

**Sprawozdanie z realizacji zadań stałych Rządowego Programu Przeciwdziałania Korupcji na lata 2014 – 2019 (za rok 2016)**  
**Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej**

Lp.	Zadanie z Programu	Działanie z Programu	Sposób wykonania (w punktach)	Harmonogram		Forma zakończenia	Realizatorzy		Koszty realizacji (w tys. zł)		Wnioski/ uwagi	
				Termin rozpoczęcia	Termin zakończenia		Wiodący	Współpracujący	Wydatki z rezerwy celowej <sup>2</sup>	Inne środki finansowe		
1	<p><b>Zadanie nr 1</b></p> <p>Cykliczne opracowywanie diagnoz w zakresie zagrożeń i ryzyka korupcyjnego występującego i potencjalnego; cykliczne, roczne sprawozdawanie przedmiotowej kwestii Ministrowi; analiza ryzyka korupcyjnego i sprawozdań w przedmiotowej kwestii w sposób i w terminach wynikających z procedur zarządzania ryzykiem.</p>		<p><b>Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS)</b></p> <p><b>Opracowywanie diagnoz i analiz ryzyka korupcyjnego.</b></p>	2014	2019	Diagnoza w zakresie zagrożeń i ryzyka korupcyjnego	MRPiPS – Koordynator procesu zarządzania ryzykiem (KPZR MRPiPS); Stanowisko ds. audytu wewnętrznego (SAW)	Dyrektorzy komórek organizacyjnych MRPiPS	0	0	Czynności sprawdzające w ramach zadania audytowego (program Senior – Wigor i Program Assos) w II kwartale 2017 r. – SAW.	
			<p>1. Koordynator Procesu zarządzania ryzykiem w MRPiPS przedstawia zestawienie czynników ryzyka o charakterze korupcyjnym wskazywanych przez komórki organizacyjne Ministerstwa w arkuszach oceny w ramach procesu zarządzania ryzykiem.</p>									Weryfikacja i aktualizacja metodologii – wg potrzeb i wniosków ze stosowania – (KPZR MRPiPS).
			<p>2. W II półroczu 2016 r. w ramach zrealizowanych zadań audytowych zidentyfikowano czynniki ryzyka mające charakter korupcyjny. W sprawozdaniu z dnia 3 października 2016 r. z zadania pn. „Ocena funkcjonowania procesu udzielania dotacji”, sygn. SAW.0861.3.2016, stwierdzono następujące ryzyka o charakterze korupcyjnym w Programach: Senior-WIGOR, ASOS. Zalecono zmniejszenie możliwości wystąpienia ww. ryzyka poprzez wprowadzenie stosownych zapisów w treści obydwu Programów. Szczegóły w „Sprawozdaniu Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z realizacji działań Rządowego Programu Przeciwdziałania Korupcji na lata 2014-2019 gdzie szefem grupy roboczej jest Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji (za II półrocze 2016 r.)” – Zadanie nr 1. Działanie 1.2. Lp.1. Kolumna – Stan realizacji ... pkt 6.</p>									
<p>3. Zgodnie z zarządzeniem Nr 20 Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 13 maja 2015 r. w sprawie procesu zarządzania ryzykiem w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej dokonano, przewidywanej na III/IV kwartał 2016 r. aktualizacji metodologii zarządzania ryzykiem.</p>												

<sup>1</sup> Wpisać rok za jaki sporządzone jest sprawozdanie.

<sup>2</sup> Rezerwa celowa budżetu państwa pn. „Środki na realizację przedsięwzięć związanych z przeciwdziałaniem i zwalczaniem korupcji, ograniczaniem przestępczości gospodarczej oraz przeciwdziałaniem zagrożeniom terrorystycznym”.

Lp.	Zadanie z Programu	Działanie z Programu	Sposób wykonania (w punktach)	Harmonogram		Forma zakończenia	Realizatorzy		Koszty realizacji (w tys. zł)		Wnioski/uwagi
				Termin rozpoczęcia	Termin zakończenia		Wiodący	Współpracujący	Wydatki z rezerwy celowej <sup>2</sup>	Inne środki finansowe	
			4. Dokonano analizy prawa z obszaru działania Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w zakresie zagrożeń korupcyjnych. Na podstawie wniosków z analizy ryzyka prowadzonych przez komórki organizacyjne MRPIPS.								Prowadzenie bieżącej analizy – Dyrektorzy komórek organizacyjnych MRPIPS.
			<b>Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB)</b> <b>Analiza ryzyka korupcyjnego.</b> 5. Przeprowadzono analizę ryzyka korupcyjnego w obszarach działania Instytutu. W oparciu o diagnozę obszarów, zagrożonych wystąpieniem ryzyka korupcji podjęto decyzje o opracowaniu i wdrożeniu w Instytucie do końca 2016 r. systemu przeciwdziałania zagrożeniom korupcyjnym.	2014	2019	Diagnoza w zakresie zagrożeń i ryzyka korupcyjnego	<b>CIOP-PIB</b> DT, DE, DS. NZ	NZ, NK, GF	0	0	
			<b>Centrum Partnerstwa Społecznego DIALOG (CPS – DIALOG)</b> <b>Analiza ryzyka korupcyjnego</b> 6. Przeprowadzono identyfikację i analizę ryzyka zgodnie z zarządzeniem nr 36 MPiPS z dnia 19 grudnia 2013 r. w sprawie niektórych obowiązków jednostek podległych i nadzorowanych w ramach kontroli zarządczej.	2014	2019	Diagnoza w zakresie zagrożeń i ryzyka korupcyjnego	<b>CPS DIALOG</b> Kierownik działu organizacyjno-personalnego	Główny Księgowy	0	0	Weryfikacja i ewentualna aktualizacja karty oceny ryzyka w czerwcu 2017 r.
			<b>Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego (GBPiZS)</b> <b>Analiza ryzyka korupcyjnego</b> 7. Prowadzono bieżącą analizę ryzyka korupcyjnego w zakresie bieżącego funkcjonowania i obsługi GBPiZS i opracowano i realizowano główne założenia polityki przeciwdziałania korupcji w GBPiZS w trakcie prowadzonych narad i kolegiów Dyrektora Biblioteki.	2014	2019	Diagnoza w zakresie zagrożeń i ryzyka korupcyjnego	<b>GBPiZS</b> Dyrektor		0	0	
			<b>Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (IPSS)</b> <b>Analiza ryzyka korupcyjnego.</b>	2014	2019	Diagnoza w zakresie	<b>IPSS</b> Dyrektor	Wyznaczeni	0	0	

Lp.	Zadanie z Programu	Działanie z Programu	Sposób wykonania (w punktach)	Harmonogram		Forma zakończenia	Realizatorzy		Koszty realizacji (w tys. zł)		Wnioski/ uwagi
				Termin rozpoczęcia	Termin zakończenia		Wiodący	Współpracujący	Wydatki z rezerwy celowej <sup>2</sup>	Inne środki finansowe	
			8.Przeprowadzono analizę wystąpienia ryzyka oraz omówiono przykłady postępowania z ryzykami korupcyjnymi.			zagrożeń i ryzyka korupcyjnego		pracownicy			
			<p><b><u>Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy (KG OHP)</u></b></p> <p><b>Analiza ryzyka korupcyjnego.</b></p> <p>9.W KG OHP i jednostkach organizacyjnych określono obszary zagrożone korupcją. Wyodrębniono 13 obszarów funkcjonowania OHP: zamówienia publiczne, remonty i inwestycje, projekty współfinansowane ze środków UE ze szczególnym uwzględnieniem EFS, rekrutacja pracowników do jednostek (<i>eliminowanie nepotyzmu, łapownictwa, kumoterstwa</i>), wydatkowanie środków publicznych (<i>budżet krajowy, budżet środków europejskich, fundusz pracy</i>), refundacja wynagrodzeń młodocianych pracowników, rekrutacja młodzieży do jednostek opiekuńczo-wychowawczych, gospodarka żywnościowa, Szkolenia zawodowe organizowane przez Rejonowe Ośrodki Szkolenia Zawodowego Młodzieży, gospodarka samochodowa, gospodarka paliwowa i wykorzystywanie materiałów eksploatacyjnych do maszyn i urządzeń na poligonie szkoleń praktycznych OSZ, usługi hotelarskie, realizacja szkoleń zawodowych przez pracowników OSZ. Dokonano analizy poszczególnych obszarów. Sprawdzono przedmiotową dokumentację. Wprowadzono mechanizmy monitorowania, postępowania i kontroli.</p>	2014	2019	Diagnoza w zakresie zagrożeń i ryzyka korupcyjnego	<b>KG OHP</b> Komendant Główny	Kierownicy jednostek organizacyjnych OHP	0	0	W KG OHP trwają prace dotyczące utworzenia nowej struktury organizacyjnej jednostki w związku ze zmianą dotychczasowej nazwy firmy. Nie można wykluczyć, że zostaną określone nowe obszary działalności zagrożonej ryzykiem korupcji.
			10. W OHP identyfikacja ryzyka korupcyjnego w poszczególnych obszarach funkcjonowania Hufców odbywa się zarówno ogólnie ( <i>kierownicy jednostek i pozostali kierownicy wyższego szczebla identyfikują ryzyko w nadzorowanych przez siebie jednostkach</i> ) i oddolnie ( <i>kierownictwo średniego szczebla i pracownicy identyfikują ryzyko związane z ich działaniem i wykonywaniem zadań</i> ). W systemie ciągłym następuje aktualizacja stanowisk zagrożonych korupcją i kontrola wytworzonej								

