

**Zarządzenie Nr 22/2010**  
**Dyrektora Izby Skarbowej w Zielonej Górze**  
**z dnia 17 grudnia 2010 r.**  
**w sprawie wprowadzenia Strategii Etycznej Lubuskiej Administracji**  
**Podatkowej**

F-001/I/003/IV-1/2  
obowiązuje od 01.02.2007

Na podstawie § 25 ust. 3 pkt 5 lit. b Regulaminu organizacyjnego Izby Skarbowej w Zielonej Górze oraz na podstawie art. 5 ust. 7 pkt 1 ustawy z dnia 21 czerwca 1996 r. o urzędach i izbach skarbowych (Dz. U. z 2004 r. Nr 121, poz. 1267 z późn. zm.), zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadzam Strategię Etyczną Lubuskiej Administracji Podatkowej stanowiącą załącznik do zarządzenia.

§ 2

1. Strategię podaje się do wiadomości każdemu pracownikowi Izby Skarbowej w Zielonej Górze i urzędów skarbowych województwa lubuskiego. Poświadczenie zapoznania się z zapisami Strategii następuje w sposób przyjęty w Izbie Skarbowej oraz poszczególnych Urzędach.
2. Zobowiązuje się wszystkich pracowników Izby Skarbowej w Zielonej Górze i urzędów skarbowych województwa lubuskiego do przestrzegania postanowień Strategii.

§ 3

Nadzór nad realizacją zarządzenia powierzam pracownikowi Stanowiska Kontroli Wewnętrznej oraz Naczelnikom Urzędów Skarbowych województwa lubuskiego.

§ 4

Traci moc zarządzenie nr 10/2008 Dyrektora Izby Skarbowej w Zielonej Górze z dnia 18 sierpnia 2008 r. w sprawie wprowadzenia Strategii Etycznej Lubuskiej Administracji Podatkowej.

§ 5

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 17 grudnia 2010 r.

  
DYREKTOR  
IZBY SKARBOWEJ  
mgr Piotr Dopierala

Rozdzielnik:

Oryginal – Sekretariat Izby Skarbowej

Egzemplarze użytkowe :

- w wersji elektronicznej wewnętrznego systemu informatycznego – wszyscy pracownicy Izby Skarbowej w Zielonej Górze,
- wszyscy pracownicy urzędów skarbowych województwa lubuskiego.

## STRATEGIA ETYCZNA LUBUSKIEJ ADMINISTRACJI PODATKOWEJ

### I Wstęp.

Administracja publiczna pełni rolę służebną w stosunku do obywateli i prawa w ogóle. Ze stosowaniem prawa przez administrację publiczną wiąże się nierozzerwalnie pojęcie etyki administracji publicznej i jej funkcjonariuszy. Ważnym zadaniem współczesnej administracji publicznej jest budowanie etycznych postaw i zachowań urzędników publicznych. Jego istotą jest ustalenie norm, wzorów działania, wprowadzenie mechanizmów ich realizacji oraz kryteriów oceny. Etyka oznacza normy moralne, które przekładają ogólne ideały i wartości przyjęte przez społeczeństwo na praktykę dnia codziennego. Natomiast etyka zawodowa to zespół norm i reguł postępowania obowiązujących przedstawicieli danego zawodu. Etyka zawodowa „ułatwia wykonywanie określonego zawodu, wpływa na jego prestiż, pomaga w rozwiązywaniu konfliktów, przyspiesza podejmowanie decyzji, daje wskazówki obyczajowe i dotyczące perfekcjonizmu zawodowego, zakreśla i uzasadnia granice odstępstwa od norm powszechnych, nakazuje w pewnych wypadkach traktować obowiązki ogólnie uznane za nadzwyczajne jako podstawowe<sup>1</sup>”.

Ramy prawne etycznej administracji wytyczają obowiązujące przepisy prawa, wyznaczając standardy zachowań dla pracowników administracji. Standardy etyczne rangi ustrojowej zawarte zostały w art. 153 Konstytucji RP, który stanowi: *„W celu zapewnienia zawodowego, rzetelnego, bezstronnego i politycznie neutralnego wykonywania zadań państwa, w urzędach administracji rządowej działa korpus służby cywilnej”*. Rozwinięcie zapisów Konstytucji nastąpiło w ustawie o służbie cywilnej określającej m.in. generalne zasady dotyczące systemu wartości, norm, procedur i instytucji, utworzonych dla pracowników korpusu służby cywilnej. W celu ustanowienia standardów postępowania, których powinni przestrzegać urzędnicy i pracownicy służby cywilnej oraz wspomagania ich w prawidłowym wypełnianiu tych standardów, w zgodzie z oczekiwaniami społecznymi i obywatelskimi, Prezes Rady Ministrów w dniu 11 października 2002 r. zarządzeniem nr 114 wprowadził Kodeks Etyki Służby Cywilnej. Regulacje zawarte w Kodeksie uwzględniają Rekomendacje Komitetu Ministrów Rady Europy nr R/2000/10 z dnia 11 maja 2000 r. w sprawie kodeksu postępowania urzędników w służbie cywilnej.

