

Ćwiczenie 1 - Studium przypadku

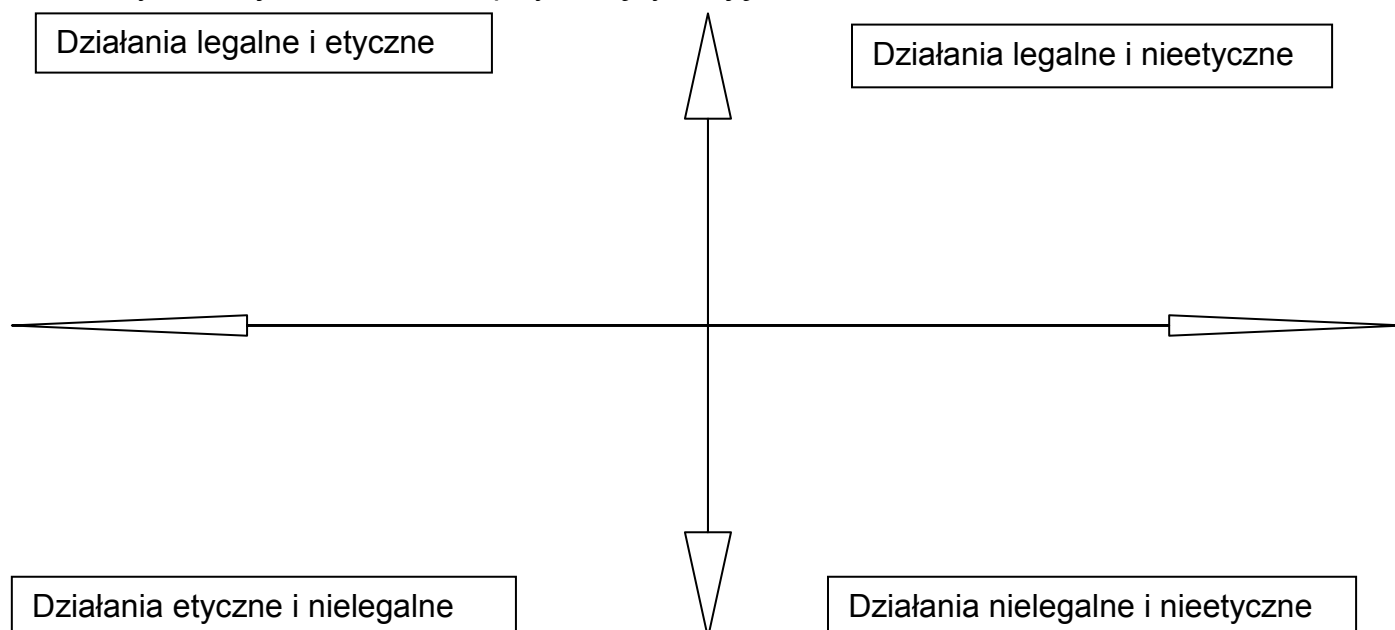
Pracownik Urzędu Wojewódzkiego z Wydziału Rozwoju Regionalnego odpowiada za prowadzenie spraw odwoławczych z zakresu Prawa budowlanego w szczególności dotyczących zatwierdzenia dokumentacji budowlanej i pozwoleń na budowę, zmiany przeznaczenia obiektów budowlanych na terenie miasta wojewódzkiego, w którym pracuje.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, nie może prowadzić działalności gospodarczej na własny rachunek. W związku z tym sporządza na podstawie fikcyjnych umów-zleceń (zawartych na nazwisko brata, również posiadającego uprawnienia budowlane, z jedną z firm projektowych) projekty obiektów budowlanych dla firm z terenu miasta oraz projekty domów dla klientów firmy. Brat podpisuje się pod tymi projektami. Właściciele firmy projektowej bardzo cenią sobie współpracę z naszym „bohaterem”, ponieważ wykonywane przez niego projekty są profesjonalne i klienci nigdy nie mieli kłopotów z uzyskaniem pozwolenia na budowę, tym bardziej ze w Urzędzie Miasta, który wydaje te pozwolenia pracują jego znajomi ze studiów. Zdarza się, że dochodzi w efekcie do sytuacji, w której zajmuje się odwołaniami dotyczącymi własnych projektów.

