



# DZIENNIK URZĘDOWY

MINISTRA RODZINY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

---

Warszawa, dnia 2 listopada 2022 r.

Poz. 32

## ZARZĄDZENIE NR 31

MINISTRA RODZINY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

z dnia 1 listopada 2022 r.

**w sprawie wprowadzenia Polityki w zakresie przeciwdziałania korupcji i nadużyciom finansowym oraz zapobiegania konfliktowi interesów w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej**

Na podstawie art. 34 ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Radzie Ministrów (Dz. U. z 2022 r. poz. 1188) zarządza się, co następuje:

### § 1.

W Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej wprowadza się „Politykę w zakresie przeciwdziałania korupcji i nadużyciom finansowym oraz zapobiegania konfliktowi interesów w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej”, stanowiącą załącznik do zarządzenia.

### § 2.

Traci moc zarządzenie nr 23 Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 czerwca 2015 r. w sprawie wprowadzenia w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej Polityki przeciwdziałania korupcji oraz nadużyciom finansowym (Dz. Urz. Min. Prac. i Pol. Społ. poz. 25).

### § 3.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia.

**MINISTER RODZINY  
I POLITYKI SPOŁECZNEJ**

*Marlena Maląg*

Ministra Rodziny i Polityki Społecznej  
z dnia 1 listopada 2022 r.

## **POLITYKA W ZAKRESIE PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I NADUŻYCIOM FINANSOWYM ORAZ ZAPOBIEGANIA KONFLIKTOWI INTERESÓW W MINISTERSTWIE RODZINY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**

### **I. Wprowadzenie**

Celem Polityki w zakresie przeciwdziałania korupcji i nadużyciom finansowym oraz zapobiegania konfliktowi interesów w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej, zwanej dalej „Polityką”, jest promowanie kultury organizacyjnej ułatwiającej zapobieganie i wykrywanie nadużyć finansowych oraz oszustw, a także wdrożenie i rozwój procedur pomocnych w identyfikowaniu nadużyć finansowych i przestępstw o charakterze korupcyjnym oraz zapobieganie konfliktowi interesów. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, zwane dalej „MRiPS”, zapewnia, że wszystkie przypadki nadużyć finansowych, korupcji oraz konfliktu interesów rozpatrywane będą w oparciu o przepisy prawa krajowego i europejskiego.

### **II. Definicje**

Ilekróć w Polityce jest mowa o:

- 1) **Kierownictwie MRiPS** – należy przez to rozumieć Ministra, Sekretarzy Stanu i Podsekretarzy Stanu, Dyrektora Generalnego MRiPS i szefa Gabinetu Politycznego Ministra;
- 2) **konflikcie interesów** – należy przez to rozumieć sytuację, gdy pracownik urzędu reprezentując państwo czy działając w imieniu państwa, jednocześnie jest powiązany albo zaangażowany, na poziomie wyznawania wartości, przekonań, ale też czynnej pracy, na rzecz podmiotu trzeciego, w procesy czy działania, którymi dany urząd administruje. Konflikt interesów, zgodnie z art. 61 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady<sup>1</sup>, zwanym dalej „RF 2018”, istnieje wówczas, gdy bezstronne i obiektywne pełnienie funkcji podmiotu upoważnionego do działań finansowych lub innej osoby, w tym również organów krajowych na dowolnym szczeblu, uczestniczących w wykonaniu budżetu w ramach zarządzania bezpośredniego, pośredniego i dzielonego, w tym również w odnośnych działaniach przygotowawczych, a także w audycie lub kontroli, jest zagrożone z uwagi na względy rodzinne, emocjonalne, sympatie polityczne lub związki z jakimkolwiek krajem, interes gospodarczy lub jakiegokolwiek inne bezpośrednie lub pośrednie interesy osobiste;
- 3) **korupcji** – należy przez to rozumieć nadużycie uprawnień dla prywatnych korzyści, w tym obiecywanie, proponowanie, wręczanie przez jakąkolwiek osobę, bezpośrednio lub pośrednio, jakiegokolwiek nienależnych korzyści pracownikowi MRiPS dla niego samego lub dla jakiegokolwiek innej osoby w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu jej funkcji, a także żądanie lub przyjmowanie przez osobę zatrudnioną w MRiPS bezpośrednio lub pośrednio jakiegokolwiek nienależnych korzyści, dla niej samej lub dla jakiegokolwiek innej osoby, lub przyjmowanie propozycji lub obietnic takich korzyści, w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu jej funkcji. Najczęściej spotykane działania o charakterze korupcyjnym:
  - przekupstwo (łapownictwo),
  - wykorzystywanie środków budżetowych i majątku publicznego do celów prywatnych lub osobistych korzyści,
  - płatna protekcja,
  - handel wpływami, np. poparcie w wyborach lub finansowanie partii politycznej w zamian za zdobycie wpływów,