Etyka zawodowa „urzędników” w szerokim znaczeniu tego słowa, w tym członków korpusu służby cywilnej jest istotnym elementem społeczeństwa demokratycznego. Jej niski poziom może spowodować działanie administracji publicznej sprzeczne z interesem społecznym,

---

<sup>1</sup> M. Środa, *Etyka zawodowa*, „Wiedza i życie” 1995, nr 12, s. 11

niewuwzględniające faktycznych potrzeb społecznych lub sprzyjające wybranym grupom społecznym z czym związane jest zjawisko korupcji. Konwencja o korupcji, przyjęta w 1999r. w Strasburgu, ratyfikowana w 2002 r. przez Polskę określa korupcję jako żądanie, proponowanie, wręczanie oraz przyjmowanie: łapówki, nienależnej korzyści lub obietnicy w celu wypaczenia prawidłowego wykonania lub wymaganego prawem zachowania. Z kolei Raport Banku Światowego za korupcję uznaje przekupstwo, kradzież, faworyzowanie, protekcja, nepotyzm, kumoterstwo i kupczenie wpływami.

Konsekwencją nieetycznych działań organów administracji publicznej, w tym korupcji, jest spowolnienie rozwoju gospodarczego i społecznego Państwa oraz brak realizacji celów założonych przez Państwo. Efektem niskiego poziomu etyki zawodowej jest również niski poziom zaufania do działań administracji, a nawet podważenie reputacji jej pracowników.

Dostrzegając istniejące zagrożenia jakie mogą wynikać na skutek nieprzestrzegania zasad etyki i mając na celu promowanie, wśród pracowników lubuskiej administracji podatkowej, postaw i wartości etycznych jak również zapobieganie i zwalczanie korupcji Dyrektor Izby Skarbowej w Zielonej Górze ustanawia niniejszą „Strategię Etyczną Lubuskiej Administracji Podatkowej” zwanej dalej Strategią, której znajomość i przestrzeganie jest obowiązkiem każdego pracownika Izby Skarbowej w Zielonej Górze oraz urzędów skarbowych województwa lubuskiego. Celem „Strategii” jest określenie zasad etycznych i wartości obowiązujących pracowników w lubuskiej administracji podatkowej i określenie mechanizmów zapewniających przestrzeganie tych zasad oraz zapobieganie korupcji. Dokument niniejszy jest narzędziem wskazującym właściwe wzorce postaw etycznych pracowników administracji podatkowej województwa lubuskiego, a jego integralną częścią są powoływane dokumenty zawierające mechanizmy kontrolne i zapobiegawcze. Do pracowników Izby Skarbowej w Zielonej Górze (zwanej dalej Izbą Skarbową) skierowane są postanowienia zawarte w części I, II i III, natomiast do pracowników urzędów skarbowych województwa lubuskiego postanowienia części I, II i IV.

## **II Zasady etyki i wartości etyczne**

Etyka zawodowa daje pewien rodzaj zabezpieczenia moralnego, ponieważ wskazuje oczekiwany sposób zachowania w najczęściej spotykanych sytuacjach zawodowych i podejmowania właściwych decyzji. Znając etos zawodowy łatwiej podjąć właściwą decyzję w sytuacjach nowych i nieoczekiwanych lub bardzo skomplikowanych. Etyczne postępowanie administracji buduje zaufanie klientów i dumę pracowników.

„Strategia Etyczna Lubuskiej Administracji Podatkowej” promuje uczciwe rzetelne i godne postępowanie pracowników administracji podatkowej. W tym celu wskazuje się wartości i zasady

dobrej praktyki administracyjnej, będące podstawą godnego zachowania się pracowników w miejscu pracy, a także poza nim. Do zasad etycznych, do których stosowania zobowiązuje się wszystkich pracowników lubuskiej administracji podatkowej należą:

**1) Profesjonalizm** – pracownik lubuskiej administracji podatkowej wykonuje swoją pracę wykorzystując posiadaną wiedzę, umiejętności i doświadczenie.

Pracownik stosuje regulacje i procedury określone przepisami obowiązującego prawa. Zwraca w szczególności uwagę aby rozstrzygnięcia w sprawach posiadały właściwą podstawę prawną, a ich treść była zgodna z przepisami prawa i poczuciem sprawiedliwości. Pracownik przestrzega uprawnień i powinności stron postępowania.