Lp.	Zadanie z Programu	Działanie z Programu	Sposób wykonania (w punktach)	Harmonogram		Forma zakończenia	Realizatorzy		Koszty realizacji (w tys. zł)		Wnioski/ uwagi
				Termin rozpoczęcia	Termin zakończenia		Wiodący	Współpracujący	Wydatki z rezerwy celowej <sup>2</sup>	Inne środki finansowe	
			dokumentacji. Systematycznie dokonywany jest przegląd i analiza dokumentacji skargowej. Wdrażanie projektów następowało z uwzględnieniem działań antykorupcyjnych. Sprawozdania były realizowane planowo w terminach wynikających z procedur zarządzania ryzykiem.								
			11. W dniu 10.11.2016 r. zostało wydane zarządzenie Komendanta Głównego OHP nr KG.ZK.021.30.2016 zmieniające Zarządzenie nr 24/KG w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego KG OHP. Regulamin opracowano uwzględniając minimalizację wystąpienia ryzyka korupcyjnego. W celu właściwego zarządzania majątkiem wydane zostało zarządzenie Komendanta Głównego OHP nr 19/BA z dnia 17.09.2016 r. w sprawie powołania komisji likwidacyjnej i przeprowadzenia likwidacji składników rzeczowych majątku ruchomego w KG OHP.								
			12. W celu zapewnienia właściwego obiegu dokumentacji zostało wydane zarządzenie nr KG.BAD.021.25.2016 w sprawie wprowadzenia instrukcji kancelaryjnej, jednolitego rzeczowego wykazu akt, instrukcji w sprawie organizacji i zakresu działania archiwum zakładowego OHP. W celu zapobieżenia konfliktowi interesów w KG OHP opracowano wzór oświadczenia pracownika, na temat jego ewentualnej pracy u innego pracodawcy.								
			<b><u>Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON)</u></b> <b>Analiza ryzyka korupcyjnego.</b>								
			13. W procesie prowadzenia audytów wewnętrznych uwzględniano wnioski z analizy ryzyka korupcji. 6 grudnia 2016 r. w ramach kontroli zarządczej odbyło się spotkanie międzywydziałowe dotyczące weryfikacji ryzyka w kluczowych obszarach funkcjonowania PFRON. Omówiono czynniki ryzyka związane z zagrożeniami korupcyjnymi, a także aktualny stan realizacji RPPK.	2014	2019	Diagnoza w zakresie zagrożeń i ryzyka korupcyjnego	<b>PFRON</b> PKZ, PPK	Jednostki organizacyjne PFRON	0	0	W I półroczu 2017 r. planowane jest spotkanie w celu analizy i aktualizacji czynników ryzyka.

Lp.	Zadanie z Programu	Działanie z Programu	Sposób wykonania (w punktach)	Harmonogram		Forma zakończenia	Realizatorzy		Koszty realizacji (w tys. zł)		Wnioski/uwagi
				Termin rozpoczęcia	Termin zakończenia		Wiodący	Współpracujący	Wydatki z rezerwy celowej <sup>2</sup>	Inne środki finansowe	
			14. We współpracy z CBA przeprowadzono „Badanie ankietowe dotyczące ryzyka korupcji”. Przedyskutowano praktyczne wykorzystanie pozyskanych informacji.								
			<b>Urząd do Spraw Kombatantów i Osób Represjonowanych (UdSKIOR)</b> <b>Analiza ryzyka korupcyjnego</b>	2014	2019	Diagnoza w zakresie zagrożeń i ryzyka korupcyjnego	UdSKIOR Dyrektor Generalny, Stanowisko ds. Kontroli	Dyrektorzy komórek organizacyjnych	0	0	
		15. Prowadzono monitoring zidentyfikowanego ryzyka w Urzędzie. Dokonano identyfikacji i analizy ryzyka z uwzględnieniem zagrożeń korupcyjnych w poszczególnych procesach ( <i>działaniach</i> ).									
		16. Zaktualizowano „Zestawienie zidentyfikowanych obszarów ryzyka w Urzędzie” i wysłano pismo do wszystkich dyrektorów z ww. zestawieniem.									
			<b>Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS)</b> <b>Analiza ryzyka korupcyjnego</b>	2016	2019	Diagnoza w zakresie zagrożeń i ryzyka korupcyjnego	ZUS Departament Kontroli Wewnętrznej (DKW)	Kierownicy komórek organizacyjnych Centrali ZUS	0	0	Po zakończeniu procesu planuje się przekazanie katalogu ryzyka właścicielom procesów do weryfikacji.”
		17. W I półroczu 2016 r. w związku ze zmianami organizacyjnymi zmieniono proces weryfikacji ryzyka z obszaru dochodów na analizę ryzyka korupcyjnego obejmujących całą działalność ZUS. A następnie przeprowadzono wstępną analizę ryzyka korupcyjnego w procesach najbardziej narażonych na korupcję w ZUS.	Wnioski o objęcie osłoną antykorupcyjną			Kontynuacja bieżącej wymiany informacji. Analiza bieżącej działalności od kątem potrzeby objęcia kolejnych przedsięwzięć Zakładu osłoną antykorupcyjną.					
		8. Kontynuowano wnioskowanie do Kancelarii Prezesa Rady Ministrów o obejmowanie realizowanych w ZUS przedsięwzięć osłoną antykorupcyjną. W lipcu 2016 r. przekazano wniosek o objęcie osłoną dwóch przedsięwzięć, w grudniu 2016 r. jednego przedsięwzięcia.									
			<b>Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MRPiPS (ZWP – MRPiPS)</b> <b>Analiza ryzyka korupcyjnego</b>	2014	2019	Diagnoza w zakresie zagrożeń i ryzyka korupcyjnego	ZWP – MRPiPS Dyrektor	Kierownicy Samodzielne stanowiska	0	0	
		19. Prowadzono monitoring zdiagnozowanych w latach ubiegłych obszarów zagrożonych korupcją – przekazano sprawozdania w ramach kontroli zarządczej – nie									

Lp.	Zadanie z Programu	Działanie z Programu	Sposób wykonania (w punktach)	Harmonogram		Forma zakończenia	Realizatorzy		Koszty realizacji (w tys. zł)		Wnioski/uwagi
				Termin rozpoczęcia	Termin zakończenia		Wiodący	Współpracujący	Wydatki z rezerwy celowej <sup>2</sup>	Inne środki finansowe	
			stwierdzono pojawiania się nowych obszarów zagrożeń korupcyjnych								
2	Zadanie nr 2 Opracowanie wykazu grup zawodowych ( <i>stanowisk</i> ) zagrożonych korupcją oraz okresowe aktualizowanie wykazu		<b>MRPiPS</b> Opracowanie oraz okresowy monitoring i aktualizacje wykazu stanowisk pracy zagrożonych korupcją lub konfliktem interesów.	2014	2019	Wykaz grup zawodowych ( <i>stanowisk</i> ) zagrożonych korupcją	<b>MRPiPS</b> – Biuro Dyrektora Generalnego ( <i>BDG</i> )	Dyrektorzy komórek organizacyjnych MRPiPS	0	0	Wprowadzono zasadę aktualizowania wykazu dwa razy w roku.
			1. Wykaz został aktualizowany w marcu i listopadzie 2016 r. na podstawie opisów stanowisk przekazanych przez dyrektorów departamentów /biur.								
			2. Zamieszczono zaktualizowane wykazy w programie LOTUS NOTES w Aplikacji POLITYKA ANTYKORUPCYJNA.								
		<b>CIOP-PIB. CPS – DIALOG, GBPiZS, IPSS, UdSKIOR, ZUS, ZWP – MRPiPS</b> Sporządzenie oraz bieżąca analiza wykazu stanowisk pracy zagrożonych korupcją lub konfliktem interesów.	2014	2019	Wykaz grup zawodowych ( <i>stanowisk</i> ) zagrożonych korupcją	<b>CIOP-PIB DE</b> <b>CPS-DIALOG</b> Dyrektor	NK Kierownik działu organizacyjno-personalnego	0	0		
	3. Wykazy zostały sporządzone i są cyklicznie lub na bieżąco aktualizowane.	<b>GBPiZS</b> Dyrektor <b>IPSS</b> Dyrektor <b>UdSKIOR</b> Stanowisko ds. kontroli <b>ZUS</b> DKW									Dyrektorzy komórek organizacyjnych, Wydział Kadr, Szkolenia i Organizacji

