



Zarządzenie nr 41/2017
Rektora Uniwersytetu Opolskiego
z dnia 17 sierpnia 2017 r.

w sprawie: wprowadzenia Polityki przeciwdziałania i zwalczania nadużyć finansowych i korupcji w Uniwersytecie Opolskim

Na podstawie art. 66 ust. 2 ustawy z 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz. U. 2016 r., poz. 1862 z późn. zm.), § 38 ust. 1 Statutu Uniwersytetu Opolskiego, zarządzam, co następuje:

§1

W Uniwersytecie Opolskim wprowadza się **Politykę przeciwdziałania i zwalczania nadużyć finansowych i korupcji w Uniwersytecie Opolskim**, która stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia.

§2

Zobowiązuje się wszystkich kierowników jednostek organizacyjnych w Uniwersytecie Opolskim do zapoznania podległych pracowników z treścią niniejszego zarządzenia.

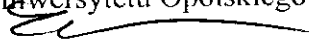
§3

Nadzór nad realizacją zarządzenia pełni Kanclerz Uniwersytetu Opolskiego.

§4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor
Uniwersytetu Opolskiego


prof. dr hab. Marek Masnyk

POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA I ZWALCZANIA NADUŻYĆ FINANSOWYCH I KORUPCJI W UNIWERSYTECIE OPOLSKIM

I. Wprowadzenie

Pracownicy Uniwersytetu Opolskiego zobowiązują się przestrzegać norm prawnych, etycznych i moralnych na najwyższym poziomie, zasad rzetelności, obiektywizmu i uczciwości.

II. Cel i zakres

Celem Polityki przeciwdziałania i zwalczania nadużyć finansowych i korupcji w Uniwersytecie Opolskim jest:

- a) promowanie kultury organizacyjnej ułatwiającej zapobieganie i wykrywanie nadużyć finansowych oraz oszustw;
- b) wdrożenie i rozwój procedur pomocnych w identyfikowaniu nadużyć finansowych i przestępstw o charakterze korupcyjnym;
- c) zwiększenie świadomości problemu korupcji;
- d) promocja etycznych wzorców postępowania;
- e) minimalizowanie skutków nadużyć finansowych;
- f) ochronę interesów finansowych budżetu UE oraz budżetu państwa (w sytuacji powzięcia informacji o podejrzeniu popełnienia nadużycia finansowego).

Na politykę przeciwdziałania i zwalczania nadużyć finansowych i korupcji w Uniwersytecie Opolskim składają się następujące elementy:

1. Zapobieganie nieprawidłowościom i nadużyciom finansowym oraz korupcji, w tym:
 - 1.1. Działania dotyczące kultury antykorupcyjnej,
 - 1.2. System kontroli wewnętrznej,
 - 1.3. Przeciwdziałanie wystąpieniu konfliktu interesów;
2. Podział obowiązków w zakresie przeciwdziałania i zwalczania nadużyć finansowych;
3. Wykrywanie i identyfikacja nadużyć finansowych;
4. Postępowanie w przypadku zidentyfikowania podejrzenia nadużyć finansowych i korupcji.

III. Definicje

Na potrzeby niniejszego dokumentu wybrano następujące definicje:

1. **Nieprawidłowości** – fakt lub zjawisko niezgodne z przepisami, normami lub prawidłami.
2. **Nadużycie finansowe** — oznacza jakiegokolwiek celowe działanie lub zaniechanie naruszające interesy finansowe Uniwersytetu Opolskiego
 - a) 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 Uniwersytetu Opolskiego lub budżetu ogólnego Unii Europejskiej lub budżetów zarządzanych przez Unię Europejską 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;
- b) w odniesieniu do przychodów, jakimkolwiek umyślnym działaniu lub zaniechaniu dotyczącym:
- wykorzystania lub przedstawienia fałszywych, nieścisłych lub niekompletnych oświadczeń lub dokumentów, które ma na celu bezprawne zmniejszenie środków budżetu Uniwersytetu Opolskiego lub budżetu ogólnego Unii Europejskiej lub budżetów zarządzanych przez i w imieniu Unii Europejskiej,
 - nieujawnienia informacji z naruszeniem szczególnego obowiązku, w tym samym celu,
 - niewłaściwego wykorzystania korzyści uzyskanej zgodnie z prawem, w tym samym celu.