Pytania:

- ☐ Czy pracownik ten może prowadzić działalność o takim charakterze?
- ☐ Jak w powyższej sytuacji powinien zachować się Dyrektor Wydziału, w którym pracuje?
- ☐ Czy w powyższym przypadku doszło do naruszenia prawa?
- ☐ Czy działalność pracownika miała wpływ na działalność firmy, w której pracował na podstawie umowy-zlecenia?

Jak można określić postępowanie pracownika ? Zaznacz na wykresie punkt, w którym umiejscowić można opisywaną sytuację.



Z jakim problemem mamy do czynienia w powyższym przykładzie?

- A. korupcja ☐
- B. konflikt interesów ☐
- C. łączenie stanowisk ☐
- D. łapówkarstwo ☐
- E. nepotyzm ☐
- F. żaden z powyższych ☐

Alternatywne rozwiązania :

1. Pracownik nadal prowadzi działalność polegającą na wykonywaniu zleceń dla firmy projektowej. Dyrektor wydziału uznał jednak – pomimo zarzutów zgłaszanych przez Kontrolę wewnętrzną, oraz przy pojawiających się plotkach o pieniądzach w kontekście przyspieszania wydawania pozwoleń na budowę – że sytuacja nie jest sprzeczna z prawem antykorupcyjnym, które dotyczy tylko prowadzenia przez urzędników samorządowych zarejestrowanej działalności gospodarczej.

2. Pracownik po rozmowie z Dyrektorem Wydziału, zrezygnował z wykonywania zleceń dla firmy projektowej. W rozmowie Dyrektor informował pracownika, że prawo nie pozwala pracownikowi prowadzić działalności, która wywoływałaby wątpliwości co do jego bezstronności. Dyrektor argumentował ponadto, że chodzi tu o zakaz wszelkich dodatkowych zajęć, niezależnie od podstawy prawnej ich wykonywania – nawet o zajęcia nie związane z istnieniem jakiegokolwiek stosunku prawnego, jeżeli pozostawałyby w sprzeczności z obowiązkami pracowniczymi albo mogłyby wywołać podejrzenie o stronniczość lub interesowność. Pomimo braku ustawowego zakazu wykonywania zleceń bez prowadzenia zarejestrowanej działalności gospodarczej, pracownik uznał za zasadne argumenty Dyrektora o konflikcie interesów, który może zachodzić w powyższej sytuacji. Sprawę wyciszono.

3. Pracownik został zwolniony w trybie art. 52 KP po interwencji Dyrektora Generalnego Urzędu. Przypadek tego pracownika skłonił Wojewodę do poszukiwania dodatkowych możliwości ograniczenia wśród urzędników występowania zachowań etycznie wątpliwych. Wojewoda doszedł do przekonania, że potrzebne są dodatkowe regulacje ograniczające możliwość podejmowania zajęć, które mogą wywoływać wątpliwości co do bezstronności urzędników. Wprowadzono więc do regulaminu pracy Urzędu zapis zakazujący pracownikom zatrudnionym w Urzędzie podejmowania zajęć, które pozostawałyby w sprzeczności z ich obowiązkami albo mogłyby wywołać podejrzenie o stronniczość lub interesowność.

Dodatkowy zapis obejmował prowadzenie jakiejkolwiek działalności na terenie województwa wymagającej interwencji urzędników zatrudnionych w Urzędzie.