Lp.	Zadanie z Programu	Działanie z Programu	Sposób wykonania (w punktach)	Harmonogram		Forma zakończenia	Realizatorzy		Koszty realizacji (w tys. zł)		Wnioski/ uwagi	
				Termin rozpoczęcia	Termin zakończenia		Wiodący	Współpracujący	Wydatki z rezerwy celowej <sup>2</sup>	Inne środki finansowe		
							<u>ZWP – MRPiPS</u> Kadry	---	---			
			<u>KG OHP</u> <b>Sporządzenie oraz bieżąca analiza wykazu stanowisk pracy zagrożonych korupcją lub konfliktem interesów.</b>									
			4. Wykaz, zależnie od zmian organizacyjnych – aktualizowany był na bieżąco.	2014	2019	Wykaz grup zawodowych ( <i>stanowisk</i> ) zagrożonych korupcją	<u>KG OHP</u> Komendant Główny	Kierownicy jednostek organizacyjnych OHP	0	0		
			5. Regulaminy Organizacyjne Komendy Głównej OHP sporządzane są z uwzględnieniem założeń Rządowego Programu Antykorupcyjnego na lata 2014-2019 w zakresie wyodrębnienia grup zawodowych ( <i>stanowisk</i> ) zagrożonych korupcją.									
			<u>PFRON</u> <b>Sporządzenie oraz bieżąca analiza wykazu stanowisk pracy zagrożonych korupcją lub konfliktem interesów.</b>									
			6. W I półroczu 2016 r. sporządzono wykaz grup zawodowych zagrożonych korupcją, w II półroczu prowadzono reorganizację Funduszu. W związku ze stworzeniem nowych stanowisk służbowych – trwało opracowanie nowego wykazu grup zawodowych zagrożonych korupcją.	2014	2019	Wykaz grup zawodowych ( <i>stanowisk</i> ) zagrożonych korupcją	<u>PFRON</u> PPK, WKL	JO	0	0	Planowane zakończenie przygotowywania wykazu I półrocze 2017 r.	
3	<b>Zadanie nr 3</b> Opracowanie i wdrożenie systemu przeciwdziałania zagrożeniom korupcyjnym oraz sukcesywne jego doskonalenie.		<u>MRPiPS</u> <b>Opracowanie i wdrożenie systemu przeciwdziałania zagrożeniom korupcyjnym pn. „Polityka przeciwdziałania korupcji oraz nadużyciom finansowym”, a także opracowanie i wdrożenie założeń polityki zarządzania ryzykiem w zakresie ryzyka korupcyjnego.</b>	2014	2019	Wdrożony system przeciwdziałania zagrożeniom korupcyjnym	<u>MRPiPS</u> Stanowisko ds. Audytu Wewnętrzne go (SAW), Koordynator procesu zarządzania ryzykiem, Biuro Ministra	Dyrektorzy komórek organizacyjnych MRPiPS	0	0		
			1. Wydane zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej: ➤ Nr 20 z dnia 13 maja 2015 r. w sprawie procesu zarządzania ryzykiem w MPiPS; ➤ Nr 23 z dnia 29 czerwca 2015 r. w sprawie wprowadzenia w Ministerstwie Pracy i Polityki									

Lp.	Zadanie z Programu	Działanie z Programu	Sposób wykonania (w punktach)	Harmonogram		Forma zakończenia	Realizatorzy		Koszty realizacji (w tys. zł)		Wnioski/ uwagi
				Termin rozpoczęcia	Termin zakończenia		Wiodący	Współpracujący	Wydatki z rezerwy celowej <sup>2</sup>	Inne środki finansowe	
			<p><i>Społecznej Polityki przeciwdziałania korupcji oraz nadużyciom finansowym,</i> nie wymagały w 2016 r. aktualizacji.</p> <p><b>2. Zarządzanie ryzykami korupcyjnymi w MRPIPS.</b> Cyklicznie sporządzane są:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ „Akusz oceny ryzyka wraz z instrukcją wypełniania arkusza” – arkusz modyfikowany jest w cyklu rocznym.</li> <li>➤ „Notatka dla Ministra w sprawie procesu zarządzania ryzykiem” – co pół roku;</li> <li>➤ „Podsumowanie procesu zarządzania ryzykiem w 2016 r.” raz w roku.</li> </ul>				(BM)				
			<p><b>CIOP-PIB</b> <b>Opracowanie procedur przeciwdziałania zagrożeniom korupcyjnym.</b></p> <p>3. Opracowana w Instytucie „Polityka antykorupcyjna” została wdrożona <i>zarządzeniem nr 14/2016. Dyrektora Instytutu</i>. Decyzje w poszczególnych grupach potencjalnie narażonych na działania korupcyjne nie są podejmowane jednoosobowo, a akceptacji dokonuje Kierownictwo Instytutu.</p>	2014	2019	Wdrożony system przeciwdziałania zagrożeniom korupcyjnym	<b>CIOP-PIB</b> DN	DT, DE, DS	0	0	
			<p><b>CPS – DIALOG</b> <b>Opracowanie Kodeksu etyki oraz wdrożenie systemu mającego na celu przeciwdziałania zagrożeniom korupcyjnym.</b></p> <p>4. Przeprowadzono w grudniu 2016 r. identyfikację, analizę i ocenę ryzyka korupcyjnego w ramach funkcjonującej w jednostce metodologii zarządzania ryzykiem.</p>	2014	2019	Wdrożony system przeciwdziałania zagrożeniom korupcyjnym	<b>CPS-DIALOG</b> Dyrektor	Kierownik działu organizacyjno-personalnego	0	0	



Lp.	Zadanie z Programu	Działanie z Programu	Sposób wykonania (w punktach)	Harmonogram		Forma zakończenia	Realizatorzy		Koszty realizacji (w tys. zł)		Wnioski/uwagi
				Termin rozpoczęcia	Termin zakończenia		Wiodący	Współpracujący	Wydatki z rezerwy celowej <sup>2</sup>	Inne środki finansowe	
			5. Poszerzono obowiązujący w jednostce kodeks etyki o zagadnienia dot. przeciwdziałania korupcji zgodnie z zarządzeniem Prezesa Rady Ministrów w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej.								
			<b>GBPiZS</b> <b>Opracowanie procedur przeciwdziałania zagrożeniom korupcyjnym.</b>	2014	2019	Wdrożony system przeciwdziałania zagrożeniom korupcyjnym	<b>GBPiZS</b> Dyrektor	---	0	0	W 2017 r. planuje się przeprowadzenie szkolenia z zakresu przeciwdziałania korupcji w GBPiZS.
		6. Opracowano oraz wdrożono „Politykę przeciwdziałania korupcji w GBPiZS”.									
			7. Opracowano oraz wdrożono „Procedury przeciwdziałania zagrożeniom korupcyjnym w GBPiZS”.								
			<b>IPSS</b> <b>Opracowanie procedur przeciwdziałania zagrożeniom korupcyjnym.</b>	2014	2019	Wdrożony system przeciwdziałania zagrożeniom korupcyjnym	<b>IPSS</b> Dyrektor	Wyznaczeni pracownicy	0	0	
		8. Opracowano i wdrożono „Procedurę przeciwdziałania zagrożeniom korupcyjnym”.									
			<b>KG OHP</b> <b>Przegląd i wzmocnienie standardów etycznego postępowania pracowników, opracowanie procedur przeciwdziałania zagrożeniom korupcyjnym.</b>	2014	2019	Wdrożony system przeciwdziałania zagrożeniom korupcyjnym	<b>KG OHP</b> Komendant Główny	Kierownicy jednostek organizacyjnych OHP	0	0	W 2017 r. algorytmy postępowania mają być przekazane wszystkim pracownikom.
		9. Dokonano przeglądu obowiązujących standardów w zakresie etyki zawodowej. Opracowano i wdrożono „oświadczenie” w zakresie zapoznania się pracowników z zagadnieniami korupcji i zasadami etyki. Oświadczenia włączane są do akt osobowych pracowników.									
		10. Przyjęto zasadę wprowadzania w zależności od potrzeb dodatkowych regulacji zapewniających funkcjonowanie, w tym sporządzono następujące algorytmy postępowania pracowników w przypadku wystąpienia sytuacji zagrożenia korupcją:									

Lp.	Zadanie z Programu	Działanie z Programu	Sposób wykonania (w punktach)	Harmonogram		Forma zakończenia	Realizatorzy		Koszty realizacji (w tys. zł)		Wnioski/ uwagi
				Termin rozpoczęcia	Termin zakończenia		Wiodący	Współpracujący	Wydatki z rezerwy celowej <sup>2</sup>	Inne środki finansowe	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ algorytm postępowania pracownika, wobec którego podjęto próbę skorumpowania;</li> <li>➤ algorytm postępowania pracownika poddawane go presji korupcyjnej lub posiadającego informacje na temat korupcyjnego zachowania innego pracownika.</li> </ul>								
			<p><b>PFRON</b></p> <p>Kontrola Zarządcza – Spotkania Monitorujące Zespołu ds. Kontroli Zarządczej – przegląd i aktualizacja zidentyfikowanego ryzyka;</p> <p>Bieżące analizowanie potrzeb zmiany w przyjętych dokumentacjach związanych z wprowadzonym w PFRON: Kodeksem etyki pracowników, konfliktem interesów, dokumentami w ramach wdrożonego SZ;</p> <p>Kontrola wewnętrzna jako komórka odpowiedzialna za działania kontrolne obejmująca swoim monitoringiem procesy: autoryzacji, synchronizacji, przeglądu, rozdzielenia funkcji.</p> <p>Realizacja procedur związanych z przyznawaniem pełnomocnictw, upoważnień.</p>	2014	2019	Wdrożony system przeciwdziałania zagrożeniom korupcyjnym	<b>PFRON</b> PKZ + KKZ	JO	0	0	<p>W PFRON odwołano Koordynatora ds. wdrażania RPPK. 15 grudnia 2016 r. powołany został Pełnomocnik Prezesa Zarządu PFRON ds. przeciwdziałania korupcji.</p>
			<p>11. PFRON stosuje następujące mechanizmy kontrolne ograniczające ryzyko korupcji pracowników:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ zapisy antykorupcyjne w procedurach wewnętrznych;</li> <li>✓ szkolenia pracowników;</li> <li>✓ nadzór nad pracownikami i kontrola realizacji zadań;</li> <li>✓ regulamin zamówień publicznych;</li> <li>✓ komisje przetargowe;</li> <li>✓ oświadczenia pracowników o pozostawianiu sytuacji konfliktu interesów i wyłączenie z udziału w zespołach/komisjach;</li> <li>✓ rozdział kompetencji między różne jednostki;</li> <li>✓ podział uprawnień decyzyjnych w procedurach wewnętrznych.</li> </ul>								<p>W I półroczu 2017 r. zaplanowano opracowanie i wdrożenie w PFRON Polityki Antykorupcyjnej</p>