3. Podejrzanie popełnienia nadużycia finansowego - jest to nieprawidłowość, która prowadzi do wszczęcia postępowania administracyjnego lub sądowego na poziomie krajowym w celu stwierdzenia zamierzonego działania, w szczególności nadużycia finansowego;

4. 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, 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, polegający na żądaniu lub przyjmowaniu bezpośrednio lub pośrednio przez osoby kierujące 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.

- 5. Konflikt interesów** — wykorzystywanie publicznej funkcji do osiągnięcia prywatnych celów lub nadużycie funkcji publicznej. Działania, które mogą spowodować konflikt interesów to:
- przyznanie sobie lub innym nieuzasadnionych bezpośrednich lub pośrednich korzyści,
 - odmowa przyznania beneficjentowi praw lub korzyści, do których jest on uprawniony,
 - wykonanie czynności niewłaściwej lub stanowiącej nadużycie lub zaniechanie czynności, które są nakazane.
- 6. Zmowy przetargowe** — Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (Dz. U. z 2015 r. poz. 184), zmowy przetargowe to porozumienia, których celem lub skutkiem jest wyeliminowanie, ograniczenie lub naruszenie w inny sposób konkurencji na rynku właściwym. Zmowa przetargowa polega na uzgadnianiu przez przedsiębiorców przystępujących do przetargu, lub przez tych przedsiębiorców i przedsiębiorcy będącego organizatorem przetargu, warunków składanych ofert, w szczególności co do zakresu prac lub ceny;
- 7. Oszustwo** — należy przez to rozumieć:
- a) wykorzystanie lub przedstawienie nieprawdziwych, niepoprawnych lub niepełnych oświadczeń lub dokumentów, które ma na celu sprzeniewierzenie lub bezprawne zatrzymanie środków z budżetu Uniwersytetu Opolskiego, budżetu państwa, budżetu ogólnego Unii Europejskiej lub budżetów zarządzanych przez lub w imieniu Unii Europejskiej,
 - b) nieujawnienie informacji z naruszeniem przepisów, powodujące efekt określony w pkt a,
 - c) wykorzystanie środków do celów innych niż te, dla których były pierwotnie przyznane;
- 8. Zwalczanie nadużyć finansowych** — należy przez to rozumieć wprowadzenie w Uniwersytecie Opolskim skutecznych, efektywnych i adekwatnych mechanizmów, uwzględniających zdefiniowane rodzaje ryzyka.

IV. Środki zwalczania nadużyć finansowych

1. Zapobieganie nieprawidłowościom i nadużyciom finansowym oraz korupcji

1.1. Działania dotyczące kultury antykorupcyjnej

Stworzenie kultury zwalczania nadużyć finansowych jest kluczowe zarówno w powstrzymaniu potencjalnych oszustów, jak i w zwiększaniu zaangażowania pracowników w zwalczanie nadużyć finansowych wewnątrz instytucji. Dlatego też, niezwykle ważnym jest stworzenie właściwej kultury zniechęcającej do potencjalnie nieuczciwych zachowań.