Oznaką wysokiej jakości profesjonalizmu jest również to, iż pracownik w swoich decyzjach wyraża się w sposób zrozumiały dla obywateli. Zawsze jest gotowy do merytorycznego i poprawnego uzasadnienia własnych decyzji i wyjaśnienia sposobu postępowania.

W rozpatrywanych sprawach nie kieruje się emocjami, gotowy jest do przyjęcia krytyki, uznania swoich błędów i ich naprawienia.

**2) Bezstronność** – pracownik lubuskiej administracji podatkowej w prowadzonych sprawach równo traktuje wszystkich uczestników, nie ulega żadnym naciskom i nie przyjmuje żadnych zobowiązań wynikających z pokrewieństwa, znajomości, pracy lub przynależności. Nie podejmuje żadnych prac ani zajęć, które kolidują z obowiązkami służbowymi. Nie utrzymuje kontaktów z osobami, których interesy zależą od decyzji urzędu. Do każdej sprawy utrzymuje właściwy dystans jednakowo traktując każdego Klienta niezależnie od jego statusu materialnego czy społecznego, jak też sposobu jego zachowania się w kontakcie osobistym czy korespondencyjnym.

**3) Uczciwość** – uczciwość pracownika lubuskiej administracji podatkowej ujawnia się w zdecydowanym działaniu opartym na obowiązującym. Decyzje determinowane są potrzebą ochrony interesu państwa i podatników. Uczciwość wymaga również przyznania się do własnych błędów i gotowości ich korygowania.

**4) Rzetelność** – pracownik lubuskiej administracji podatkowej należycie wypełnia obowiązki i kieruje się względami merytorycznymi. Pracownik wykonując swoje obowiązki kieruje się zasadą otwartości i sprawiedliwości, stosując zasadę oddzielania własnych sądów i emocji od stanu rzeczywistego. Wykonuje swoje zadania sumiennie, wnikliwie, rozważnie i terminowo. Wykorzystuje zdobytą wiedzę, umiejętności i doświadczenie. Dąży do pełnej znajomości wszystkich faktycznych i prawnych okoliczności sprawy. Zapewnia przestrzegania zasady równego traktowania – tzn. pojedyncze podmioty znajdujące się w podobnej sytuacji traktuje w identyczny sposób.

- 5) **Dbłość o dobre imię Urzędu** – pracownik lubuskiej administracji podatkowej unika zachowań godzących w dobre imię Urzędu. Dementuje informacje nieprawdziwe, nie rozpowszechnia informacji niesprawdzonych, szkodzących opinii Urzędu. Jest powściągliwy w publicznym wypowiedaniu poglądów na temat pracy swego urzędu. Szanuje godność innych osób. W kontaktach z jednostką pracownik zachowuje się uprzejmie i taktownie, a wypowiada się w sposób jasny i zrozumiały. Pamięta, że na wizerunek urzędu wpływa sposób przygotowania dokumentów, materiałów informacyjnych, czy prezentacji multimedialnych.
- 6) **Stałe polepszanie służby publicznej** – pracownik lubuskiej administracji podatkowej dba o stałe podwyższanie kwalifikacji zawodowych tak by swym profesjonalizmem gwarantować wysoką jakość świadczonych usług oraz przyczyniać się do zadowolenia klientów. Pracownik poprzez samokształcenie podwyższa swoje kwalifikacje, które są niezbędne do jak najlepszego wykonywania swojej pracy zawodowej. Dąży do pełnej znajomości aktów prawnych. Doskonali posiadaną wiedzę oraz dzieli się uzyskanymi informacjami ze współpracownikami. Jest gotów do wykorzystania wiedzy zwierzchników, kolegów i podwładnych, a w przypadku braku wiedzy specjalistycznej do korzystania z pomocy ekspertów.
- 7) **Dobra atmosfera w pracy (wzajemny szacunek i współpraca)** – pracownik lubuskiej administracji podatkowej dba o dobre stosunki międzyludzkie, jest życzliwy, zapobiega napięciom w pracy i rozładowuje je. Przestrzega zasad poprawnego zachowania właściwych człowiekowi o wysokiej kulturze osobistej. Umiejętnie współpracuje z grupą. Postępuje zgodnie z zasadami solidarności, lojalności i koleżeństwa.
- 8) **Podtrzymywanie publicznego zaufania** – pracownik nie może brać udziału ani w jakikolwiek sposób, choćby pośrednio, uczestniczyć w czynnościach albo przedsięwzięciach, które uwłaczałyby godności urzędu lub podważały do niego zaufanie. Pracownik lubuskiej administracji podatkowej pamięta, że zachowania nieetyczne obniżają zaufanie klientów do administracji podatkowej. Pracownik działa tak aby rozwijać i podtrzymywać publiczne zaufanie, jakim opinia publiczna darzy administrację podatkową. Przedstawione zasady i wartości łącznie z zaangażowaniem wszystkich pracowników stanowią solidną podstawę dla funkcjonowania Izby Skarbowej w Zielonej Górze oraz urzędów skarbowych województwa lubuskiego.

