych w rozumieniu rozdziału 4 niniejszego tytułu oraz innym osobom, w tym również organom krajowym na dowolnym szczeblu, uczestniczącym w wykonaniu budżetu w ramach zarządzania bezpośredniego, pośredniego i dzielonego, w tym również w odnośnych działaniach przygotowawczych, a także w audycie lub kontroli, zakazuje się podejmowania jakichkolwiek działań, które mogą spowodować powstanie konfliktu ich interesów z interesami Unii. Podmioty te muszą również podejmować odpowiednie środki, aby zapobiegać powstaniu konfliktu interesów w ramach funkcji wchodzących w zakres ich odpowiedzialności, oraz aby zareagować na sytuacje, które obiektywnie można postrzegać jako konflikt interesów.
2. 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 istnienia konfliktu interesów organ powołujący lub odpowiedni organ krajowy zapewniają, aby dana osoba zaprzestała jakichkolwiek działań w danej kwestii. Odpowiedni delegowany urzędnik zatwierdzający lub odpowiedni organ krajowy zapewniają, aby wszelkie dalsze stosowne działania zostały podjęte zgodnie z mającym zastosowanie prawem.
3. Do celów ust. 1 konflikt interesów istnieje wówczas, gdy bezstronne i obiektywne pełnienie funkcji podmiotu upoważnionego do działań finansowych lub innej osoby, o których mowa w ust. 1, jest zagrożone z uwagi na względy rodzinne, emocjonalne, sympatie polityczne lub związki z jakimkolwiek krajem, interes gospodarczy lub jakiegokolwiek inne bezpośrednio lub pośrednio interesy osobiste”. Według Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju konflikt interesów to konflikt pomiędzy obowiązkiem publicznym a interesami prywatnymi urzędnika publicznego, polegający na tym, że interesy urzędnika publicznego jako osoby prywatnej mogłyby niewłaściwie wpłynąć na wykonywanie przez niego swoich obowiązków i zadań publicznych.”
- 6) **Korupcja** – zgodnie z art. 1 ust. 3a ustawy o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, korupcja oznacza czyn:
- a) 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;
 - b) 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;
 - c) 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;
 - d) 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. Na potrzeby niniejszego dokumentu przyjmuje się, że korupcja stanowi szczególny rodzaj nadużycia finansowego.

7) Nadużycie finansowe - w odniesieniu do wydatków zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. a) Konwencji z dnia 26 lipca 1995 r. sporządzonej na mocy art. K.3 Traktatu o ochronie interesów finansowych Wspólnot Europejskich (Dz.U C 316 z dnia 27 listopada 1995 r.) jest to 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 ogólnego WE lub budżetów zarządzanych przez WE 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.

Zgodnie z art. 3 ust. 2 Dyrektywy 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 „za nadużycie naruszające interesy finansowe Unii uważa się:

a) w odniesieniu do wydatków niewiązanych z zamówieniami publicznymi – działanie lub zaniechanie odnoszące się do:

- wykorzystywania lub przedstawiania nieprawdziwych, niepoprawnych lub niepełnych oświadczeń lub dokumentów, skutkującego sprzeniewierzeniem lub bezprawnym zatrzymaniem środków finansowych lub aktywów z budżetu Unii lub z budżetów, którymi Unia zarządza lub którymi zarządza się w jej imieniu;
- nieujawnienia informacji z naruszeniem szczególnego obowiązku, z tym samym skutkiem;
- lub niewłaściwego wykorzystania takich środków finansowych lub aktywów do celów innych niż te, na które pierwotnie zostały przyznane;

b) w odniesieniu do wydatków związanych z zamówieniami publicznymi, co najmniej w przypadkach, w których dopuszczono się ich w celu uzyskania przez sprawcę lub inną osobę bezprawnych korzyści powodujących stratę w interesach finansowych Unii – działanie lub zaniechanie odnoszące się do:

- wykorzystywania lub przedstawiania nieprawdziwych, niepoprawnych lub niepełnych oświadczeń lub dokumentów, skutkującego sprzeniewierzeniem lub bezprawnym zatrzymaniem środków finansowych lub aktywów z budżetu Unii lub z budżetów, którymi Unia zarządza lub którymi zarządza się w jej imieniu;
- nieujawnienia informacji z naruszeniem szczególnego obowiązku, z tym samym skutkiem;
lub
- niewłaściwego wykorzystania takich środków finansowych lub aktywów do celów innych niż te, na które pierwotnie zostały przyznane, ze szkodą dla interesów finansowych Unii”.