Dokumentem regulującym podstawowe wymagania etyczne wobec pracowników Uniwersytetu Opolskiego jest „Kodeks Etyki dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w Uniwersytecie Opolskim” oraz „Kodeks Etyki nauczycieli akademickich”. Dokument ten zawiera zasady dotyczące sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych. Kodeks Etyki obliguje pracowników Uniwersytetu Opolskiego m.in. do praworządnego działania, bezstronnego traktowania odbiorców swoich usług, rzetelnego i profesjonalnego wykonywania swoich obowiązków. Pracownicy zobowiązani są także do zachowania lojalności wobec Uniwersytetu Opolskiego i przełożonych, powinni odmawiać wykonywania poleceń sprzecznych z prawem oraz powiadamiać przełożonych o takich przypadkach, jak również o przypadkach niegospodarności, korupcji, a także innych faktach i działaniach budzących

wątpliwości co do ich celowości lub legalności. Pracownicy Uniwersytetu Opolskiego powinni ponadto jednakowo traktować wszystkich uczestników postępowania, odcinając się od jakichkolwiek wpływów i nacisków. Nie mogą żądać i przyjmować jakichkolwiek korzyści majątkowych i osobistych. Kodeks Etyki wskazuje także, że każdy pracownik dba o systematyczne podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zdobywanie nowej wiedzy i wzbogacanie umiejętności, jest życzliwy ludziom, i przestrzega zasad poprawnego zachowania.

Obszarami, w których pracownicy Uniwersytetu narażeni są na ryzyko wystąpienia zjawisk korupcyjnych są zwłaszcza działania związane z realizacją programów operacyjnych finansowanych z funduszy unijnych oraz działania w zakresie zamówień publicznych.

Pracownicy Uniwersytetu zobowiązani są do przestrzegania najwyższych standardów zachowań w celu uniknięcia wszelkich podejrzeń odnośnie prawidłowości realizowanych przez siebie zadań. W szczególności pracownicy nie mogą przyjmować jakichkolwiek korzyści w związku z wykonywanymi przez siebie zadaniami. W sytuacji, gdy pracownik spotka się z prośbą korupcji, zobowiązany jest do:

- 1) zdecydowanej odmowy przyjęcia propozycji korupcyjnej;
- 2) niezwłocznego zgłoszenia informacji o zaistniałej sytuacji bezpośrednio przełożonemu lub innej osobie z kierownictwa w celu zawiadomienia właściwych organów ścigania;
- 3) opisanie zdarzenia w notatce służbowej;
- 4) współpracy z organami ścigania w celu wyjaśnienia okoliczności zdarzenia.

Od wszystkich pracowników Uniwersytetu Opolskiego oczekuje się w trakcie realizacji nałożonych na nich obowiązków, że będą przestrzegać zasad prawości, obiektywności, odpowiedzialności i uczciwości.

1.2. System kontroli wewnętrznej

Najlepszym sposobem zapobiegania nadużyciom finansowym jest działający stabilny system kontroli, który powinien być zaprojektowany i wdrażany jako proporcjonalna reakcja na różne rodzaje ryzyk zidentyfikowanych. W Uniwersytecie Opolskim istnieje system kontroli, w skład którego wchodzi następujące mechanizmy:

- 1) kontrola zarządcza i dokonywana w jej ramach analiza ryzyk zagrażających osiągnięciu celów Uniwersytetu Opolskiego. Identyfikacja ryzyk ma na celu ograniczenie potencjalnych, negatywnych skutków zdarzeń do akceptowalnego poziomu, usprawnienie procesu planowania oraz dostarczanie informacji o zagrożeniach realizacji zadań i osiągnięcia celów.

Zidentyfikowane ryzyka z uwzględnieniem ryzyka wystąpienia nadużyć finansowych oraz ryzyka korupcji poddawane są analizie mającej na celu określenie prawdopodobieństwa wystąpienia danego ryzyka i możliwych jego skutków. Prawdopodobieństwa wystąpienia danego ryzyka kierownik komórki organizacyjnej Uniwersytetu Opolskiego wpisuje do tabeli „Rejestr Ryzyk”, stosując ocenę punktową. Istotność ryzyka jest oceniana jako łączna relacja (iloczyn) prawdopodobieństwa wystąpienia danego ryzyka oraz wielkości skutku, jakie będzie miało ewentualne wystąpienie ryzyka. W ten sposób identyfikuje się zadania obciążone wysokim ryzykiem oraz podejmuje stosowne sposoby przeciwdziałania ryzyku. System kontroli zarządczej w Uniwersytecie Opolskim podlega bieżącemu monitorowaniu. W tym celu raz na rok dokonywany jest przegląd ryzyk