Lp.	Zadanie z Programu	Działanie z Programu	Sposób wykonania (w punktach)	Harmonogram		Forma zakończenia	Realizatorzy		Koszty realizacji (w tys. zł)		Wnioski/uwagi
				Termin rozpoczęcia	Termin zakończenia		Wiodący	Współpracujący	Wydatki z rezerwy celowej <sup>2</sup>	Inne środki finansowe	
			12. Przeprowadzono analizę raportów z czynności sprawdzających i protokołów z kontroli wewnętrznej.				WKL DKW				
			13. Przeprowadzono analizę zaleceń z audytów wewnętrznych.				DAJ PPK				
			<b>UdSKIOR</b> Opracowanie oraz wdrożenie systemu mającego na celu przeciwdziałanie zagrożeniom korupcyjnym oraz jego stałe doskonalenie, w tym sporządzenie „Polityki przeciwdziałania korupcji” oraz przygotowanie instrukcji postępowania przy próbach korupcji dla urzędników.	2014	2019	Wdrożony system przeciwdziałania zagrożeniom korupcyjnym	<b>UdSKIOR</b>		0	0	
		14. Przeprowadzono przegląd „Polityki antykorupcyjnej Urzędu”.	Stanowisko ds. kontroli				---				
		15. Opracowano i wprowadzono „Instrukcję postępowania dla pracowników Urzędu w przypadku zaistnienia sytuacji korupcyjnych”.	Dyrektor Generalny, Stanowisko ds. kontroli				---				
			<b>ZUS</b> Opracowanie i wdrożenie systemu mającego na celu przeciwdziałanie zagrożeniom korupcyjnym oraz jego stałe doskonalenie Monitorowanie obszarów narażonych na ryzyka korupcyjne i aktualizacja oceny ryzyka ZUS. Obsługa zgłoszeń anonimowych dot. potencjalnych zjawisk o charakterze korupcyjnym i innych zagrożeń, m.in. na podstawie „Bazy zgłoszeń o podejrzeniach korupcji”. Monitorowanie i weryfikacja skuteczności wdrażanych mechanizmów poprzez bieżące kontrole wewnętrzne. Cykliczne spotkania zespołu ds. przeciwdziałania korupcji.	2014	2019	Wdrożony system przeciwdziałania zagrożeniom korupcyjnym	<b>ZUS</b>	Komórki organizacyjne Centrali, oddziały ZUS	0	0	
		16. W dniu 5 lutego 2016 r. p.o. Prezesa ZUS podpisał „Politykę antykorupcyjną ZUS” – w ZUS funkcjonuje i cyklicznie spotyka się Zespół ds. przeciwdziałania korupcji.	<b>ZUS</b> Prezes				---	0			0

Lp.	Zadanie z Programu	Działanie z Programu	Sposób wykonania (w punktach)	Harmonogram		Forma zakończenia	Realizatorzy		Koszty realizacji (w tys. zł)		Wnioski/ uwagi
				Termin rozpoczęcia	Termin zakończenia		Wiodący	Współpracujący	Wydatki z rezerwy celowej <sup>2</sup>	Inne środki finansowe	
											działania korupcji i nadużyciom. Ścisłejsze powiązanie treści „Polityki ...” z realizowanymi w ZUS przedsięwzięciami.
			17. W dniu 21 listopada 2016 r. opracowano finalną wersję : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Raportu podsumowującego z realizacji Strategii rozwoju ZUS na lata 2013 – 2015;</li> <li>✓ Raportu z realizacji Strategii Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na lata 2016-2020 na koniec I półrocza 2016 r.</li> </ul>				Departament Kontrolingu (DKW)	Kierownicy komórek organizacyjnych Centrali	0	0	W 2017 r. opracowanie raportu z realizacji <i>Strategii ZUS na lata 2016-2020</i> za 2016 rok.
			18. W trakcie uzgodnień dokumentacji opisującej nową architekturę zarządczą procesów ZUS bierze się pod uwagę ryzyka korupcyjne.				DKW	Kierownicy komórek organizacyjnych Centrali	0	0	Na 2017 r. zaplanowano sukcesywny przegląd dokumentacji opisującej nową architekturę zarządczą procesów ZUS pod kątem ryzyka korupcyjnego.
			19. W ramach działań związanych z monitoringiem i weryfikacją skuteczności wdrożonych mechanizmów, komórki kontroli wewnętrznej w 2016 r. przeprowadziły łącznie 470 postępowań kontrolnych (w tym 137 na 31.12.2016 r. było w toku). Zasadą jest, iż prowadzone czynności kontrolne oparte są na analizie ryzyka, ze szczególnym uwzględnieniem ryzyka dotyczących korupcji i nadużyć.				DKW	Komórki kontroli wewnętrznej w oddziałach Zakładu	0	0	Zadanie będzie kontynuowane w 2017 r.
			20. W ZUS na bieżąco odbywa się obsługa anonimowych elektronicznych zgłoszeń dotyczących potencjalnych zjawisk o charakterze korupcyjnym, dokonywanych przy użyciu dedykowanego portalu na stronie internetowej Zakładu (BIP) oraz w sieci wewnętrznej. W I półroczu złożono 13 zgłoszeń (w tym po weryfikacji 5 zgłoszeniom nadano dalszy bieg). W II półroczu złożono 24 zgłoszenia (w tym po weryfikacji 11 zgłoszeniom nadano dalszy bieg).				DKW	Komórki organizacyjne Centrali, oddziały ZUS	0	0	Zadanie będzie kontynuowane w 2017 r.

Lp.	Zadanie z Programu	Działanie z Programu	Sposób wykonania (w punktach)	Harmonogram		Forma zakończenia	Realizatorzy		Koszty realizacji (w tys. zł)		Wnioski/uwagi
				Termin rozpoczęcia	Termin zakończenia		Wiodący	Współpracujący	Wydatki z rezerwy celowej <sup>2</sup>	Inne środki finansowe	
			<u>ZWP – MRPiPS</u> <b>Opracowywanie polityki antykorupcyjnej.</b> 21. Wdrożona w Zakładzie „Polityka Antykorupcyjna” jest na bieżąco monitorowana.	2014	2019	Wdrożony system przeciwdziałania zagrożeniom korupcyjnym	<u>ZWP – MRPiPS</u> Dyrektor	Kierownicy, samodzielne stanowiska	0	0	
4.	<b>Zadanie nr 4</b> Analizowanie informacji o występowaniu nieprawidłowości w funkcjonowaniu urzędu		<u>MRPiPS</u> <b>Prowadzenie bieżącej analizy informacji o występowaniu nieprawidłowości o charakterze korupcyjnym i rejestru zdarzeń korupcyjnych.</b> 1. Wprowadzono zasadę, że komórki organizacyjne Ministerstwa, do których wpływają wnioski, skargi, opinie i zażalenia od obywateli instytucji w obszarze merytorycznej odpowiedzialności działów administracji rządowej kierowanych przez Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej: ✓ informują na bieżąco, Koordynatora ds. wdrażania RPPK w Ministerstwie, o uzyskanych informacjach o występowaniu nieprawidłowości o charakterze korupcyjnym; ✓ sporządzają półroczne informację z procesu monitorowania skarg, wniosków, opinii i zażaleń w zakresie pojawiających się w nich zgłoszeń sytuacji mających znamiona zdarzeń korupcyjnych. 2. Biuro Promocji i Mediów (BPM) na bieżąco monitoruje media w zakresie publikowanych informacji o nieprawidłowościach w funkcjonowaniu resortu. BPM na bieżąco przekazuje do Biura Ministra i merytorycznych komórek informacje o pojawieniu się informacji o nieprawidłowościach oraz składa do Biura Ministra	2014	2019	Analizy	<u>MRPiPS</u> – Komórki organizacyjne otrzymujące wnioski, skargi, opinie, w tym zwłaszcza: Departamenty: Funduszy – (DF), Ekonomii Społecznej i Pożytku Publicznego (DPP), Biura: Kontroli (BKO), Ministra (BM), Wsparcia i Rozwoju Kapitału Ludzkiego (BWR).  Dyrektorzy komórek organizacyjnych MRPiPS  BPM	---	0	0	Zadanie będzie kontynuowane w 2017 r.