Należy mieć na uwadze również, że określenie „nadużycie finansowe” jest potocznie używane do opisu szeregu różnych czynów zabronionych, takich jak: kradzież, korupcja, przywłaszczenie, fałszerstwo, wprowadzanie w błąd, zmowa, pranie pieniędzy oraz zatajanie istotnych faktów. Zatem, pojęcie „nadużycie finansowe” używane w tym dokumencie powinno być również rozumiane w sposób szeroki. Z nadużyciem wiąże się często wykorzystanie oszustwa w celu uzyskania korzyści dla siebie, osoby bliskiej lub osoby trzeciej, bądź w celu spowodowania straty dla innej osoby - kluczowym

elementem odróżniającym nadużycie od nieprawidłowości jest działanie intencjonalne. Nadużycie finansowe pociąga więc za sobą nie tylko skutki finansowe, lecz może też przyczynić się do utraty reputacji organizacji odpowiedzialnej za zarządzanie funduszami UE;

- 8) **Nieprawidłowość** – zgodnie z art. 2 pkt 36 rozporządzenia ogólnego to każde naruszenie prawa unijnego lub prawa krajowego dotyczącego stosowania prawa unijnego, wynikające z działania lub zaniechania podmiotu gospodarczego zaangażowanego we wdrażanie EFS, które ma lub może mieć szkodliwy wpływ na budżet Unii poprzez jego obciążenie nieuzasadnionym wydatkiem;
- 9) **Nieprawidłowość systemowa** – zgodnie z art. 2 punkt 38 rozporządzenia ogólnego, tj.: każda nieprawidłowość, która ma mieć charakter powtarzalny, o wysokim prawdopodobieństwie wystąpienia w podobnych rodzajach projektów i jednocześnie taka, która jest konsekwencją istnienia poważnych defektów w skutecznym funkcjonowaniu systemu zarządzania i kontroli, w tym nieprawidłowość polegająca na niewprowadzeniu odpowiednich procedur zgodnie z rozporządzeniem ogólnym oraz przepisami dotyczącymi poszczególnych funduszy;
- 10) **Podejrzanie nadużycia** - w rozumieniu art. 27 pkt c Rozporządzenia Komisji (WE) nr 1828/2006 z dnia 8 grudnia 2006 r. ustanawiającego szczegółowe zasady wykonania rozporządzenia Rady (WE) nr 1083/2006 ustanawiającego przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności oraz rozporządzenia (WE) nr 1080/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego - jest to nieprawidłowość, która prowadzi do wszczęcia postępowania administracyjnego lub sądowego na poziomie krajowym w celu stwierdzenia zamierzonego działania, w szczególności nadużycia finansowego. Szczegółowe zasady ustalenia podejrzenia popełnienia nadużyć finansowych zostały określone w Procedurze 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 – RION;
- 11) **Potencjalny konflikt interesów** - ma miejsce, gdy urzędnik publiczny ma takie interesy prywatne, które sprawiają, że konflikt interesów zaistniałby, gdyby dany urzędnik miał zaangażować się w odpowiednie (tj. sprzeczne) obowiązki urzędowe w przyszłości;
- 12) **Pozorny konflikt interesów** - to konflikt, o którym można powiedzieć, że istnieje, gdy wydaje się, że prywatne interesy urzędnika publicznego mogłyby niewłaściwie wpłynąć na wykonywanie przez niego swoich obowiązków, lecz w rzeczywistości tak się nie dzieje;
- 13) **Rzeczywisty konflikt interesów** - to konflikt pomiędzy obowiązkiem publicznym a interesami prywatnymi urzędnika publicznego, polegający na tym, że interesy urzędnika publicznego jako osoby prywatnej mogłyby niewłaściwie wpłynąć na wykonywanie przez niego swoich obowiązków i zadań publicznych.

§ 6

Niniejsza Polityka ma zastosowanie do wszystkich przypadków stwierdzenia nadużyć finansowych jak i podejrzenia ich zaistnienia.