umożliwiający sprawdzenie czy realizowane są główne cele i zadania oraz czy zmienił się poziom istotności zidentyfikowanych wcześniej ryzyk lub pojawiły się nowe ryzyka. W przypadku istotnej zmiany zadań oraz warunków, w których funkcjonuje Uniwersytet Opolski, kierownik komórki organizacyjnej Uniwersytetu Opolskiego dokonuje ponownej identyfikacji ryzyka oraz ich wpływu (skutków) w danym roku.

- 2) samoocena kontroli zarządczej, której celem jest monitorowanie i ocena funkcjonowania kontroli zarządczej w Uniwersytecie Opolskim. Samoocena kontroli zarządczej jest przeprowadzana zgodnie z zaleceniami określonymi w „Standardach kontroli zarządczej dla sektora finansów publicznych”,
- 3) bieżąca kontrola wewnątrz Uniwersytetu Opolskiego polegająca m.in. na samokontroli sprawowanej przez każdego pracownika w zakresie jakości i poprawności wykonywanych przez niego czynności, kontroli pionowej sprawowanej w trybie bezpośredniego nadzoru przez kierowników wszystkich szczebli zarządzania w stosunku do podległych im pracowników, weryfikacji dokumentacji w oparciu o zasadę „dwóch par oczu”,
- 4) kontrole projektów, które stanowią mechanizm kontrolny zmniejszający ryzyko wystąpienia nadużyć finansowych oraz zwiększający prawdopodobieństwo ich wykrycia,
- 5) zapewnienie rozdzielności funkcji i odpowiednie przypisanie odpowiedzialności.

1.3. Przeciwdziałanie wystąpieniu konfliktu interesów

Konflikt interesów występuje wówczas, gdy bezstronne i obiektywne pełnienie funkcji podmiotu działającego w sferze finansów lub innej osoby uczestniczącej w wykonaniu budżetu, zarządzaniu budżetem, audycie lub kontroli budżetu, jest zagrożone z uwagi na względy rodzinne, emocjonalne, sympatie polityczne lub przynależność państwową, interes gospodarczy lub jakiegokolwiek inne interesy wspólne z beneficjentem.

Celem działań w zakresie przeciwdziałania występowania konfliktów interesów jest minimalizowanie negatywnych skutków w przypadku wystąpienia rzeczywistego konfliktu interesów poprzez:

- 1) zdefiniowanie potencjalnych zagrożeń i ciągłego ich monitorowania;
- 2) bezwzględne przeciwdziałanie potencjalnym, pozornym i rzeczywistym konfliktom interesów;
- 3) stałe edukowanie pracowników w zakresie przeciwdziałania konfliktom interesu oraz promowanie postaw etycznych;
- 4) bieżące rozwiązywanie sytuacji problemowych;
- 5) zachęcanie do informowania o zaistniałych problemach i podejrzeniach wystąpienia konfliktów interesów;
- 6) zachęcanie do podnoszenia świadomości w zakresie wykrywania i przeciwdziałania wystąpieniu ww. konfliktów.