### **III Działania podjęte w Izbie Skarbowej w Zielonej Górze**

W Izbie Skarbowej w Zielonej Górze funkcjonuje zintegrowany system zarządzania: oparty na międzynarodowych standardach system ISO 9001:2008, norma bezpieczeństwa informacji ISO-IEC 27001:2005, zarządzanie ryzykiem wewnętrznym, system przeciwdziałania zagrożeniom

korupcyjnym, których filary zapewniają informację niezbędną do sprawowania adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej w Izbie Skarbowej w Zielonej Górze.

Przyjęty system zarządzania jakością oparty na podejściu procesowym tj. zadaniowym stanowi nowoczesne podejście stawiające na jakość, efektywność i gospodarność. Pracę ocenia się według osiągniętych wyników i jakość realizowanych zadań, a nie przez organizację wewnętrzną. Ujęcie zagadnień z punktu widzenia procesu pozwoliło na uporządkowanie pracy Izby Skarbowej, przypisanie kompetencji, uprawnień i odpowiedzialności odpowiednio każdemu pracownikowi.

Ustanowione normy mają na celu m.in. zapobieganie korupcji, czy też innym naruszeniom zasad etyki. W ramach mechanizmów kontroli mających na celu ograniczenie ryzyka związanego z naruszeniem zasad etyki wywiera się wpływ na świadomość pracowników w zakresie działań etycznych, antykorupcyjnych i antymobbingowych. Wdrożono również procedury m.in. procedury kontroli zarządczej, procedury wewnętrznego auditu jakości, nadzoru nad usługą niezgodną, instrukcje postępowania w sprawach postępowania podatkowych prowadzonych w Izbie Skarbowej, a także opracowano następujące dokumenty:

#### **1. W zakresie promowania wartości etycznych:**

*W celu wsparcia i promocji wartości etycznych, w tym podkreślenia wagi przestrzegania zasad etyki zawodowej dla wizerunku Izby Skarbowej i jej pracowników, zasadniczego wpływu na jakość kontroli zarządczej oraz w celu przekazania pracownikom Izby Skarbowej pożądanego wzorca postępowania tj. zgodnego z wartościami etycznymi przyjętymi w Izbie Skarbowej, Dyrektor Izby Skarbowej w Zielonej Górze podjął następujące działania:*

- w Instrukcji w sprawie realizacji potrzeb szkoleniowych w Izbie Skarbowej w Zielonej Górze określono obowiązek przeprowadzenia przynajmniej raz w roku szkolenia wewnętrznego dla pracowników Izby Skarbowej obejmującego problematykę etyki oraz działań antykorupcyjnych i antymobbingowych w celu uświadomienia pracowników na wszystkich poziomach zarządzania jak ważne jest eliminowanie wszelkiego rodzaju działań nieetycznych, źródeł powstawania potencjalnych zagrożeń korupcyjnych;
- w Instrukcji w sprawie komunikacji wewnętrznej wśród pracowników Izby Skarbowej w Zielonej Górze postanowiono, iż sprawy związane z postawą etyczną pracowników są obligatoryjnie przedmiotem przynajmniej jednej narady przeprowadzanych w ciągu roku przez kierowników komórek organizacyjnych z podległymi pracownikami. Postawa etyczna – a w szczególności wnioski ze składanych przez klientów Izby Skarbowej skarg będą również przedmiotem narad i spotkań organizowanych przez Kierownictwo Izby Skarbowej;

- w regulaminie pracy obowiązującym w Izbie Skarbowej wprowadzono obowiązek zapoznania nowo przyjętych pracowników Izby Skarbowej z obowiązującą Strategią etyczną, Strategią Antykorupcyjną Izby Skarbowej w Zielonej Górze, Polityką Antymobbingową Lubuskiej Administracji Podatkowej oraz zapisami Kodeksu Etyki Służby Cywilnej. Wprowadzono również obowiązek okresowego potwierdzania znajomości powołanych aktów;

*Kształtowanie właściwej postawy etycznej pracowników jest procesem ciągłym i nie może zostać ograniczony jedynie do działań podjętych, o których mowa w niniejszej Strategii. Uwzględniając potrzebę optymalizacji podejmowanych działań i mając świadomość, że kształtowanie właściwej postawy etycznej pracowników ma znaczący wpływ na efektywność i skuteczność sprawowanej kontroli zarządczej opracowano następujące dokumenty.*