Odpowiedzialność

§ 7

1. Odpowiedzialność za stworzenie środowiska pracy wolnego od przejawów nadużyć, wykrywanie i zapobieganie nadużyciom oraz minimalizację ich negatywnych skutków ponosi Kierownictwo Urzędu.
2. W celu zapewnienia adekwatnego, skutecznego i efektywnego systemu oceny ryzyka nadużyć finansowych Kierownictwo powołuje w ramach IP PO WER w drodze zarządzenia *Zespół ds. oceny ryzyka*, odpowiedzialny za:
 - regularny przegląd ryzyka nadużyć finansowych,
 - uwzględnianie przy analizie ryzyka takich źródeł informacji, jak m.in.: raporty, sprawozdania z kontroli/audytów, raporty z nieprawidłowości, jak też w ramach analizy ryzyka dokonywanie przeglądu procedur wewnętrznych,
 - tworzenie skutecznej strategii zwalczania nadużyć finansowych i planu działania na wypadek nadużyć,
 - uświadamianie nadużyć finansowych pracownikom, beneficjentom m.in. poprzez szkolenia/informacje,
 - monitorowanie, aby IP PO WER kierowała sprawą do właściwych organów dochodzeniowych niezwłocznie po zdarzeniu.
3. Za codzienne zarządzanie ryzykiem nadużyć finansowych i za plany działań odpowiadają Naczelnik/Kierownicy z ramienia IP PO WER zgodnie z oceną ryzyka nadużyć finansowych, w szczególności odpowiadają oni za:
 - funkcjonowanie odpowiedniego systemu kontroli wewnętrznej w obszarze podlegającym ich kompetencjom,
 - zapobieganie nadużyciom finansowym i ich wykrywanie,
 - należyta staranność i wdrożenie środków ostrożności w razie podejrzenia nadużycia finansowego,
 - podejmowanie działań naprawczych, w tym wnioskowanie o nakładanie kar administracyjnych w stosownych przypadkach.

Konflikt interesów

§ 8

1. W celu umożliwienia obiektywnego i bezstronnego podejmowania decyzji przez pracowników niezależnie od powiązań rodzinnych, względów emocjonalnych, sympatii politycznych lub jakichkolwiek innych wspólnych interesów z interesantem, wskazuje się procesy szczególnie narażone na wystąpienie konfliktu interesów:
 - przeprowadzanie zamówień publicznych,
 - wybór projektów do dofinansowania,
 - rozpatrywanie środków odwoławczych,
 - prowadzenie kontroli,
 - informowanie o nieprawidłowościach,
 - weryfikacja wniosków o płatność, poświadczeń i deklaracji wydatków,
 - wydawanie decyzji administracyjnych.
2. IP PO WER podejmuje działania służące zapobieganiu wystąpienia konfliktu interesów poprzez:
 - zdefiniowanie potencjalnych zagrożeń i ich monitorowanie,
 - przeciwdziałanie potencjalnym, pozornym i rzeczywistym konfliktom interesów,
 - podnoszenie wiedzy pracowników w zakresie przeciwdziałania konfliktom interesów oraz promowanie postaw etycznych,
 - bieżące rozwiązywanie sytuacji problemowych,

- zachęcanie do informowania o problemach i podejrzeniach wystąpienia konfliktów interesów.
3. W celu przeciwdziałania konfliktom interesów IP PO WER stosuje odpowiednie mechanizmy, opisane w § 9.