<sup>1</sup> 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) Nr 283/2014 oraz decyzję Nr 541/2014/UE, a także uchylające rozporządzenie (UE, Euratom) nr 966/2012, (art. 61) (Dz. Urz. UE. L Nr 193, str. 1).

- nieprawidłowości dotyczące zamówień publicznych, kontraktów, koncesji czy decyzji sądów, uchylanie się przed obowiązkiem celnym, podatkowym itp.,
  - świadome, niezgodne z prawem dysponowanie środkami z budżetu państwa i majątkiem, który jest dobrem publicznym,
  - faworyzowanie,
  - nepotyzm, kumoterstwo;
- 4) **nadużyciu finansowym** – należy przez to rozumieć jakiekolwiek celowe działanie lub zaniechanie naruszające interesy finansowe krajowe oraz Wspólnot Europejskich w odniesieniu do wydatków, polegające na:
- wykorzystaniu lub przedstawieniu nieprawdziwych, niepoprawnych lub niepełnych oświadczeń lub dokumentów, które ma na celu sprzeniewierzenie lub bezprawne zatrzymanie środków z budżetu krajowego oraz ogólnego Wspólnot Europejskich lub budżetów zarządzanych przez Wspólnoty Europejskie lub w ich imieniu,
  - nieujawnieniu informacji z naruszeniem szczególnego obowiązku, w tym samym celu,
  - niewłaściwym wykorzystaniu takich środków do celów innych niż te, na które zostały pierwotnie przyznane;
- 5) **nieprawidłowości** – należy przez to rozumieć jakiekolwiek naruszenie przepisu prawa wynikające z działania lub zaniechania działań przez MRiPS, które spowodowało lub mogłoby spowodować szkodę dla środków budżetu państwa, ogólnego budżetu Unii Europejskiej lub budżetów przez nią zarządzanych, albo przez zmniejszenie lub utratę dochodów pobieranych bezpośrednio w imieniu Unii Europejskiej albo przez nieuzasadniony wydatek;
- 6) **oszustwie** – należy przez to rozumieć:
- wykorzystanie lub przedstawienie nieprawdziwych, niepoprawnych lub niepełnych oświadczeń lub dokumentów, które ma na celu sprzeniewierzenie lub bezprawne zatrzymanie środków z budżetu państwa, budżetu ogólnego Unii Europejskiej lub budżetów zarządzanych przez lub w imieniu Unii Europejskiej,
  - nieujawnienie informacji z naruszeniem przepisów, powodujące efekt określony w tiret pierwsze,
  - wykorzystanie środków do celów innych niż te, dla których były pierwotnie przyznane;
- 7) **podejrzeniu popełnienia nadużycia finansowego** – należy przez to rozumieć domniemanie/założenie, prowadzące do wszczęcia postępowania administracyjnego lub sądowego na poziomie krajowym w celu stwierdzenia zamierzonego działania, w szczególności nadużycia finansowego;
- 8) **pracowniku** – należy przez to rozumieć pracownika MRiPS bez względu na zajmowane stanowisko, podstawę nawiązania stosunku pracy, rodzaj i wymiar czasu pracy oraz miejsce świadczenia pracy, a także stażystę i wolontariusza;
- 9) **ryzyku** – należy przez to rozumieć miarę lub ocenę zagrożenia lub niebezpieczeństwa wynikającego z prawdopodobnych zdarzeń niezależnych od MRiPS albo z możliwych konsekwencji podjęcia decyzji;
- 10) **właścicieli ryzyka** – należy przez to rozumieć osobę, która jest odpowiedzialna za zarządzanie, aktualizowanie i kontrolowanie wszystkich aspektów przypisanego jej konkretnego ryzyka, włącznie z zastosowaniem wybranych reakcji w odpowiedzi na zagrożenia;
- 11) **zarządzaniu ryzykiem** – należy przez to rozumieć logiczną i systematyczną metodę tworzenia kontekstu, identyfikacji, analizy i ewaluacji ryzyka oraz nadzoru i informowania o ryzyku w sposób, który wspomogę MRiPS w realizacji celów i zadań;
- 12) **zwalczaniu nadużyć finansowych** – należy przez to rozumieć wprowadzenie w MRiPS skutecznych, efektywnych i adekwatnych mechanizmów, uwzględniających zdefiniowane rodzaje ryzyka korupcyjnego.