## **2. W zakresie zarządzania zasobami ludzkimi:**

*W celu zapewnienia efektywnego zarządzania zasobami ludzkimi, w tym przejrzystych zasad wynagradzania pracowników, powiązanych z efektami ich pracy, systemu ocen pracowniczych wykorzystywanych jako narzędzie motywowania pracowników, kierowania ich rozwojem i kształtowania ich zaangażowania oraz określenie relatywnej wartości wszystkich stanowisk pracy, podjęto następujące działania:*

- opracowano Instrukcję w sprawie komunikacji wewnętrznej, w której wskazano na prawa i obowiązki pracowników Izby Skarbowej w zakresie komunikacji wewnętrznej, a w szczególności pozyskiwania i przekazywania informacji. Dyrektor Izby Skarbowej uznał, iż właściwa komunikacja wewnętrzna i związany z nią skuteczny przepływ informacji ma znaczący wpływ na skuteczność działania Izby Skarbowej oraz na zapewnienie przestrzegania zasad etyki zawodowej;
- opracowano Instrukcję w zakresie klimatu i organizacji pracy, w której przewidziano cykliczne badanie dotyczące etyki i wprowadzono mechanizm badania absencji pracowników. Przeprowadzanie badania (ankiety) dotyczącego etyki ma za zadanie zebranie informacji o skuteczności i adekwatności podjętych działań w zakresie etyki pracowniczej oraz ewentualnie dostarcza informacji o potrzebie i kierunkach podjęcia kolejnych działań;
- wprowadzono Regulamin wynagradzania pracowników Izby Skarbowej w Zielonej Górze, którego celem jest zapewnienie racjonalnej polityki płacowej w jednostce, z zachowaniem zasad wynikających z prawa pracy. Regulamin określa zasady, tryb i warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawanie innych świadczeń związanych z pracą, w tym m.in. zasady przyznawania nagród;

- w regulaminie wynagradzania określono również finansowy i pozafinansowy system motywowania pracowników Izby Skarbowej w Zielonej Górze;
- wprowadzono Instrukcję w sprawie opisów i wartościowania stanowisk pracy, której celem jest zapewnienie, żeby opisy stanowisk pracy stanowiły elementarne narzędzie skutecznego zarządzania zasobami ludzkimi, które pozwoli usystematyzować zakres obowiązków i kompetencji pracowników tak, aby określić relatywną wartość każdego stanowiska pracy z punktu widzenia jego znaczenia dla realizacji zadań statutowych Izby Skarbowej.

*W celu zapewnienia rzetelnego i obiektywnego naboru pracowników do Izby Skarbowej w Zielonej Górze - uznając, iż zatrudnienie najlepszego kandydata może nastąpić jedynie przy zastosowaniu obiektywnych narzędzi profesjonalnego naboru określonych:*

- w Instrukcji w sprawie naboru pracowników na stanowiska pracy w Izbie Skarbowej, gdzie wprowadzono obowiązek przeprowadzania testów wiedzy i sprawdzenia umiejętności korzystania z narzędzi informatycznych dla kandydatów do pracy w Izbie Skarbowej. Wyniki testów i sprawdzenia umiejętności wraz z rezultatami rozmowy kwalifikacyjnej stanowią podstawę do wyboru określonego kandydata do pracy w Izbie Skarbowej. W powołanej Instrukcji określono również sposób ustalania wynagrodzenia nowo zatrudnionych pracowników – z uwzględnieniem ich wiedzy, doświadczenia i umiejętności.

### **3. W zakresie kontaktów z podatnikami i innymi klientami Izby Skarbowej:**

*W celu zapewnienia, iż klienci Izby Skarbowej, a w szczególności podatnicy posiadają stosowną wiedzę o swoich prawach i obowiązkach oraz w celu ustalenia przejrzystych, zapobiegających występowaniu okoliczności sprzyjających zachowaniom nieetycznym lub mogących spowodować szkodę dla interesów organu podatkowego oraz jednolitych zasad postępowania w kontaktach z podatnikami oraz przedstawicielami innych instytucji:*