Mechanizmy przeciwdziałania nadużyciom finansowym i konfliktom interesów

§ 9

1. Najważniejszym elementem skutecznej strategii walki z nadużyciami, korupcją i konfliktem interesów jest promowanie przez IP PO WER uczciwych i przejrzystych zasad postępowania.
2. Kierownictwo Urzędu będzie egzekwować od pracowników :
 - umiejętność identyfikowania i określania ryzyk nadużyć finansowych w zakresie działalności Urzędu,
 - umiejętność identyfikowania i określania ryzyk związanych z możliwością wystąpienia konfliktów interesów,
 - znajomość procedury informowania przełożonych o swoich podejrzeniach związanych z przejawami nadużyć, korupcji i konfliktu interesów, przy jednoczesnym zapewnieniu pełnej dyskrecji tak, aby czyniący to pracownicy nie czuli się szykanowani,
 - przestrzeganie procedur obiegu dokumentów wewnątrz Urzędu, zgodnie z Instrukcją Kancelaryjną Urzędu,
 - przestrzeganie Regulaminu udzielania zamówień publicznych,
 - przestrzeganie Instrukcji Wykonawczych Instytucji Pośredniczącej – Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie dla działań w ramach PO WER,
 - przedkładanie okresowych sprawozdań z wykonywanych działań.
3. W celu zapobiegania wystąpieniu konfliktu interesów, nadużyć finansowych i korupcji przy procesach związanych z realizacją Programu IP POWER opracowała mechanizmy działania obejmujące m.in.:
 - podpisywanie oświadczeń/deklaracji o bezstronności w procesach dotyczących wyboru projektów, kontroli i weryfikacji wniosków o płatność (wymóg podpisywania ww. oświadczeń/deklaracji o bezstronności został uregulowany w Instrukcjach Wykonawczych Instytucji Pośredniczącej – Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie dla działań w ramach PO WER);
 - podpisywanie oświadczeń o zaistnieniu lub niezaistnieniu okoliczności, o których mowa w art. 17 ust. 1 ustawy Pzp oraz oświadczeń o braku konfliktu interesów (wymóg podpisywania ww. oświadczeń został uregulowany w Instrukcjach Wykonawczych Instytucji Pośredniczącej – Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie dla działań w ramach PO WER);
 - stosowanie zasady „wielu par oczu” (rozdzielenie obowiązków/czynności między co najmniej dwóch pracowników w obszarach narażonych na wystąpienie korupcji tak, aby wyniki nie zależały od jednej osoby np. ocena wniosków o dofinansowanie, weryfikacja wniosków o płatność uregulowane zostało w Instrukcjach Wykonawczych Instytucji Pośredniczącej – Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie dla działań w ramach PO WER),
 - weryfikacji danych publicznie dostępnych, gromadzonych w różnych systemach informatycznych do wykrywania nadużyć finansowych,
 - weryfikowanie i zatwierdzanie zadań przez przełożonego,
 - politykę szkoleniową uwzględniającą podnoszenie świadomości w zakresie przeciwdziałania i zwalczania nadużyć finansowych (np. pracownicy odbywają szkolenia antykorupcyjne dla przedstawicieli administracji publicznej, zaznajamiani są z dokumentami opracowanymi przez instytucje zwalczające korupcję i nadużycia finansowe np. OLAF, nowi pracownicy zaznajamiani są z wewnętrznymi regulacjami określonymi w § 9 pkt 2) oraz oprócz szkoleń, budowanie świadomości pracowników

poprzez prowadzoną na bieżąco komunikację wewnętrzną dotyczącą etyki i zapobieganiu korupcji.,

- zapewnienie odpowiedniego podziału zadań w instytucji, co zostało uwzględnione w Instrukcjach Wykonawczych Instytucji Pośredniczącej – Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie dla działań w ramach PO WER (np. weryfikacji wniosku o płatność nie powinny dokonywać osoby, które były zaangażowane w proces oceny wniosku o dofinansowanie danego projektu konkursowego, co każdorazowo jest potwierdzane przez daną osobę poprzez złożenie stosownego oświadczenia; kontroli projektu nie powinny dokonywać osoby, które były zaangażowane w proces oceny wniosku o dofinansowanie danego projektu konkursowego a także, które dokonywały weryfikacji wniosku o płatność tego projektu, co każdorazowo jest potwierdzane przez daną osobę poprzez złożenie stosownego oświadczenia; dokumenty dotyczące Roczego Planu Kontroli oraz wyniki kontroli zawarte w informacjach pokontrolnych wraz z ewentualnymi zaleceniami pokontrolnymi zatwierdzane są przez osobę inną, niż zatwierdzająca wnioski o płatność),
- zobowiązanie pracowników do bezzwłocznego poinformowania bezpośredniego przełożonego o możliwości wystąpienia konfliktu interesów, celem ewentualnego wyłączenia pracownika z wykonywania danej czynności służbowej.

§ 10

1. Pracownicy IP PO WER przy wykonywaniu obowiązków służbowych powinni działać zgodnie z obowiązującym w Urzędzie Kodeksem Etyki.
2. Pracownicy IP PO WER powinni jednakowo traktować wszystkich uczestników przy udzielaniu zamówień publicznych przez Urząd, przyznawaniu dotacji, realizacji czynności kontrolnych, nie ulegając wpływom ani naciskom.
3. Pracownicy nie mogą żądać i przyjmować jakichkolwiek korzyści majątkowych lub osobistych.
4. Pracownicy powinni wykonywać swoje obowiązki rzetelnie i bezstronnie, rozpatrywać sprawy interesantów zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz przewidzianymi procedurami działania, przestrzegając przy tym terminów, racjonalnie gospodarować publicznymi środkami finansowymi.