### III. Obszary funkcjonowania Polityki

#### 1. Obszar analiz i kontroli

Działania mające na celu prowadzenie stałych kontroli, analiz, okresowych przeglądów rozwiązań w zakresie przeciwdziałania korupcji i zapobiegania konfliktowi interesów. Wypracowanie procedur zgłaszania nadużyć finansowych i korupcji do odpowiednich podmiotów krajowych oraz do Europejskiego Urzędu do Spraw Zwalczania Nadużyć Finansowych. Działania te będą realizowane w szczególności przez:

- realizację zadań kontrolnych,
- realizację zadań audytowych,
- opracowanie analiz dla Kierownictwa MRiPS dotyczących informacji o możliwych do wystąpienia nieprawidłowościach korupcyjnych w MRiPS i jednostkach organizacyjnych podległych Ministrowi Rodziny i Polityki Społecznej lub przez niego nadzorowanych.

#### 2. Obszar zarządzania zasobami ludzkimi

Działania mające na celu zarządzanie kompetencjami pracowników MRiPS w zakresie konfliktu interesów, skutków korupcji, sankcji związanych z korupcją i przeciwdziałania zagrożeniom korupcyjnym oraz nadużyć finansowych, będą realizowane w szczególności przez:

- identyfikację stanowisk wrażliwych (zagrożonych korupcją),
- szczególny nadzór nad podejmowaniem dodatkowego zatrudnienia przez członków korpusu służby cywilnej oraz zajęć zarobkowych przez urzędników służby cywilnej MRiPS,
- usprawnienie procesu składania i analizy oświadczeń o stanie majątkowym,
- składanie przez pracowników w procesach tego wymagających oświadczeń o bezstronności/braku konfliktu interesów,
- stosowanie zasady min. „dwóch par oczu”, co oznacza, że każde opiniowanie i zatwierdzanie dokumentów będzie przeprowadzane przez co najmniej dwie osoby oraz udział innych komórek organizacyjnych MRiPS w opiniowaniu i zatwierdzaniu dokumentów,
- ochronę pracowników zgłaszających podejrzenia nadużyć finansowych lub korupcji przed represjami. Ochroną objęci są pracownicy sygnalizujący nieprawidłowości w dobrej wierze, tj. gdy znane pracownikowi okoliczności pozwalają zakładać, że mógł on mieć szczere przekonanie o nieprawidłowościach bądź o ryzyku ich wystąpienia. Dla wykazania dobrej wiary nie jest wymagane udowodnienie, że do nieprawidłowości doszło,
- zapewnienie odpowiedniego podziału zadań pomiędzy poszczególnymi pracownikami komórek organizacyjnych MRiPS, zgodny z zasadą rozdziału funkcji i mający odzwierciedlenie w opisach stanowisk pracy/regulaminach wewnętrznych komórek organizacyjnych MRiPS.