- opracowano i aktualizuje się Karty praw i obowiązków podatnika, w której określono jakie prawa i obowiązki – zgodnie z obowiązującymi normami prawnymi - przysługują podatnikom. Karta została rozpowszechniona przez umieszczenie jej na stronie internetowej oraz przesłanie do podległych urzędów skarbowych w celu dalszego rozpowszechnienia;
- sporządzono Kartę informacyjną określającą zasady obsługi i kontaktów z podatnikami i przedstawicielami innych instytucji, w której jasno i szczegółowo określono w jaki sposób pracownicy Izby Skarbowej dokonują obsługi podatników i innych klientów Izby Skarbowej oraz jakie są zasady kontaktów z powołanymi podmiotami. W celu unikania sytuacji korupcjogennych wskazano m.in., że w trakcie obsługi podatnika w pomieszczeniu musi znajdować się przynajmniej dwóch pracowników Izby Skarbowej. Postanowienia

Karty odnoszące się do klientów Izby Skarbowej rozpowszechniono poprzez ich umieszczenie na stronie internetowej Izby Skarbowej oraz na tablicy informacyjnej w siedzibie Izby Skarbowej;

- opracowano karty informacyjne, w których zawarto podstawowe informacje dotyczące prowadzonych w Izbie Skarbowej postępowań np. jakie dokumenty są wymagane od podatnika, jaki jest tryb postępowania w sprawie i jakie są możliwe rozstrzygnięcia administracyjne. Karty zostały rozpowszechnione przez ich umieszczenie na stronie internetowej oraz w miejscu ogólnodostępnym w siedzibie Izby Skarbowej.

#### **4. W zakresie prowadzonych w Izbie Skarbowej postępowań:**

*W Izbie Skarbowej w Zielonej Górze wdrożono pisemne procedury postępowania we wszystkich najważniejszych procesach. Procedury postępowania zostały opracowane w sposób szczegółowy i jasny, eliminujący ewentualne wątpliwości. W procedurach tych określono mechanizmy kontrolne, np. obowiązki związane z zatwierdzaniem czynności przez upoważnionych pracowników oraz zakres odpowiedzialności poszczególnych pracowników. Uznając, że najbardziej narażonymi na ryzyko nieprawidłowości są procesy związane z udzielanymi zamówieniami publicznymi oraz prowadzonymi postępowaniami podatkowymi w Izbie Skarbowej:*

- opracowano Instrukcję w sprawie zasad i trybu postępowania w zakresie udzielania zamówień publicznych opłacanych ze środków publicznych. Instrukcja określiła szczegółowy sposób postępowania w sprawie udzielania zamówień publicznych, w tym wskazała na osoby odpowiedzialne za planowanie zamówień (zgłaszanie zapotrzebowań), realizację w tym ich zatwierdzanie i kontrolę procesu zamówień publicznych. W Instrukcji wprowadzono m.in. obowiązek sporządzania pisemnej analizy cenowej przy zamówieniach powyżej 1000 zł, wprowadzono rejestr składanych ofert, określono zasady powoływania członków komisji przetargowej (z zachowaniem zasady rotacyjności);
- udoskonalono obowiązujące w Izbie Skarbowej Instrukcje regulujące sposób postępowania w zakresie prowadzonych postępowań podatkowych. Wskazane Instrukcje regulują w sposób szczegółowy, przejrzysty i czytelny sposób postępowania oraz określają mechanizmy kontrolne w postaci zatwierdzania projektów rozstrzygnięć administracyjnych przez wyznaczonych pracowników Izby Skarbowej.

#### **5. W zakresie spraw organizacyjnych i systemu zarządzania jakością:**

*W Izbie Skarbowej w Zielonej Górze funkcjonuje System Zarządzania Jakością, którego wprowadzenie zapewniło osiągnięcie wysokiego poziomu kultury organizacyjnej niezbędnej dla*

*prawidłowego funkcjonowania jednostki. System Zarządzania Jakością jest udoskonalany, a co za tym idzie udoskonalana jest również organizacja jednostki. W Izbie Skarbowej przeprowadzana jest corocznie samoocena kontroli zarządczej oraz raz na dwa lata samoocena przy zastosowaniu kwestionariusza CAF, które są źródłem informacji o konieczności i zakresie dalszych zmian. Podjęte wysiłki zakresie organizacji jednostki wpływają na poziom etyki pracowników, którzy rozumieją i wspierają podejmowane działania, w tym również w zakresie inicjatyw związanych z etyką, przeciwdziałaniem zagrożeniom korupcją i mobbingiem. W zakresie zmian organizacyjnych i systemów zarządzania w Izbie Skarbowej w Zielonej Górze:*

- opracowano Procedury kontroli funkcjonalnej, której zapisy regulują sposób wykonywania kontroli funkcjonalnej – niezwykle istotnego mechanizmu kontrolnego (związanego z nadzorem kierowniczym) zabezpieczającego przed ewentualnymi nieprawidłowościami, w tym również związanymi z zachowaniami nieetycznymi;
- uregulowano zagadnienia związane z pełnomocnictwami i upoważnieniami tak aby w sposób jasny i czytelny określone zostało jakie pełnomocnictwa i upoważnienia oraz w jakim zakresie mogą być udzielone i zostały dotychczas udzielone poszczególnym pracownikom.