Lp.	Zadanie z Programu	Działanie z Programu	Sposób wykonania (w punktach)	Harmonogram		Forma zakończenia	Realizatorzy		Koszty realizacji (w tys. zł)		Wnioski/ uwagi
				Termin rozpoczęcia	Termin zakończenia		Wiodący	Współpracujący	Wydatki z rezerwy celowej <sup>2</sup>	Inne środki finansowe	
			comiesięczny raport z monitorowania mediów w tym zakresie. 3. W prowadzonym rejestrze zdarzeń korupcyjnych (BM) – nie dokonywano wpisów o zdarzeniach korupcyjnych w resorcie.								
			<u>CIOP-PIB, CPS – Dialog, GBPiZS, IPiSS, KG OHP, PFRON, UdSKiOR, ZUS, ZWP – MRPiPS</u> Prowadzenie bieżącej analizy informacji o występowaniu nieprawidłowości o charakterze korupcyjnym i rejestru zdarzeń korupcyjnych. Prowadzenie bieżącej analizy wpływających skarg. Prowadzenie oceny funkcjonowania kontroli zarządczej.	2014	2019	Analizy i ocena	---	---	---	---	
		4. W 2016 r. w Instytutach, Centrum, Bibliotece, Komendzie, Funduszu, Urzędzie, Zakładzie, Zakładzie Wydawniczym nie występowały zdarzenia o charakterze korupcyjnym, nie zgłaszano również żadnych skarg w tym zakresie. Ocena funkcjonowania kontroli zarządczej odbywała się zgodnie z zarządzeniem nr 36 Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2013 r. w sprawie niektórych obowiązków jednostek podległych i nadzorowanych w ramach kontroli zarządczej.	---				---	---	---		
		5. <b>CIOP-PIB</b> – zewnętrzne kontrole w zakresie wydatkowania środków pochodzących m.in. z budżetu państwa nie wykazały nieprawidłowości.	<b>CIOP-PIB</b> DN				DT, DE, DS	0	0		
		6. <b>GBPiZS</b> – bieżący monitoring i analizę informacji o występowaniu nieprawidłowości w funkcjonowaniu włączono do tematyki co miesięcznych Kolegiów Dyrektora GBPiZS.	<b>GBPiZS</b> Dyrektor				---	0	0		
		<b>KG OHP:</b> 7. Przeciwdziałanie zagrożeniom korupcyjnym – realizowane na bieżąco – m.in. poprzez analizę informacji zgłaszanych do Centrum Informacyjno-	<b>KG OHP</b> Komendant Główny				Kierownicy jednostek organizacyjnych	0	0		

Lp.	Zadanie z Programu	Działanie z Programu	Sposób wykonania (w punktach)	Harmonogram		Forma zakończenia	Realizatorzy		Koszty realizacji (w tys. zł)		Wnioski/uwagi
				Termin rozpoczęcia	Termin zakończenia		Wiodący	Współpracujący	Wydatki z rezerwy celowej <sup>2</sup>	Inne środki finansowe	
			<p>Konsultacyjnego Służb Zatrudnienia (CIKSZ).</p> <p>8. Prowadzono monitoring mediów pod kątem występowania potencjalnych zagrożeń korupcyjnych: diagnozowanie zagrożeń korupcyjnych sygnalizowanych w przekazach medialnych (<i>prasa, radio, telewizja, Internet</i>). Na bieżąco weryfikowano wpływające informacje. Kierownictwo KG OHP, jak i pracownicy są otwarci na sygnały płynące z przekazu medialnego kształtującego świadomość istnienia zagrożeń korupcji w realizacji celów OHP.</p>				OHP				
			<p>9. <b>PFRON</b> – utworzono dedykowaną skrzynkę mailową do zgłaszania incydentów związanych z korupcją bądź konfliktem interesów (<i>do stosowania wewnątrz instytucji</i>).</p>				<b>PFRON</b> PPK, DT, DO, PSZJ.	JO	0	0	<p>W PFRON podjęto decyzję o:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ umieszczeniu w 2017 r. dedykowanej skrzynki mailowej do zgłaszania incydentów związanych z korupcją bądź konfliktem interesów na stronie <a href="http://www.pfron.org.pl">www.pfron.org.pl</a> (<i>dla klientów zewnętrznych</i>);</li> <li>✓ aktualizacji instrukcji w sprawie rejestrowania i rozpatrywania skarg (<i>mechanizmy pozwalające na przekazywanie właściwych skarg bezpośrednio do PPK</i>).</li> </ul>
			<p>10. <b>UdSKiOR</b> – w proces włączono analizę: oświadczeń majątkowych składanych przez osoby obejmujące stanowisko lub odchodzące ze stanowisk oraz informację zawarte w wystąpieniach pokontrolnych NIK.</p>				<b>UdSKiOR</b> Szef Urzędu DG, BDG, GSU, WKSIO	Dyrektorzy komórek, SKO	0	0	
			<p>11. <b>ZUS</b> – na bieżąco analizowano skargi wpływające do Zakładu. Ponadto zarządzeniem nr 42 Prezesa ZUS</p>				<b>ZUS</b> Prezes ZUS,	Gabinet Prezesa,	0	0	

Lp.	Zadanie z Programu	Działanie z Programu	Sposób wykonania (w punktach)	Harmonogram		Forma zakończenia	Realizatorzy		Koszty realizacji (w tys. zł)		Wnioski/uwagi
				Termin rozpoczęcia	Termin zakończenia		Wiodący	Współpracujący	Wydatki z rezerwy celowej <sup>2</sup>	Inne środki finansowe	
			z dnia 28 lipca 2016 r. weszły w życie wewnętrzne przepisy regulujące m.in. tryb rozpatrywania skarg i wniosków zawierających przesłanki korupcji.				Departament Kontroli Wewnętrznej,	Komórki kontroli wewnętrznej w oddziałach Zakładu			
5.	Zadanie nr 5 Organizowanie i prowadzenie szkoleń w zakresie przeciwdziałania korupcji i konfliktowi interesów		<b>MRPiPS</b> <b>Zorganizowanie szkoleń w zakresie konfliktu interesów oraz przeciwdziałania korupcji.</b>	<b>2014</b>	<b>2019</b>	Szkolenia	MRPiPS – Biura: Ministra (BM), Dyrektora Generalnego (BDG) Koordynator procesu zarządzania ryzykiem, Stanowisko ds. Audytu Wewnętrznego (SAW);	Jednostki podległe i nadzorowane przez MRPiPS Dyrektorzy komórek organizacyjnych MRPiPS	0	0,7	
			1. Koordynator ds. wdrożenia RPPK w ramach działania 14.4. zorganizował 18 listopada 2016 r. dla kierowników jednostek organizacyjnych podległych i nadzorowanych oraz dyrektorów komórek organizacyjnych Ministerstwa szkolenie nt.: „Zjawiska korupcji w Polsce i zagrożenia nią w jednostkach organizacyjnych podległych lub nadzorowanych przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej”. W szkoleniu wzięło udział 44 osoby.						0	2,25	
			2. Biuro Dyrektora Generalnego (BDG) zorganizowało 22 lutego 2016 r. szkolenie dla pracowników MRPiPS pn. „Etyka, przeciwdziałanie korupcji i konfliktowi interesów”. W szkoleniu uczestniczyło łącznie 45 osób.						0	11,6	
			3. Pracownicy Departamentu Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego (DWF) w dniach 3 ÷ 4 listopada 2016 r. wzięli udział w następujących szkoleniach: „Przeciwdziałanie konfliktowi interesów, korupcji i zwalczania nadużyć finansowych w administracji publicznej” (42 osoby); „Korupcja w administracji publicznej” (1 osoba) – e-learningowo – certyfikat wydano – 20.10.2016 r.						0	8	
			4. Koordynator procesu zarządzania ryzykiem i SAW zorganizowali szkolenie dla: kierowników komórek organizacyjnych, naczelników oraz pracowników								



Lp.	Zadanie z Programu	Działanie z Programu	Sposób wykonania (w punktach)	Harmonogram		Forma zakończenia	Realizatorzy		Koszty realizacji (w tys. zł)		Wnioski/ uwagi
				Termin rozpoczęcia	Termin zakończenia		Wiodący	Współpracujący	Wydatki z rezerwy celowej <sup>2</sup>	Inne środki finansowe	
			<p>samodzielnych stanowisk pracy – odpowiedzialnych za dokumentowanie procesu zarządzania ryzykiem – łącznie trzy szkolenia. W szkoleniach wzięło udział ogółem 84 osoby.</p> <p>5. Koordynator ds. wdrożenia RPPK oraz przedstawiciele Biura Ministra uczestniczyli w dniach:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 7 czerwca 2016 r. w Ogólnopolskiej Konferencji pt. „System przeciwdziałania korupcji jako element Rządowego Programu Przeciwdziałania Korupcji na lata 2014 ÷ 2019” – zorganizowanej przez Polskie Centrum Badań i Certyfikacji S.A. przy współpracy z CBA – 3 osoby;</li> <li>➤ 28 ÷ 30 listopada 2016 r. w „Warsztatach i szkoleniu z zakresu zapobiegania korupcji – dla trenerów szkoleń antykorupcyjnych” zorganizowanych przez CBA – 2 osoby.</li> </ul>						0	0	
			<p><b><u>CIOP-PIB, CPS – Dialog, GBPiZS, IPISS, KG OHP, PFRON, UdSKiOR, ZUS, ZWP – MRPiPS</u></b></p> <p><b>Uczestnictwo w szkoleniach w zakresie przeciwdziałania korupcji i konfliktowi interesów.</b></p>	2014	2019	Szkolenia					
			<p>6. Koordynatorzy ds. wdrożenia RPPK oraz przedstawiciele ww. jednostek podległych i nadzorowanych przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej uczestniczyli 18 listopada 2016 r. w szkoleniu zorganizowanym w MRPiPS (poz. 1).</p>				<b><u>MRPiPS</u></b> BM	---	0	Ujęto w poz. 1.	
			<p><b><u>CPS – DIALOG</u></b></p> <p>7. We wrześniu 2016 r. pracownicy i kierownictwo Centrum wzięli udział w szkoleniu pt. „Profilaktyka antykorupcyjna w instytucjach państwowych”.</p>	2014	2019	Szkolenia	<b><u>CPS-DIALOG</u></b> Dyrektor	Kierownik działu organizacyjno-personalne go	0	1,99	
			<p><b><u>GBPiZS</u></b></p> <p>8. Zapoznano drogą elektroniczną wszystkich pracowników GBPiZS z materiałami szkoleniowymi CBA „Wskazówki antykorupcyjne dla urzędników oraz</p>	2014	2019	Szkolenia	<b><u>GBPiZS</u></b>		0	0	