#### 3. Obszar komunikacji i edukacji

Działania mające na celu kształtowanie i propagowanie postaw etycznych, przeciwdziałania konfliktowi interesów i nadużyć oraz podnoszenie świadomości zagrożeń korupcyjnych wśród pracowników i interesantów MRiPS. Działania te będą realizowane w szczególności przez:

- wdrożenie na stronach internetowych i w aplikacji IBM Lotus Notes MRiPS systemu powiadamiania o nieprawidłowościach,
- akcje informacyjne na stronach internetowych i w aplikacji IBM Lotus Notes MRiPS,
- współpracę w zakresie wymiany wiedzy z innymi urzędami centralnymi i jednostkami podległymi lub nadzorowanymi,
- raportowanie stanów ewentualnego zagrożenia korupcją w materiałach dotyczących kontroli zarządczej,

- systematyczne szkolenie pracowników MRiPS z zakresu identyfikacji i zwalczania konfliktu interesów oraz nadużyć finansowych.

#### **4. Obszar zamówień publicznych oraz gospodarowania mieniem i środkami publicznymi**

Działania mające na celu wzmocnienie przejrzystości, konkurencyjności i obiektywizmu procesu udzielania zamówień publicznych oraz gospodarowania mieniem i środkami publicznymi, będą realizowane w szczególności przez:

- systematyczny przegląd procedur zamówień publicznych oraz gospodarowania mieniem i środkami publicznymi,
- doraźne kontrole lub audyty wybranych postępowań o udzielenie zamówienia publicznego, wynikające z analizy ryzyka.

#### **5. Obszar tworzenia regulacji wewnętrznych i legislacji przygotowywanej przez MRiPS**

Działania mające na celu wypracowanie i wdrożenie mechanizmów oceny projektów aktów prawnych, okresowej oceny efektywności oraz jakości obowiązujących przepisów pod względem antykorupcyjnym, będą realizowane w szczególności przez systematyczny przegląd i aktualizację regulacji wewnętrznych pod kątem zagrożeń korupcyjnych.

Ponadto stosowana jest zasada min. „dwóch par oczu” oraz udział innych komórek organizacyjnych MRiPS w opiniowaniu i zatwierdzaniu dokumentów.

#### **6. Obszar rozwiązań systemowych**

W ramach obszaru rozwiązań systemowych realizowane będą następujące działania:

- wdrożenie systemu przeciwdziałania zagrożeniom korupcyjnym w MRiPS uwzględniającego mapę zagrożeń korupcyjnych, która powstanie i będzie aktualizowana na podstawie usystematyzowanego i udokumentowanego szacowania ryzyka,
- opracowanie mechanizmów reagowania na zagrożenia korupcyjne, w szczególności w kontaktach pracownik urzędu – interesant.

### **IV. Odpowiedzialność**

Zaangażowanie Kierownictwa MRiPS to niezbędny element przeciwdziałania korupcji i zachowaniom nieetycznym. Bez woli wdrożenia zmian oraz rzeczywistych działań kadry zarządzającej, każdy proces w jednostce administracji publicznej zakończy się niepowodzeniem, co może wpływać demoralizująco na pracowników.

W MRiPS zaangażowanie Kierownictwa MRiPS realizowane jest przez:

- wdrożenie wewnętrznych regulacji,
- dbanie o dobrą i skuteczną komunikację z pracownikami,
- wdrożenie systemu zgłaszania przez pracowników informacji o nieprawidłowościach,
- regularną ocenę ryzyka wystąpienia korupcji w podległej komórce organizacyjnej oraz uwzględnianie jej wyników w zarządzaniu MRiPS, w tym w obszarze działalności szkoleniowej.

W MRiPS odpowiedzialność za zarządzanie ryzykiem nadużyć finansowych i korupcji została przypisana osobom odpowiedzialnym za realizację celów i zadań MRiPS.

Osoby te odpowiedzialne są za:

- zapewnienie skutecznego, efektywnego i adekwatnego systemu kontroli zarządczej w obszarze ich odpowiedzialności,
- zapobieganie i identyfikowanie nadużyć finansowych,

- zapewnienie należytej staranności i wdrażania działań zapobiegawczych w przypadku wykrycia nadużyć finansowych lub korupcji,
- podejmowanie działań naprawczych.

Ogólną odpowiedzialność za zarządzanie ryzykiem nadużyć finansowych, korupcji oraz zapobiegania konfliktowi interesów w komórkach organizacyjnych ponosi dyrektor komórki organizacyjnej.