Ćwiczenie 3 - Ocena ryzyka

Proszę zapoznać się z przedstawionymi poniżej przykładami organizacji i ich jednostek administracyjnych, w których według Pana / Pani występuje pewne poważne ryzyko, a następnie wskazać niezbędne działania w tym zakresie. W niektórych przypadkach, informacje niezbędne do dokonania rzetelnej oceny ryzyka nie będą dostępne. W takich okolicznościach proszę jedynie zidentyfikować odnośne ryzyko, a w kolumnie „niezbędne działanie”, proszę wskazać, jakie dodatkowe informacje są niezbędne do dokonania oceny tego ryzyka. Przykładowo, jeżeli nie wiadomo, czy w organizacji istnieją odpowiednie procedury, należy wtedy sprawdzić to podejmując wszelkie niezbędne działania.

Proszę przeanalizować wszystkie sytuacje, w których znalazły się poszczególne organizacje pod kątem rodzajów ryzyka, określonych w przedstawionej poniżej liście kontrolnej oceny ryzyka.

Proszę dokonać oceny ryzyka oraz prawdopodobieństwa wystąpienia niekorzystnych skutków a w razie potrzeby, zaproponować niezbędne działania w przypadku:

- dużej, cieszącej się popularnością szkoły, która nie dysponuje wystarczającą ilością miejsc, więc wielu chętnych jest odrzucanych;
- małego departamentu jednej z agencji rządowych, odpowiedzialnego za udzielanie zamówień o znacznej wartości na wykonanie robót budowlanych i obsługę techniczną, którego pracownicy utrzymują stałe kontakty z niektórymi z potencjalnych wykonawców;
- miejskiej komendy policji, w której na co dzień policjanci mają kontakt z osobami zajmującymi się zorganizowaną działalnością przestępczą;
- dużego urzędu centralnego, którego pracownicy są odpowiedzialni za podejmowanie decyzji w sprawie przydziału mieszkań;
- małego departamentu jednej z agencji rządowych, odpowiedzialnego za udzielanie zamówień realizowanych w innych krajach, a rozliczanych w gotówce ze względu na niestabilność systemów bankowych w tych krajach
- przejścia granicznego, na którym niewielka liczba osób zajmuje się rozpatrywaniem spraw osób, których mogą dotyczyć różnego rodzaju opłaty graniczne.

Lista kontrolna oceny ryzyka

ORGANIZACJA: _____ DATA: _____

JEDNOSTKA

ADMINISTRACYJNA:

SPORZĄDZIŁ: _____ GODZINA: _____

Skala ocen

Ocena prawdopodobieństwa wystąpienia danego ryzyka: **1 = najwyższe; 0,75 = poważne ; 0,5 = średnie; 0,25 = małe; 0,1 = znikome.**

Ocena wpływu na organizację / jednostkę administracyjną: **1 = bardzo poważny; 2 = poważny; 3 = zauważalny; 4 = znikomy; 5 = niemalże niezauważalny.**

Okoliczności (zdarzenie)	Prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka	Wpływ na organizację i / lub jej jednostkę administracyjną (skutki)	Niezbędne działania
Rekrutacja / awans			
Decyzje dotyczące udzielenia zamówień			

Obrót gotówkowy			
Dostęp do usług			
Brak procedur / kryteriów podejmowania decyzji			

Brak procedur wnoszenia i rozpatrywania skarg i / lub wymiany informacji z zainteresowanymi stronami			
Naciski ze strony kogoś z organizacji lub osoby z zewnątrz, zmierzające do zignorowania obowiązującej procedury			

Inne rodzaje ryzyka (proszę określić)			
---------------------------------------	--	--	--

Ćwiczenie 3 - Ocena ryzyka – cz. II

Po wypełnieniu listy kontrolnej oceny ryzyka oraz zapoznaniu się ze szczegółowymi wskazówkami proszę ustalić, jakie dalsze zmiany powinny zostać wprowadzone w Pana / Pani organizacji?

Jakie dodatkowe obszary i zagadnienia powinny znaleźć się na tej liście?

Jakie dodatkowe obszary i zagadnienia powinny zostać uwzględnione w tych wskazówkach?