Lp.	Zadanie z Programu	Działanie z Programu	Sposób wykonania (w punktach)	Harmonogram		Forma zakończenia	Realizatorzy		Koszty realizacji (w tys. zł)		Wnioski/uwagi
				Termin rozpoczęcia	Termin zakończenia		Wiodący	Współpracujący	Wydatki z rezerwy celowej <sup>2</sup>	Inne środki finansowe	
			Konflikt interesów” oraz „Konflikt interesów.”								
			<b>KG OHP</b> 9. Prowadzono wewnętrzne szkolenia dla pracowników wykonujących czynności w obszarach generujących ryzyka korupcyjne – zakres szkoleń: przeciwdziałania korupcji i konfliktowi interesów. Szkolenie odbywa się w dwóch formach: za pośrednictwem wyznaczonej osoby szkolącej ( <i>bezpośredni przełożony pracownika, zaproszony funkcjonariusz policji, itp.</i> ) lub poprzez samokształcenie ( <i>wykorzystanie platformy e-learningowej, odsyłaczy w postaci linków do stron tematycznych, materiałów z narad i szkoleń poświęconych zagadnieniom antykorupcji</i> ). Ponadto tematyka cyklicznych szkoleń w zakresie etyki, przeciwdziałania korupcji i konfliktowi interesów, uwzględniających rozpoznawanie sytuacji korupcyjnych i sposoby zachowań w tych sytuacjach, jak również konsekwencji czynu korupcyjnego jest jednym ze stałych punktów narad pracowniczych. 10. Osoby nowozatrudnione mają obowiązek zapoznania się z planem realizacji zadań/działań RPPK w KG OHP i jednostkach podległych oraz z materiałami dydaktycznymi zawierającymi wiedzę w zakresie zagrożeń korupcyjnych, które mogą wystąpić podczas realizacji zadań służbowych i na tę okoliczność złożyć oświadczenie do akt osobowych.	2014	2019	Szkolenia	<b>KG OHP</b> Komenda nt Główny	Kierownicy jednostek organizacyjnych OHP	0	0	
			<b>PFRON</b> 11. Realizowano wewnętrzne szkolenia dla pracowników, jak i kadry kierowniczej w zakresie przeciwdziałania korupcji, konfliktowi interesów, mobbingowi.	2014	2019	Szkolenia	<b>PFRON</b> WKL	JO	0	0	
			<b>UdSKIOR</b> 12. Ukończenie szkolenia antykorupcyjnego na platformie e-learningowej CBA – 1 pracownik. 13. Udział koordynatora ds. wdrażania RPPK w konferencji	2014	2019	Szkolenia	<b>UdSKIOR</b> Stanowisko ds. kontroli, Wydział	---	0	0	

Lp.	Zadanie z Programu	Działanie z Programu	Sposób wykonania (w punktach)	Harmonogram		Forma zakończenia	Realizatorzy		Koszty realizacji (w tys. zł)		Wnioski/uwagi
				Termin rozpoczęcia	Termin zakończenia		Wiodący	Współpracujący	Wydatki z rezerwy celowej <sup>2</sup>	Inne środki finansowe	
			„System przeciwdziałania korupcji, jako element Rządowego Programu Przeciwdziałania Korupcji na lata 2014 – 2019” organizowanej przez Polskie Centrum Badań i Certyfikacji S.A. i CBA.”				Kadr, Szkolenia i Organizacji				
			14. 6 grudnia 2016 r. zorganizowano szkolenie dla 21 pracowników nt.: „Etyka, konflikt interesów i antykorupcja w Urzędzie”.							4	
			<b>ZUS</b> 15. We wrześniu 2016 r. kierownicy komórek kontroli wewnętrznej Zakładu odbyli szkolenie pn. „Identyfikacja zagrożeń korupcyjnych w administracji publicznej”, prowadzone przez wykonawcę zewnętrznego.	2014	2019	Szkolenia	<b>ZUS</b> Departament Kontroli Wewnętrznej	Komórki kontroli wewnętrznej w oddziałach Zakładu	0	4	
6	<b>Zadanie nr 6</b> Upowszechnianie wśród pracowników urzędu wiedzy w zakresie zagrożeń korupcyjnych i konfliktu interesów z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej (np. strony intranetowe i internetowe ministerstw / urzędów centralnych)		<b>MRPiPS</b> <b>Upowszechnianie wśród pracowników Ministerstwa wiedzy w zakresie zagrożeń korupcyjnych i konfliktu interesów.</b> 1. W czerwcu 2016 r. za pośrednictwem Kancelarii Ogólnej przekazano do wszystkich: ➤ sekretariatów komórek organizacyjnych Ministerstwa (mail z dnia 09.06.2016 r.); ➤ jednostek organizacyjnych podległych lub nadzorowanych przez Ministra (pismo nr BM.III.002.1.3.2016.TK z dnia 09.06.2016 r.) opracowane przez CBA poradniki: „Rekomendacje postępowania antykorupcyjnych przy udzielaniu zamówień publicznych”; „Wskazówki antykorupcyjne dla urzędników”, wraz prośbą do dyrektorów departamentów/biur o zobowiązanie podległych pracowników do zapoznania się z publikacjami i stosowanie zaleceń CBA. Jednocześnie poinformowano o dostępności poradników w wersji elektronicznej na stronie internetowej CBA.	2014	2019	Szkolenia, liczba aktualizacji w skali roku	<b>MRPiPS</b> Biuro Ministra (BM)	Departament Informatyki (DI), Biuro Promocji i Mediów (BPM) i inne komórki organizacyjne MRPiPS wg potrzeb.	0	0	

Lp.	Zadanie z Programu	Działanie z Programu	Sposób wykonania (w punktach)	Harmonogram		Forma zakończenia	Realizatorzy		Koszty realizacji (w tys. zł)		Wnioski/uwagi
				Termin rozpoczęcia	Termin zakończenia		Wiodący	Współpracujący	Wydatki z rezerwy celowej <sup>2</sup>	Inne środki finansowe	
			<p>Przekazywanie na bieżąco pracownikom za pomocą poczty elektronicznej informacji nt. zagrożeń korupcyjnych i konfliktu interesów.</p> <p>2. Aplikacja „Polityka Antykorupcyjna” na stronie intranetowej Ministerstwa – aktualizowana jest na bieżąco. W ramach upowszechniania wiedzy o zagrożeniach korupcyjnych w aplikacji zamieszczane są informacje na temat realizacji Programu, a także materiały informacyjne i szkoleniowe z zakresu zagrożeń korupcyjnych i przeciwdziałania korupcji, w tym m.in. zamieszczono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Wykaz stanowisk pracy szczególnie zagrożonych korupcją – stan na 25.01.2016 r.</li> <li>➤ Wykaz stanowisk pracy szczególnie zagrożonych korupcją – stan na 31.03.2016 r.</li> <li>➤ Sprawozdanie MRPiPS z realizacji działań RPPK na lata 2014 ÷ 2019 gdzie szefem grupy jest Minister Spraw Wewnętrznych – za II półrocze 2015 r. (<i>mail z dnia 4 czerwca 2016 r.</i>).</li> <li>➤ Sprawozdanie MRPiPS z realizacji zadań stałych RPPK na lata 2014 ÷ 2019 – za 2015 r. (<i>mail z dnia 4 czerwca 2016 r.</i>).</li> <li>➤ Sprawozdanie z realizacji RPPK na lata 2014 ÷ 2019 za 2015 r. – dokument przyjęty przez Komitet Stały Rady Ministrów w dniu 28.06.2016 r. i skierowany pod obrady Rady Ministrów.</li> <li>➤ Artykuł – Sygnaliści w każdym urzędzie – Gazeta Prawna, 5 lipca 2016 r., nr 128(4275) – 05.07.2016 r.</li> <li>➤ Informację nt. stanu prawnego dotyczącego zabezpieczenia whistleblowera przed bezprawnym wyciągnięciem wobec niego konsekwencji przez pracodawcę w związku z ujawnieniem informacji dotyczących stwierdzonych działań</li> </ul>								