Za bieżące zarządzanie ryzykiem nadużyć finansowych odpowiadają także zastępcy dyrektorów, naczelnicy wydziałów i wyznaczeni koordynatorzy.

Odpowiedzialność ta obejmuje:

- funkcjonowanie odpowiedniego systemu kontroli wewnętrznej w zakresie ich kompetencji, w obszarach najbardziej narażonych na wystąpienie nadużyć,
- zapobieganie nadużyciom finansowym i ich wykrywanie,
- należyta staranność i wdrożenie środków ostrożnościowych w razie podejrzenia nadużycia finansowego,
- zapobiegania wystąpieniu konfliktu interesów,
- podejmowanie działań naprawczych.

## **V. Polityka szkoleniowa i podnoszenie świadomości w zakresie przeciwdziałania korupcji i zwalczania nadużyć finansowych**

Podstawą właściwego doboru rozwiązań organizacyjnych i prawnych w zakresie przeciwdziałania: nadużyciom finansowym, korupcji oraz zapobiegania konfliktowi interesów w urzędzie, a następnie ich prawidłowego funkcjonowania jest odpowiednio przygotowana do tego kadra. Aby wykonywać powierzone obowiązki w sposób właściwy, pracownik powinien znać:

- określone przepisy prawa powszechnie obowiązującego, których znajomość wymagana jest na danym stanowisku,
- wewnętrzne procedury obowiązujące w urzędzie,
- przyjęty w urzędzie tryb postępowania oraz kulturę organizacyjną.

W MRiPS zostanie wprowadzony cykl szkoleniowy dla nowo zatrudnionych pracowników, który będzie obejmował m.in. następujące zagadnienia:

- etyka jako podstawowy element kształtowania właściwych postaw pracowników urzędu (uzupełnienie może stanowić dostępny online program szkoleniowy Szefa Służby Cywilnej),
- kultura uczciwości w urzędzie (pojęcia takie jak: publiczne/państwowe, dobro wspólne itp.), – misja służby publicznej i etos zawodowy,
- rola i specyfika urzędu w odniesieniu do działania na rzecz obywateli i ekonomizacji działalności sektora publicznego.

Po zapoznaniu się z kwestiami podstawowymi i ich opanowaniu pracownicy MRiPS zostaną przeszkoleni w zakresie przeciwdziałania korupcji (uzupełnienie mogą stanowić szkolenia dostępne na platformie e-learningowej CBA: <https://szkolenia-antykorupcyjne.edu.pl>).

W ramach szkoleń prowadzone będą również obowiązkowe szkolenia z zakresu etyki, kultury uczciwości, przeciwdziałania korupcji i konfliktowi interesów dla pracowników MRiPS w cyklu trzyletnim. Systematyczna działalność szkoleniowa wzmacnia efektywność wykonywanych zadań oraz pozwala minimalizować ryzyko korupcji.

## **VI. Ocena ryzyka korupcyjnego**

Ocena ryzyka korupcyjnego służy przede wszystkim zapobieganiu przestępczości oraz wszelkim nieprawidłowościom w MRiPS. Stosowanie tego narzędzia nie świadczy o tym, że w MRiPS dochodzi do nadużyć. Wskazuje natomiast jednoznacznie, że zarówno Kierownictwo MRiPS, jak i pracownicy są świadomi

ryzyka, nie bagatelizują go i chcą się przed nim uchronić. Ocena ryzyka korupcyjnego jest wyrazem odpowiedzialności instytucjonalnej przez:

- zapobieganie przestępczości i nieprawidłowościom w MRiPS, w tym unikanie potencjalnych szkód (finansowych, kadrowych, wizerunkowych, organizacyjnych itp.),
- możliwość zaprojektowania dostosowanej do potrzeb i racjonalnej ekonomicznie strategii działań antykorupcyjnych w urzędzie lub instytucji,
- zwiększanie świadomości zagrożeń korupcyjnych wśród Kierownictwa MRiPS i pracowników (przy spełnieniu warunku aktywnego uczestnictwa w prowadzonej ocenie wszystkich stron),
- doskonalenie systemu zarządzania ryzykiem w MRiPS,
- optymalizacja procesów realizowanych w urzędzie (wyniki oceny pozwalają wprowadzać niezbędne usprawnienia),
- wzmacnianie odporności organizacji na zagrożenia korupcyjne.