Procesami w szczególności narażonymi na wystąpienie rzeczywistego konfliktu interesów w Uniwersytecie Opolskim mogą być m. in.:

- 1) przeprowadzanie zamówień publicznych;

- 2) rozpatrywanie odwołań (np. ryzyko ograniczenia zastrzeżeń w wyniku kontroli wskutek wystąpienia konfliktu interesów);
- 3) prowadzenie kontroli (np. ryzyko ograniczenia zastrzeżeń w wyniku kontroli wskutek wystąpienia konfliktu interesów);
- 4) informowanie o nieprawidłowościach (np. ryzyko nieuznania danej sytuacji za nieprawidłowość, pomimo istnienia do tego przesłanek, ze względu na konflikt interesów);

W celu przeciwdziałania temu zjawisku w Uniwersytecie Opolskim funkcjonują następujące mechanizmy zapobiegające wystąpieniu konfliktu interesów:

- 1) Podpisywanie przez pracowników Uniwersytetu Opolskiego zaangażowanych w czynności związane z przygotowaniem oraz przeprowadzeniem postępowania o udzielanie zamówienia publicznego odpowiednich deklaracji/oświadczeń o bezstronności.

Pracownicy zaangażowani w czynności związane z przygotowaniem oraz przeprowadzeniem postępowania o udzielanie zamówienia publicznego składają pisemne oświadczenia o zaistnieniu lub niezaistnieniu okoliczności, o których mowa z art. 17 ust. 1 ustawy PZP. Podpisywanie ww. oświadczeń zostało uregulowane w Regulaminie zamówień publicznych w Uniwersytecie Opolskim oraz w Regulaminie Komisji Przetargowej Uniwersytetu Opolskiego.

Oświadczenie pisemne pracownik składa na etapie rozpoczęcia prac związanych z przygotowaniem dokumentacji przetargowej opracowywanej dla zamówień realizowanych na podstawie ustawy Pzp oraz zapytania ofertowego.

W sytuacji, gdy pracownik posiada wiedzę, iż może wystąpić konflikt interesów zagrażający jego bezstronności lub niezależności w ramach danego postępowania, niezwłocznie informuje o tym fakcie przełożonego i wnioskuje o wyłączenie z postępowania.

- 2) stosowanie zasady „dwóch par oczu”;
- 3) weryfikowanie i zatwierdzanie zadań przez bezpośredniego przełożonego;
- 4) zapewnienie odpowiedniego podziału zadań pomiędzy poszczególnymi pracownikami, zgodny z zasadą rozdziału funkcji kluczowych i mający odzwierciedlenie w opisach stanowisk pracy.

Właściwy podział obowiązków zapobiega występowaniu konfliktu interesów, czyli sytuacji, w której pracownik podejmujący rozstrzygnięcie w określonej sferze spraw publicznych lub uczestniczący w przygotowaniu tego rozstrzygnięcia, mógłby mieć osobisty interes w sposobie załatwienia sprawy, która przeważałaby nad troską o interes publiczny.

- 5) odpowiednie szkolenia zwiększające poziom świadomości pracowników w tym obszarze.

2. Podział obowiązków w zakresie przeciwdziałania i zwalczania nadużyć finansowych

Rektor i Prorektorzy Uniwersytetu Opolskiego odpowiadają za zarządzanie ryzykiem nadużyć finansowych i korupcji w Uniwersytecie Opolskim, w tym za:

- a) regularny przegląd ryzyka nadużyć finansowych przy pomocy Rektorskiego Zespołu ds. kontroli zarządczej,

- b) stworzenie skutecznej polityki przeciwdziałania i zwalczania nadużyć finansowych i korupcji;
- c) uświadamianie nadużyć finansowych pracownikom oraz szkolenia w tym zakresie;
- d) dopilnowanie, by zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstw było niezwłocznie przekazywane właściwym organom.

Za bieżące zarządzanie ryzykiem nadużyć finansowych odpowiadają kierownicy komórek organizacyjnych zgodnie z oceną ryzyka nadużyć finansowych. Osoby te odpowiedzialne są w szczególności za:

- a) zapewnienie skutecznego, efektywnego i adekwatnego systemu kontroli zarządczej w obszarze ich odpowiedzialności;
- b) zapobieganie i identyfikowanie nadużyć finansowych;
- c) zapewnienie należytej staranności i wdrażania działań zapobiegawczych w przypadku wykrycia nadużyć finansowych lub korupcji;
- d) raportowanie do właściwych instytucji o podejrzeniu wystąpienia nadużyć finansowych;
- e) podejmowanie działań naprawczych.