## **6. W zakresie bezpieczeństwa informacji w Izbie Skarbowej w Zielonej Górze**

*Mając na uwadze dobro klientów Izby Skarbowej, pracowników oraz samej jednostki, w Izbie Skarbowej wdrożono System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji wg normy ISO/IEC 27001:2005. Wdrożone zasady mają na celu zapewnienie bezpieczeństwa wszystkim aktywom chronionym w Izbie Skarbowej (informacyjnym i fizycznym oraz oprogramowaniu), tzn. zapewnienie ich dostępności, poufności i integralności przed zagrożeniami od wewnątrz i z zewnątrz, bez względu na to czy są one celowe, czy przypadkowe. W zakresie Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji w Izbie Skarbowej w Zielonej Górze:*

- zdefiniowano Politykę bezpieczeństwa informacji. Zarządzanie ochroną zasobów dokonywane jest w ramach tej Polityki. Dostęp do zasobów jest jasno i czytelnie określony. Opisane zostały osoby odpowiedzialne za zasoby chronione - dysponenci. W koniecznych przypadkach wyznaczeni zostali administratorzy zarządzający zasobami. Do zasobów mają dostęp tylko pracownicy uprawnieni i posiadający zgodę osób odpowiedzialnych za zasoby. Proces nadawania upoważnień dostępu do zasobów jest monitorowany i podlega kilkupoziomowej weryfikacji oraz kontroli w celu wyeliminowania niezgodnego z przeznaczeniem dostępu do zasobów, bez względu na rodzaj zasobów - jednakowe procedury obowiązują zarówno w przypadku zasobów elektronicznych jak i fizycznych;

- opracowano i wdrożono instrukcję Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji regulujące takie zagadnienia, jak: zarządzanie oprogramowaniem i ochrona przed szkodliwym oprogramowaniem, zarządzanie aktywami i testami zabezpieczeń, zarządzanie ryzykiem bezpieczeństwa informacji, podstawowe zasady bezpieczeństwa, postępowanie w przypadku incydentów i zdarzeń oraz awarii, zarządzanie siecią komputerową;
- wszyscy pracownicy zobowiązani są ponadto do zachowania tajemnicy skarbowej, co potwierdzają na piśmie przy przyjęciu do pracy.

## **7. W zakresie obowiązków związanych z postawą etyczną pracowników Izby Skarbowej:**

*Uznając, iż dotychczas obowiązujące akty dotyczące zasad etyki zawodowej, a w szczególności Kodeks Etyki Służby Cywilnej wymagają dostosowania do specyfiki Izby Skarbowej w części II niniejszej Strategii określono zasady etyki zawodowej obowiązujące w Izbie Skarbowej (powołane zasady są uzupełnieniem zapisów Kodeksu Etyki Służby Cywilnej). W opracowanych dokumentach wyjaśniono również co należy rozumieć pod pojęciem „konflikt interesów” i podano katalog sytuacji, których wystąpienie oznacza powstanie konfliktu interesów. Zobowiązano również pracowników do przestrzegania zasad etyki zawodowej, wskazano na ich obowiązki w tym zakresie oraz określono jakie są konsekwencje nie przestrzegania tych obowiązków.*

Dokonano zmiany regulaminu pracy poprzez:

- wprowadzenie obowiązku przestrzegania zasad etyki zawodowej zawartych w Strategii, Strategii Antykorupcyjnej w Izbie Skarbowej w Zielonej Górze, Polityki Antymobbingowej Lubuskiej Administracji Podatkowej oraz w Kodeksie Etyki Służby Cywilnej. Pracownika Stanowiska Audytu Wewnętrznego zobowiązano dodatkowo do przestrzegania zapisów Kodeksu etyki audytora wewnętrznego w jednostkach sektora finansów publicznych;
- wprowadzenie obowiązku przestrzegania przepisów prawa dotyczących uzyskiwania zgody na podejmowanie dodatkowego zatrudnienia. Zasady udzielania zgody na podejmowanie dodatkowego zatrudnienia są w Izbie Skarbowej zgodne z wytycznymi Ministerstwa Finansów;
- uregulowano kwestie dotyczące konfliktu interesów poprzez wskazanie sytuacji, w których konflikt taki występuje i określenie obowiązków pracowników w sytuacji powstania lub prawdopodobieństwa powstania konfliktu interesów. W szczególności wskazano, że obowiązkiem pracownika jest bezzwłoczne poinformowanie przełożonego o okolicznościach, o których mowa w art. 130 § 1- 3 ustawy Ordynacja podatkowa oraz informowanie przełożonego, Dyrektora Izby Skarbowej lub pracownika Stanowiska

Kontroli Wewnętrznej o otrzymanych propozycjach udzielenia korzyści majątkowej lub osobistej;

- wskazano, iż naruszenie zasad etyki zawodowej, o których mowa w Strategii i Kodeksie Etyki Służby Cywilnej oraz postanowień regulaminu pracy odnoszących się do kwestii etycznych stanowi rażące naruszenie obowiązków pracowniczych, które może spowodować ukaranie karą dyscyplinarną.