## VII. Zapobieganiu nadużyciom finansowym i korupcji

Stworzenie kultury zwalczania nadużyć finansowych i korupcji jest kluczowe zarówno w powstrzymaniu potencjalnych oszustów, jak i w zwiększaniu zaangażowania pracowników w zwalczanie nadużyć finansowych i korupcji wewnątrz MRiPS. Sposób postępowania właściwy dla pracowników MRiPS wynika zarówno z aktów prawa powszechnie obowiązującego, jak i regulacji wewnętrznych MRiPS. Należą do nich:

- a) *zarządzenie nr 3 Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 20 stycznia 2022 r. w sprawie kontroli zarządczej w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej oraz obowiązków jednostek podległych Ministrowi Rodziny i Polityki Społecznej lub przez niego nadzorowanych w ramach kontroli zarządczej (Dz. Urz. Min. Rodz. i Pol. Społ. poz. 3).*

Kontrolę zarządczą w MRiPS stanowi ogół działań podejmowanych przez członków Kierownictwa, kierujących komórkami organizacyjnymi oraz pozostałych pracowników MRiPS dla zapewnienia realizacji celów i zadań w sposób zgodny z prawem, efektywny, oszczędny i terminowy.

Celem kontroli zarządczej jest zapewnienie w szczególności:

- 1) zgodności działalności z przepisami prawa oraz procedurami wewnętrznymi;
- 2) skuteczności i efektywności działania;
- 3) wiarygodności sprawozdań;
- 4) ochrony zasobów;
- 5) przestrzegania i promowania zasad etycznego postępowania;
- 6) efektywności i skuteczności przepływu informacji;
- 7) zarządzania ryzykiem.

Proces zarządzania ryzykiem obejmuje:

- 1) identyfikację zasobów niezbędnych do realizacji celów i zadań;
- 2) identyfikację ryzyka, w tym czynników o charakterze korupcyjnym lub nadużyć finansowych;
- 3) analizę ryzyka, w tym określenie rodzaju mechanizmów kontrolnych oraz ich skuteczności dla zdefiniowanych zdarzeń;
- 4) ewaluację ryzyka, w tym określenie rodzaju reakcji na ryzyko oraz akceptowalnego poziomu apetytu na ryzyko;
- 5) określenie właścicieli ryzyka oraz terminów wdrożenia reakcji na zidentyfikowane zdarzenia;
- 6) informowanie pracowników MRiPS o wynikach procesu zarządzania ryzykiem;
- 7) aktualizowanie wyników procesu zarządzania ryzykiem.

W MRiPS proces monitorowania ryzyka jest procesem ciągłym, realizowanym przez kierujących komórkami organizacyjnymi, na każdym szczeblu zarządzania, który pozwala na podejmowanie decyzji w odpowiednim czasie;

b) *zarządzenie Prezesa Rady Ministrów nr 70 z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej (M.P. poz. 953).*

Wytyczne obligują pracowników do praworządnego działania, bezstronnego traktowania odbiorców swoich usług, rzetelnego i profesjonalnego wykonywania swoich obowiązków. Pracownicy zobowiązani są także do zachowania lojalności wobec urzędu i zwierzchników, powinni odmawiać wykonywania poleceń sprzecznych z prawem oraz powiadamiać przełożonych o takich przypadkach. Powinni jednakowo traktować wszystkich uczestników postępowań administracyjnych, odcinając się od jakichkolwiek wpływów i nacisków. Nie mogą żądać i przyjmować jakichkolwiek korzyści majątkowych bądź osobistych. Wytyczne wskazują, że członek korpusu służby cywilnej dba o rozwój własnych kompetencji i wiedzy zawodowej oraz o dobre stosunki międzyludzkie, a także jest życzliwy ludziom i przestrzega zasad poprawnego zachowania.