Postępowanie z podejrzeniami nadużyć finansowych

§ 11

1. Ze względu na fakt, że wystąpienie nadużyć finansowych może zaistnieć na każdym etapie realizacji projektu, wszyscy pracownicy powinni być wyczuleni na wszelkie symptomy wystąpienia ewentualnych nadużyć finansowych podczas wykonywania codziennych obowiązków służbowych.
2. Pracownik, w przypadku powzięcia istotnych informacji świadczących o możliwości podejrzenia nadużycia finansowego lub wobec którego podjęto próbę skorumpowania winien o zaistniałym fakcie niezwłocznie poinformować bezpośredniego przełożonego, który następnie zawiadamia Kierownictwo Urzędu lub bezpośrednio Kierownictwo Urzędu oraz podjąć działania mające na celu zabezpieczenie miejsca zdarzenia (np. zabezpieczenie dokumentów lub dowodów rzeczowych czynu, odseparowanie sprawy).
3. Bezpośredni przełożony/Kierownictwo Urzędu niezwłocznie informuje o zdarzeniu odpowiednią instytucję powołaną do zwalczania przestępczości. Do instytucji tych należą:
 - Centralne Biuro Antykorupcyjne (CBA),
 - Policja i Prokuratura,
 - Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów (UOKiK),
 - Urząd Zamówień Publicznych,

- Najwyższa Izba Kontroli (NIK).

4. Istotną rolę w zakresie wykrywania nadużyć finansowych pełni skrzynka e-mail: zgloszenia@wup.lublin.pl oraz sygnal@mfigr.gov.pl, która zapewnia pełną anonimowość zgłaszających, jak również kontakt z Pełnomocnikiem ds. zgłoszeń, zatrudnionym w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie.

§ 12

1. Kierownictwo Urzędu deklaruje ochronę i wsparcie dla pracowników, którzy będą sygnalizować nieprawidłowości zachodzące w instytucji lub ryzyko ich wystąpienia.
2. Ochronę pracownika sygnalizującego nieprawidłowości uzależnia się od jego dobrej wiary (gdy znane mu okoliczności pozwalają zakładać, że mógł mieć przekonanie o nieprawidłowości bądź ryzyku jej wystąpienia).
3. Nie podlegają ochronie pracownicy sygnalizujący nieprawidłowości w złej wierze, w szczególności za świadome zgłaszanie informacji nieprawdziwych.
4. Kierownictwo Urzędu deklaruje ochronę pracownika przed działaniami odwetowymi, w tym przed bezzasadnym rozwiązaniem stosunku pracy, obniżeniem wynagrodzenia, pozbawieniem możliwości awansu, pozbawieniem nagród, premii itp. Kierownictwo Urzędu dołoży starań, by chronić pracownika przed ostracyzmem ze strony innych pracowników.
5. Jako zasadę przyjmuje się poufność danych osobowych osoby sygnalizującej nieprawidłowość wobec pracowników IP PO WER lub przełożonych.

Sankcje

§ 13

1. Polityka podlega rozpropagowaniu wśród wszystkich pracowników IP PO WER, jako narzędzie dbania o interes społeczny oraz interes Urzędu.
2. Wszelkie naruszenia Polityki powinny być zgłaszane do Kierownictwa Urzędu.
3. Każdy pracownik, który nie będzie przestrzegał niniejszej Polityki lub nie zgłosi przestępczego działania, o którym wie lub które podejrzewa, podlegać będzie odpowiedzialności dyscyplinarnej. Fałszywe oskarżenie jest przestępstwem i może być prawnie ścigane.
4. Bezpośredni przełożony pracownika również podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej jeżeli wiedział lub miał podstawy podejrzewać, że podlegli mu pracownicy zaangażowani byli w postępowanie niezgodne z niniejszą Polityką a nie uczynił niczego w celu zapobieżenia takiemu postępowaniu i nie podjął odpowiednich działań naprawczych.

DYREKTOR

Andrzej Pruszkowski

Zastępca Naczelnika
Wydziału ds. Kontroli IP PO WER

Katarzyna Tokarczuk

A. Woźniak