Lp.	Zadanie z Programu	Działanie z Programu	Sposób wykonania (w punktach)	Harmonogram		Forma zakończenia	Realizatorzy		Koszty realizacji (w tys. zł)		Wnioski/ uwagi
				Termin rozpoczęcia	Termin zakończenia		Wiodący	Współpracujący	Wydatki z rezerwy celowej <sup>2</sup>	Inne środki finansowe	
			<p>sprzecznych z prawem – 18.07.2016 r.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Wytyczne Prezesa rady Ministrów, z dnia 26 stycznia 2015 r. w sprawie funkcjonowania osłony antykorupcyjnej – 28.07.2016 r.</li> <li>➤ Artykuł – Nowy Prezydent Peru zapowiada walkę z korupcją – 01.08.2016 r.</li> <li>➤ Wykaz aktów prawnych, których stosowanie może być obarczone ryzykiem korupcji – stan ma 02.08.2016 r.</li> <li>➤ Przegląd Antykorupcyjny 2(7) z 2016 r. – opracowany w CBA – 05.08.2016 r.</li> <li>➤ Broszurę Ministerstwa Finansów „Zapewnienie niezależności audytora wewnętrznego a przeciwdziałanie korupcji w jednostce” – 06.10.2016 r.</li> <li>➤ Wykaz stanowisk pracy szczególnie zagrożonych korupcją – stan na 29.11.2016 r.</li> <li>➤ Sprawozdanie MRPiPS z realizacji działań RPPK na lata 2014 ÷ 2019 gdzie szefem grupy jest Minister Spraw Wewnętrznych – za I półrocze 2016 r. – 12.08.2016 r.</li> <li>➤ Wykaz Koordynatorów ds. wdrażania Rządowego Programu Przeciwdziałania Korupcji na lata 2014-2019 w jednostkach podległych i nadzorowanych przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w Warszawie – stan na 28.07.2016 r.</li> <li>➤ Prezentację, ze szkolenia antykorupcyjnego w dniu 18 listopada 2016 r. – 23.11.2016 r.</li> </ul> <p>Pracownicy MRPiPS są informowani o zamieszczeniu w Aplikacji Polityka Antykorupcyjna nowych materiałów za pomocą poczty elektronicznej. Otrzymują również z link przenoszący bezpośrednio do zamieszczonego materiału.</p>								

Lp.	Zadanie z Programu	Działanie z Programu	Sposób wykonania (w punktach)	Harmonogram		Forma zakończenia	Realizatorzy		Koszty realizacji (w tys. zł)		Wnioski/ uwagi
				Termin rozpoczęcia	Termin zakończenia		Wiodący	Współpracujący	Wydatki z rezerwy celowej <sup>2</sup>	Inne środki finansowe	
			<p>Koordynatorzy ds. wdrożenia RPPK w jednostkach organizacyjnych podległych i nadzorowanych przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej otrzymują materiały i informacje za pomocą poczty elektronicznej lub na nośnikach elektronicznych – w zależności rodzaju materiału oraz potrzeb i możliwości.</p> <p><b>Aktualizacja na stronie internetowej BIP MRPiPS zakładki dotyczącej przeciwdziałania korupcji.</b></p> <p>3. Aktualizacja prowadzona jest na bieżąco. Na stronie internetowej BIP MPiPS (<a href="http://www.mpips.gov.pl/bip">http://www.mpips.gov.pl/bip</a>) w zakładce „Audyty i kontrola”:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ funkcjonuje podzakładka „Walka z korupcją to nasza wspólna sprawa – strona CBA”, za pomocą której można zgłosić korupcję;</li> <li>➤ zamieszczono: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ informację na temat realizowanych przez MRPiPS działań wynikających z Rządowego Programu Przeciwdziałania Korupcji na lata 2014 ÷ 2019 – 03.02.2016 r.;</li> <li>✓ poradniki CBA: „Wskazówki antykorupcyjne dla urzędników”; „Rekomendacje postępowania antykorupcyjnych przy udzielaniu zamówień publicznych”; „Wskazówki antykorupcyjne dla przedsiębiorców” – 13.06.2016 r.;</li> <li>✓ informację nt. stanu prawnego dotyczącego zabezpieczenia whistleblowerów przed bezprawnym wyciągnięciem wobec niego konsekwencji przez pracodawcę w związku z ujawnieniem informacji dotyczących stwierdzonych działań sprzecznych z prawem – 21.07.2016 r.;</li> <li>✓ Przegląd Antykorupcyjny 2(7) z 2016 r. – opracowany w CBA – 05.08.2016 r.</li> </ul> </li> </ul> <p>O zamieszczeniu w zakładce nowych materiałów pracownicy MRPiPS są informowani za pomocą poczty</p>								

Lp.	Zadanie z Programu	Działanie z Programu	Sposób wykonania (w punktach)	Harmonogram		Forma zakończenia	Realizatorzy		Koszty realizacji (w tys. zł)		Wnioski/ uwagi
				Termin rozpoczęcia	Termin zakończenia		Wiodący	Współpracujący	Wydatki z rezerwy celowej <sup>2</sup>	Inne środki finansowe	
			elektronicznej. Otrzymują również link przenoszący bezpośrednio do zamieszczonego materiału.								
			4. W ramach procesu upowszechniania wiedzy, w sierpniu 2016 r. wszystkie komórki organizacyjne Ministerstwa brały udział w ankiecie przeprowadzonej przez Ministra Sprawiedliwości – Prokuratora Generalnego – w związku z rozpoczęciem prac zmierzających do wzmocnienia ochrony w polskim porządku prawnym osób, które w dobrej wierze, działając w interesie publicznym, zgłaszają podejrzenia popełnienia przestępstw lub innych naruszeń prawa. Zbiorczą odpowiedź na pytania ankiety, przesłano do Ministerstwa Sprawiedliwości w dniu 23 sierpnia 2016 r. ( <i>pismo BM.III.002.3.1.2016.TK</i> ).								
			<b>CIOP-PIB, CIOP-PIB, CPS – Dialog, GBPiZS, IPISS, KG OHP, PFRON, UdSKIOR, ZUS, ZWP – MRPiPS</b> <b>Upowszechnianie wśród pracowników wiedzy w zakresie zagrożeń korupcyjnych i konfliktu interesów z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej.</b>	<b>2014</b>	<b>2019</b>	Szkolenia, liczba aktualizacji w skali roku					
			5. Koordynatorzy ds. wdrażania RPPK we wszystkich jednostkach organizacyjnych podległych i nadzorowanych przez Ministra dystrybuowali w swoich jednostkach poradniki i materiały szkoleniowe przekazywane przez Ministerstwo.				Koordynatorzy		0	0	
			<b>CPS – DIALOG</b> 6. Przekazanie pracownikom do zapoznania się publikacji: „Świadomi nadużyć finansowych i korupcji. Podręcznik dla urzędników zajmujących się zamówieniami publicznymi”.	<b>2014</b>	<b>2019</b>	Szkolenia, liczba aktualizacji w skali roku	Kierownik działu organizacyjno-personalnego	Wyznaczony pracownik	0	0	
			<b>GBPiZS</b> 7. Opracowano i umieszczono na stronie internetowej Biblioteki zakładkę „Przeciwdziałanie korupcji”, w której umieszczane są na bieżąco najnowsze dane dotyczące działań antykorupcyjnych w administracji	<b>2014</b>	<b>2019</b>	Zamieszczanie informacji w sieci	<b>GBPiZS</b> Dyrektor	Wyznaczony pracownik	0	0	

Lp.	Zadanie z Programu	Działanie z Programu	Sposób wykonania (w punktach)	Harmonogram		Forma zakończenia	Realizatorzy		Koszty realizacji (w tys. zł)		Wnioski/ uwagi
				Termin rozpoczęcia	Termin zakończenia		Wiodący	Współpracujący	Wydatki z rezerwy celowej <sup>2</sup>	Inne środki finansowe	
			państwowej. W zakładce tej umieszczono adres email na, który można zgłaszać uwagi i informacje dotyczące korupcji w Bibliotece.								
			<b>KG OHP</b> <b>Bieżąca dystrybucja pracownikom informacji, materiałów i publikacji o tematyce antykorupcyjnej z wykorzystaniem poczty internetowej, stron internetowych jednostek organizacyjnych, intranetu (KG OHP).</b> 8. Rozpoczęto prace nad stworzeniem bazy elektronicznej, zawierającej informacje z zakresu zagrożeń korupcyjnych i konfliktu interesów.	<b>2014</b>	<b>2019</b>	Szkolenia, liczba aktualizacji w skali roku	<b>KG OHP</b> Komendant Główny	Kierownicy jednostek organizacyjnych OHP	0	0	Prace zostaną zakończone po zmianie nazwy jednostki, co będzie powiązane ze zmianą struktury jednostki organizacyjnej.
			<b>UdSKIOR</b> <b>Zamieszczanie na stronie intranetowej niezbędnych informacji dla pracowników m.in. wytycznych w sprawach zasad etyki korpusu służby cywilnej, instrukcji udzielania zamówień publicznych, regulaminu pracy. Procesu naboru, wytycznych dla pracowników przygotowujących decyzje o udzieleniu pomocy pieniężnej, zasad przyznawania dotacji.</b> <b>Przygotowanie i zamieszczanie na stronie intranetowej Urzędu w zakładce „Antykorupcja” informacji, materiałów o tematyce antykorupcyjnej.</b> 9. Zamieszczono w zakładce „Antykorupcja”: ✓ aktualny wykaz stanowisk zagrożonych korupcją w Urzędzie; ✓ Politykę antykorupcyjną Urzędu, Przegląd antykorupcyjny nr 7 – poświęcony tematowi sygnalistów; 10. Dokonano aktualizacji niezbędnych dla pracowników zarządzeń na stronie intranetowej Urzędu, dotyczących m.in. przyznawania i przekazywania dotacji, Regulaminu Organizacyjnego Urzędu, kontroli finansowej, instrukcji udzielania zamówień publicznych.	<b>2014</b>	<b>2019</b>	Szkolenia, liczba aktualizacji w skali roku	<b>UdSKIOR</b> Koordynator RPPK Stanowisko ds. kontroli	Wydział Informatyki	0	0	