Zgodnie z ww. Wytycznymi<sup>2</sup>:

Członek korpusu służby cywilnej przy wykonywaniu zadań kieruje się wynikającymi z przepisów prawa zasadami służby cywilnej, którymi w szczególności są:

- zasada legalizmu, praworządności i pogłębiania zaufania obywateli do organów administracji publicznej,
- zasada ochrony prawa człowieka i obywatela,
- zasada bezinteresowności,
- zasada jawności i przejrzystości,
- zasada dochowania tajemnicy ustawowo chronionej,
- zasada profesjonalizmu,
- zasada odpowiedzialności za działanie lub zaniechanie działania,
- zasada racjonalnego gospodarowania środkami publicznymi,
- zasada otwartości i konkurencyjności naboru.

Członek korpusu służby cywilnej przestrzega zasad etyki korpusu służby cywilnej, którymi są:

- zasada godnego zachowania,
- zasada służby publicznej,
- zasada lojalności,
- zasada neutralności politycznej,
- zasada bezstronności,
- zasada rzetelności.

Zwalczanie nadużyć finansowych, w tym ograniczenie ryzyka wystąpienia nadużyć finansowych do akceptowalnego poziomu, jest kluczem zarówno do zapobiegania potencjalnym oszustwom i korupcji, jak i zwiększania zaangażowania pracowników w eliminowanie nadużyć finansowych w MRiPS.

Bardzo ważnym aspektem jest kultura etyczna, która może być budowana przez wdrażanie ogólnych mechanizmów i zachowań, tj.:

- deklaracja misji – jednoznaczny przekaz dla wszystkich pracowników MRiPS dążący do osiągnięcia najwyższych standardów etycznych,
- sygnał z samej góry – ustne lub pisemne komunikaty od Kierownictwa MRiPS, że od pracowników MRiPS oczekuje się najwyższych etycznych standardów zachowań,
- kodeks postępowania – przejrzysty kodeks etyki, do którego przestrzegania zobowiązani są wszyscy pracownicy MRiPS.

---

<sup>2</sup> § 1 i 13 zarządzenia nr 70 Prezesa Rady Ministrów w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej.

### **VIII. Sposób postępowania w przypadku zaistnienia korupcji**

1. W przypadku zaistnienia sytuacji, w której interesant sugeruje załatwienie sprawy „w inny sposób”, należy zdecydowanie odmówić – w taki sposób, by nie pozostawić wątpliwości proponującemu.

Jednocześnie należy poinformować interesanta, że zachowanie to może być potraktowane jako przestępstwo korupcyjne.

2. W razie kontynuowania przez tę osobę zachowania świadczącego o woli wręczenia korzyści majątkowej albo jej obietnicy nie należy rozmawiać w cztery oczy.

Należy dołożyć starań, aby podczas dalszej rozmowy z interesantem była obecna inna osoba (np. inny pracownik), która będzie świadkiem.

3. Nie należy przyjmować korzyści albo jej obietnicy.
4. Należy zgłosić bezpośrednio przełożonemu lub innej osobie z Kierownictwa MRiPS fakt złożenia propozycji korupcyjnej lub próbę wręczenia korzyści.
5. Interesant nie może pozostać sam w pomieszczeniu, w którym przebywa, albo w którym doszło do zdarzenia korupcyjnego.
6. Należy zabezpieczyć miejsce zdarzenia. Zabezpieczenie polega w szczególności na niedopuszczeniu osób postronnych, uniemożliwieniu zatarcia śladów (np. linii papilarnych) lub ich zniszczenia (np. dokumentów). Nie należy zabezpieczać „łapówki”.
7. Pracownik powinien opisać zdarzenie w notatce służbowej dla przełożonego, zawierającej w miarę możliwości odpowiedzi na tzw. siedem złotych pytań (kto? co? gdzie? kiedy? w jaki sposób? czym? dlaczego?).
8. Pracownik, który otrzymał propozycję korupcyjną, współpracuje z organami ścigania w celu wyjaśnienia okoliczności zdarzenia.
9. W przypadku otrzymania propozycji korupcyjnej należy działać niezwłocznie.