3. Wykrywanie i identyfikacja nadużyć finansowych

Sygnaly ostrzegawcze nadużyć finansowych

Uniwersytet Opolski jest zobowiązany brać pod uwagę wszelkie sygnały ostrzegawcze nadużyć finansowych. Sygnaly ostrzegawcze nadużyć finansowych to pewne szczególne znaki, wskazujące na choćby potencjalne wystąpienie nadużycia finansowego, co wiąże się z koniecznością natychmiastowej reakcji celem sprawdzenia, czy wymagane są dalsze działania.

W szczególności takie sygnały powinny być dobrze znane wszystkim osobom pełniącym role związane z kontrolą tj. osobom zajmującym się kontrolą dokumentów (w tym zamówień publicznych) lub kontrolą zarządczą.

Sygnały ostrzegawcze powinny być w szczególności wykorzystywane przy przeprowadzaniu analizy ryzyka wystąpienia nadużycia finansowego oraz przy udzielaniu zamówień publicznych.

Pracownicy zaangażowani w udzielanie zamówień publicznych są zobowiązani przepisami ustawy Prawo zamówień publicznych do stosowania zasad uczciwej konkurencji, równego traktowania, bezstronności, obiektywizmu, jawności i pisemności przy udzielaniu zamówień publicznych. Dodatkowo członkowie komisji przetargowej oceniają złożone oferty pod kątem wystąpienia symptomów zmowy przetargowej.

4. Postępowanie w przypadku zidentyfikowania podejrzenia nadużyć finansowych i korupcji, raportowanie i korygowanie nadużyć finansowych

Informacje o podejrzeniu nadużycia finansowego i korupcji mogą pochodzić z różnych źródeł, są to m.in.

- 1) informacje od pracowników, pozyskane w trakcie bieżących zadań oraz kontroli,
- 2) informacje o prowadzonych śledztwach i postępowaniach przekazane w szczególności przez prokuraturę lub służby specjalne i UOKiK,

- 3) pozostałe źródła zewnętrzne, takie jak: artykuły prasowe, donosy osób trzecich, informacje przekazane przez beneficjentów.

Procedura postępowania w przypadku podejrzenia nadużyć finansowych i korupcji

W przypadku powzięcia informacji o wystąpieniu nadużycia finansowego lub jego podejrzenia, władze Uniwersytetu Opolskiego są zobowiązane do podjęcia niezbędnych działań mających na celu ochronę budżetu Uniwersytetu Opolskiego, budżetu krajowego i unijnego od poniesienia nieprawidłowego wydatku. W tej sytuacji Biuro Prawne Uniwersytetu Opolskiego, w uzgodnieniu z Rektorem i Kanclerzem zgłasza przedmiotową informację do właściwych organów dochodzeniowo-śledczych, celem prowadzenia dalszego postępowania. Przed zgłoszeniem, Uniwersytet Opolski weryfikuje uzyskane informacje o podejrzeniu nadużycia finansowego.

Postępowanie z podejrzeniami nadużyć finansowych pozyskanymi przez pracowników Uniwersytetu Opolskiego w trakcie wykonywania bieżących zadań oraz kontroli:

1. Ze względu na fakt, że wystąpienie nadużycia finansowego może nastąpić na każdym stanowisku pracy, wszyscy pracownicy Uniwersytetu Opolskiego powinni być wyczuleni na wszelkie symptomy wystąpienia ewentualnych nadużyć finansowych podczas wykonywania codziennych obowiązków służbowych.
2. Bardzo często podejrzenie wystąpienia nadużycia finansowego wiąże się ściśle z podejrzeniem popełnienia czynu zabronionego, tj. zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem), które może stanowić przestępstwo lub wykroczenie.
3. Pracownicy Uniwersytetu Opolskiego w przypadku powzięcia istotnych informacji świadczących o możliwości wystąpienia podejrzenia nadużycia finansowego skutkującego wystąpieniem czynu zabronionego, zobowiązani są do podjęcia stosownych działań, mających na celu powiadomienie odpowiednich organów.
4. W celu wykonania obowiązków, o których mowa w pkt 3, należy zabezpieczyć również miejsca zdarzenia - tak, aby nie dopuścić do zatarcia, zniekształcenia śladów i innych dowodów popełnienia przestępstwa. Działania te w praktyce polegać mogą np. na zamknięciu pomieszczenia, zabezpieczeniu dokumentu lub dowodu rzeczowego czynu, odseparowaniu ujętego sprawcy z jednoczesnym powiadomieniem policji lub prokuratora o jego ujęciu. Obowiązek ten nie jest jednak związany z prawem do podejmowania działań procesowych zabezpieczających typu przesłuchania, przeszukania, itd.
5. Zaniechanie przez pracownika obowiązku prawnego zawiadomienia o przestępstwie może pociągnąć za sobą jego odpowiedzialność karną określoną w art. 231 Kk.

Zawiadomienie o przestępstwie jest informacją o podejrzeniu zaistnienia przestępstwa. Stanowi impuls określonej osoby do sprawdzenia przez organ ścigania, czy istnieją podstawy do ścigania karnego. Niezależnie jednak od tego, czy określone zgłoszenie ma charakter informujący czy postulujący - do organów procesowych należy ocena, czy określone zdarzenie nosi cechy przestępstwa.

Ochrona pracownika zgłaszającego ewentualne nadużycia korupcyjne lub finansowe:

1. Władze Uniwersytetu Opolskiego deklarują ochronę i wsparcie dla pracowników, którzy będą sygnalizować nieprawidłowości zachodzące w Uniwersytecie lub ryzyko ich wystąpienia.
2. Ochronę pracownika sygnalizującego nieprawidłowości uzależnia się od jego dobrej wiary. Pracownik ujawnia nieprawidłowości w dobrej wierze, gdy znane mu 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.
3. Nie podlegają ochronie pracownicy sygnalizujący nieprawidłowości w złej wierze. Za zgłoszenia w złej wierze uznaje się w szczególności świadome zgłaszanie informacji nieprawdziwych.
4. Władze Uniwersytetu Opolskiego deklarują ochronę pracownika przed działaniami odwetowymi podjętymi w związku z zasygnalizowaniem nieprawidłowości, w tym, lecz nie wyłącznie przed: bezzasadnym rozwiązaniem stosunku pracy lub innego stosunku prawnego będącego podstawą zatrudnienia, a także dyskontynuacją zatrudnienia w przypadku umów czasowych, bezzasadnym obniżeniem wynagrodzenia, pozbawieniem nagród, premii lub innym pogorszeniem warunków pracy, bezzasadnym pozbawieniem możliwości awansu, uczestnictwa w szkoleniach lub innych możliwości rozwoju zawodowego. Władze Uniwersytetu Opolskiego dołożą starań, by chronić pracownika przed ostracyzmem ze strony innych pracowników.
5. Władze Uniwersytetu przewidują możliwość aktywnego udziału pracownika sygnalizującego w badaniu okoliczności dotyczących sygnalizowanej nieprawidłowości, w szczególności poprzez możliwość wskazania dowodów potwierdzających lub uprawdopodobniających ww. okoliczności oraz przedstawienie uwag do ustaleń końcowych badania.
6. Jako zasadę przyjmuje się poufność danych osobowych osoby sygnalizującej wobec pracowników Uniwersytetu Opolskiego oraz przełożonych. Zasadę poufności wyłącza wyraźna zgoda pracownika sygnalizującego.