Lp.	Zadanie z Programu	Działanie z Programu	Sposób wykonania (w punktach)	Harmonogram		Forma zakończenia	Realizatorzy		Koszty realizacji (w tys. zł)		Wnioski/ uwagi
				Termin rozpoczęcia	Termin zakończenia		Wiodący	Współpracujący	Wydatki z rezerwy celowej <sup>2</sup>	Inne środki finansowe	
			<p>11. Przekazano mailem wszystkim pracownikom prezentację ze szkolenia antykorupcyjnego przeprowadzonego w MRPiPS w dniu 18.11.2016 (<i>Systemy zarządzania antykorupcją – ISO 37001:2016, System przeciwdziałania zagrożeniom korupcyjnym</i>).</p> <p>12. Opracowano „Instrukcję postępowania w przypadku zaistnienia sytuacji korupcyjnych” Instrukcje przekazano wszystkim pracownikom i zamieszczono w zakładce „Antykorupcja”.</p>								
			<p><b>ZWP – MRPiPS</b></p> <p>13. Ponowiono informację do wszystkich pracowników o możliwości uzupełnienia wiedzy w zakresie występowania korupcji oraz przeciwdziałania temu zjawisku, na platformie e-learningowej przygotowanej przez CBA.”</p>	2014	2019	Szkolenia, liczba aktualizacji w skali roku	<b>ZWP – MRPiPS</b> Kadry		0	0	
7	<p><b>Zadanie nr 7</b></p> <p>Opiniowanie w ramach procesu uzgodnień resortowych i międzyresortowych, projektów aktów normatywnych oraz wewnętrznych regulacji pod kątem możliwych zagrożeń korupcyjnych</p>		<p><b>MRPiPS</b></p> <p><b>Wprowadzenie obowiązku opiniowania projektów aktów normatywnych pod kątem możliwych zagrożeń korupcyjnych</b></p> <p>1. Zarządzeniem nr 12 Dyrektora Generalnego MRPiPS z dnia 2 sierpnia 2016 r. zmieniono zarządzenie nr 5 Dyrektora Generalnego Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 lipca 2014 r. <i>w sprawie prowadzenia prac legislacyjnych w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</i> wprowadzając obowiązek dokonywania oceny aktów prawnych pod kątem zagrożeń korupcyjnych. W ramach uzgodnień wewnętrzresortowych uzgodniono zapisy zobowiązujące:</p> <p>✓ komórkę wiodącą w procesie opracowywania projektu aktu prawnego, do dokonywania oceny tego aktu pod względem zagrożeń korupcyjnych oraz uzupełnia uzasadnienie albo OSR w tym zakresie;</p>	2014	2019	Opinie	<b>MRPiPS</b>	Wszystkie komórki organizacyjne	0	0	

Lp.	Zadanie z Programu	Działanie z Programu	Sposób wykonania (w punktach)	Harmonogram		Forma zakończenia	Realizatorzy		Koszty realizacji (w tys. zł)		Wnioski/uwagi
				Termin rozpoczęcia	Termin zakończenia		Wiodący	Współpracujący	Wydatki z rezerwy celowej <sup>2</sup>	Inne środki finansowe	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ poszczególne komórki organizacyjne do oceniania projektów wewnętrznych aktów normatywnych pod względem zagrożeń korupcyjnych w zakresie działania Ministra;</li> <li>✓ Departament Prawny albo koordynatora projektu aktu prawnego do ujmowania w opinii projektu, zgłoszonych uwag dotyczących zagrożeń korupcyjnych w zakresie działania Ministra i przedstawienia opinii do podpisu Ministra.</li> </ul> <p>2. W zarządzeniach Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Dyrektora Generalnego MRPIPS, w zależności od potrzeb wprowadzane są zapisy dotyczące bezstronności, bezinteresowności koligacji rodzinnych i towarzyskich oraz konfliktu interesów.</p>								
			<p><b><u>KG OHP</u></b>  <b>Opracowanie i wdrożenie mechanizmów nadzoru nad realizacją (wdrożeniem) wewnętrznych aktów prawnych.</b></p> <p>3. W KG OHP funkcjonuje trójstopniowy proces nadzoru poprzedzający wdrożenie wewnętrznych aktów prawnych tj. opracowanie projektu przez kierownika/pracownika merytorycznego, akceptacja radcy prawnego pod względem formalno-prawnym oraz niejednokrotnie przed wdrożeniem stosowany jest arkusz uzgodnień z uwagami Dyrektorów Biur/Kierowników Zespołów/Samodzielnych Stanowisk KG OHP.</p>	2014	2019	opinie	<b><u>KG OHP</u></b> Komendant Główny	Kierownicy jednostek organizacyjnych OHP	0	0	
			<p><b><u>UdSKIOR</u></b>  <b>Wprowadzenie obowiązku opiniowania projektów aktów normatywnych pod kątem możliwych zagrożeń korupcyjnych</b></p>	2014	2019	opinie	<b><u>UdSKIOR</u></b> Biuro Dyrektora Generalnego Urzędu, Stanowisk o ds.	Kierownicy komórek organizacyjnych	0	0	
			4. Wprowadzono do Regulaminu Organizacyjnego Urzędu zapis dotyczący analizowania opiniowanych i przygotowywanych projektów aktów normatywnych i aktów wewnętrznych pod kątem możliwych zagrożeń								

Lp.	Zadanie z Programu	Działanie z Programu	Sposób wykonania (w punktach)	Harmonogram		Forma zakończenia	Realizatorzy		Koszty realizacji (w tys. zł)		Wnioski/uwagi
				Termin rozpoczęcia	Termin zakończenia		Wiodący	Współpracujący	Wydatki z rezerwy celowej	Inne środki finansowe	
			korupcyjnych. 5. Wysłano e-mail do dyrektorów komórek organizacyjnych z przypomnieniem, aby w opracowywanych projektach aktów wewnętrznych nie występowały zapisy stwarzające możliwość wystąpienia korupcji, konfliktu interesów czy uznaniowości przy podejmowaniu decyzji.				kontroli.				
		<b>ZUS</b>	6. Od 10.03.2016 r. wszystkie projekty wewnętrznych aktów prawnych obligatoryjnie opiniowane są pod kątem ryzyka korupcyjnego.	<b>2014</b>	<b>2019</b>	opinie	<b>ZUS</b> Prezes	Kierownicy komórek i jednostek organizacyjnych			

Ze względu na zmiany organizacyjne nie ujmowano w sprawozdaniu za 2016 r. Instytutu Rozwoju Służb Społecznych.

<b>Legenda</b>					
<b>CIOP-PIB</b>		<b>PFRON</b>		<b>UdSKIOR</b>	
Komórki organizacyjne Instytutu:		Komórki organizacyjne Funduszu:		Komórki organizacyjne Urzędu:	
CE	Centrum Edukacji	DAJ	Departament Audytu i Jakości	BDG	Biuro Dyrektora Generalnego
DE	Zastępca Dyrektora ds. Ekonomiczno-Administracyjnych	DKW	Departament Kontroli i Windykacji	DG	Dyrektor Generalny
DN	Dyrektor Instytutu	DO	Departament Organizacyjny	GSU	Gabinet Szefa Urzędu
DS	Zastępca Dyrektora ds. Systemów Zarządzania i Certyfikacji	DP	Departament Prawny	SDG	Sekretariat Dyrektora Generalnego
DT	Zastępca Dyrektora ds. Techniki i Wdrożeń	DT	Departament Teleinformatyki	SK	Stanowisko ds. kontroli
EE	Zespół Prawno-Organizacyjny	PKZ	Pełnomocnik Prezesa ds. Kontroli Zarządczej – Główny specjalista ds. kontroli zarządczej	WKSO	Wydział Kadr, Szkolenia i Organizacji
GF	Główny Księgowy	PPK	Pełnomocnik Prezesa Zarządu PFRON do spraw przeciwdziałania korupcji		
NK	Dział Spraw Pracowniczych	PSZJ	Pełnomocnik Prezesa Zarządu PFRON ds. Zarządzania Jakością		
NZ	Zakład Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy	WKL	Wydział ds. Kapitału Ludzkiego		
TW	Dział Wydawnictw				

*Akceptuję*  
23.03.2017

**Sekretarz Stanu**

*Stanisław Szwed*

**Główny Specjalista**

*Tadeusz Kęsoń*

**DYREKTOR  
Biura Ministra**

*dr Grażyna Ozimek*