### **IX. Przeciwdziałanie wystąpieniu konfliktu interesów**

Procesy szczególnie narażone na wystąpienie rzeczywistego konfliktu interesów w MRiPS to:

- zamówienia publiczne (np. ryzyko wyboru wykonawcy niespełniającego warunków zamówienia, ze względu na konflikt interesów),
- wybór projektów do dofinansowania (np. zawyżenie oceny punktowej jednego z projektów, w wyniku czego projekt ten otrzyma dofinansowanie, pomimo iż nie wpisuje się w założenia konkursu),
- procedura odwoławcza (np. ryzyko braku obiektywizmu w rozstrzygnięciu protestów na skutek wystąpienia konfliktu interesów),
- kontrola projektów (np. ryzyko ograniczenia zastrzeżeń sformułowanych w wyniku kontroli na skutek wystąpienia konfliktu interesów),
- informowanie o nieprawidłowościach oraz proces ich odzyskiwania (np. ryzyko niezgłoszenia i nieodzyskania nieprawidłowości, pomimo istnienia do tego przesłanek, ze względu na konflikt interesów),
- wydawanie decyzji administracyjnych (np. ryzyko uchylecia decyzji określającej kwotę do zwrotu),
- weryfikacja wniosków o płatność i poświadczeń (konflikt interesów prowadzący do uwzględnienia w poświadczeniu wydatków, które nie zostały zweryfikowane lub są niekwalifikowalne).

Aby uniknąć postrzegania konfliktu interesów:

- należy zachowywać równy, profesjonalny dystans do interesariuszy,
- należy wystrzegać się decyzji mających znamiona nepotyzmu.

Zgodnie z RF 2018 „Podmiotom upoważnionym do działań finansowych (...) 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”.

Wytyczne dotyczące unikania konfliktów interesów i zarządzania takimi konfliktami na podstawie rozporządzenia finansowego (2021/C 121/01)<sup>3</sup>, zwane dalej „Wytycznymi KE 2021/C 121/01”, opracowane przez KE, informują, iż ww. „art. 61 RF 2018 ma bezpośrednie zastosowanie w państwach członkowskich w zakresie, w jakim państwa te biorą udział w wykonywaniu budżetu UE. Dlatego też spoczywający na tych państwach obowiązek zapobiegania konfliktom interesów i reagowania na takie konflikty, przewidziany w tym artykule, nie jest uzależniony od przyjęcia przez nie krajowych środków wykonawczych”.

## **X. Mechanizmy służące przeciwdziałaniu konfliktowi interesów**

- 1) podpisywanie przez osoby uczestniczące w procesie wyboru projektów do dofinansowania, weryfikacji wniosków o płatność oraz kontroli (zarówno przez pracowników MRiPS, jak i ekspertów) odpowiednich deklaracji/oświadczeń, składanych zgodnie z procedurami obowiązującymi w MRiPS w zależności od obszaru, którego będą dotyczyły;
- 2) składanie przez pracowników zaangażowanych w czynności związane z przygotowaniem oraz przeprowadzeniem postępowań o udzielanie zamówienia publicznego pisemnych oświadczeń o zaistnieniu lub nieistnieniu okoliczności, o których mowa w art. 56 ust. 2 ustawy z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 1710, z późn. zm.).

Pracownik biorący udział w pracach związanych z przeprowadzaniem procedury udzielania zamówienia publicznego, przed podjęciem jakichkolwiek czynności w tym zakresie, w sytuacji gdy posiada wiedzę, iż może wystąpić konflikt interesu zagrażający jego bezstronności lub niezależności w ramach danego postępowania, informuje o tym fakcie przełożonego i wnioskuje o wyłączenie z postępowania;

- 1) zapewnienie odpowiedniego podziału zadań pomiędzy poszczególnymi pracownikami MRiPS zgodnego z zasadą rozdziału funkcji i mającego odzwierciedlenie w opisach stanowisk pracy;
- 2) stosowanie zasady min. „dwóch par oczu” w opiniowaniu i zatwierdzaniu dokumentów;
- 3) szkolenia zwiększające poziom świadomości pracowników w obszarze zapobiegania konfliktowi interesów.

Celem podnoszenia wiedzy i aktualizacji wiedzy już posiadanej, pracownicy mają możliwość udziału w szkoleniach otwartych, w tym w zakresie zapobiegania korupcji, nadużyciom oraz konfliktowi interesów.

<sup>3</sup> Miejsce publikacji: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2021:121:FULL&from=PL>.