Dyrektor Izby Skarbowej zdecydował również o wprowadzeniu mechanizmu umożliwiającego i równocześnie zobowiązującego pracowników Izby Skarbowej do zgłaszania zachowań nieetycznych. Mechanizm taki wprowadzono w Instrukcji w sprawie naruszeń zasad etyki zawodowej i obowiązków służbowych. Procedura przewiduje, że informacje o zachowaniach nieetycznych pracownicy Izby Skarbowej powinni składać swoim bezpośrednim przełożonym lub Dyrektorowi Izby Skarbowej. Dyrektor Izby Skarbowej podkreśla, że zgłaszanie zachowań nieetycznych jest prawem i obowiązkiem każdego pracownika Izby Skarbowej. Postępowania w sprawie wyjaśniania zgłaszanych przypadków zachowań nieetycznych będzie prowadzić rzecznik dyscyplinarny Izby Skarbowej lub w szczególnych przypadkach – zgodnie z zakresem obowiązków – pracownik Stanowiska Kontroli Wewnętrznej, a ich wynik może zdecydować o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego wobec pracownika w stosunku, do którego przeprowadzone postępowanie wyjaśniające wykazało możliwość (prawdopodobieństwo) naruszenia zasad etyki zawodowej.

#### **IV Urzędy skarbowe województwa lubuskiego**

Odpowiedzialność za przestrzeganie zasad etyki zawodowej w urzędach skarbowych ponoszą naczelnicy tych urzędów. Naczelnicy powinni zatem podjąć wszelkie możliwe działania zapewniające, że pracownicy podległych im urzędów skarbowych będą prezentować właściwą postawę etyczną. Dyrektor Izby Skarbowej w Zielonej Górze jako organ nadzoru nad podległymi urzędami skarbowymi i reprezentant lubuskiej administracji podatkowej nie może jednak pozostać obojętny wobec problemu przestrzegania zasad etyki zawodowej przez pracowników urzędów skarbowych województwa lubuskiego. Podjęte zatem w ramach Strategii Etycznej działania i kierunki wprowadzanych zmian muszą w sposób naturalny dotyczyć również urzędów skarbowych województwa lubuskiego. Odpowiedzialnymi za podjęcie efektywnych działań, których skutkiem będzie prezentowanie spełniającej najwyższe standardy postawy etycznej, są naczelnicy urzędów skarbowych, którzy zobowiązani są do opracowania i wdrożenia odpowiednich mechanizmów kontrolnych oraz do przedkładania Dyrektorowi Izby Skarbowej raz w roku – w terminie do 31 stycznia za rok poprzedni, informacji o podjętych działaniach.

*Podjęte w ramach Strategii etycznej działania mają za cel kształtowanie wzorcowej i nowoczesnej kultury organizacyjnej urzędów wchodzących w skład lubuskiej administracji podatkowej oraz stanowiącej jej element właściwej postawy etycznej pracowników Izby Skarbowej w Zielonej Górze i urzędów skarbowych województwa lubuskiego. Dyrektor Izby Skarbowej, stojąc na straży prawidłowego funkcjonowania lubuskiej administracji podatkowej, promuje i wspiera wszystkie działania zmierzające do osiągnięcia najwyższych standardów etyki zawodowej i jednocześnie dba wraz z naczelnikami podległych urzędów skarbowych, aby wszystkie ich naruszenia zostały ujawnione i ukarane. Dyrektor Izby Skarbowej wyraża wolę dalszego doskonalenia systemów zarządzania i mechanizmów zmierzających do ukształtowania organizacji urzędów lubuskiej administracji podatkowej i standardów postępowania pracowników Izby Skarbowej oraz urzędów skarbowych na poziomie spełniającym najwyższe standardy nowoczesnej administracji publicznej i stanowiącym wzór dla innych jednostek administracji publicznej. Dyrektor Izby Skarbowej wyraża również nadzieję, iż podjęty wysiłek będzie zrozumiany i wspierany przez najistotniejszą i najcenniejszą część każdej organizacji - pracowników administracji podatkowej województwa lubuskiego.*