

**INSTRUKCJA DLA PROWADZĄCEGO ZAJĘCIA**

**nt. etyki i dylematów w służbie cywilnej**

|  |  |
| --- | --- |
| **TYTUŁ SZKOLENIA** | Szkolenie dla członków korpusu służby cywilnej niezajmujących wyższych stanowisk w służbie cywilnej |
|  |  |
| **TEMATYKA** | Bezstronność, bezinteresowność, konflikt interesów. |
| **CZAS** | **45 min.** 30 min. ‒ wykład z dyskusją  15 min. – ćwiczenie |
| **FORMA  PROWADZENIA ZAJĘĆ** | Wykład z dyskusją  Ćwiczenie |
|  | |
| **Opis** | **Cel**   1. Wytłumacz zrozumiale uczestnikom, na czym polega zjawisko konfliktu interesów (dalej KI) i jak na nie reagować (unikać go). 2. Uświadom uczestników, że konflikty potencjalny i postrzegany są tak samo szkodliwe jak realny i że należy ich unikać. 3. Zachęć do stosowania ogólnych zasad unikania konfliktu interesów także wtedy, gdy szczegółowe procedury nie przewidują składania oświadczeń ani innych szczegółowych zasad postępowania.   Zrzut ekranu prezentacji Bezstronność i bezinteresowaność, konflikt interesów  Wprowadzając temat, warto zauważyć, że z problematyką bezstronności, bezinteresowności i konfliktu interesów możemy się stykać wielokrotnie w trakcie naszej kariery zawodowej.  Problematyka ta bywa niedoceniana, tymczasem złamała znacznie więcej dobrze zapowiadających się karier niż korupcja potwierdzona wyrokiem sądowym.  Pierwsza strona gazety. W treści: - W urzędzie X znalazł nową pracę siostrzeniec kierownika  - Milionową dotację otrzymało stowarzyszenie, którego członkiem jest dyrektor departamentu od dotacji  - Dealer użyczył do prywatnego testowania nowy model samochodu naczelnikowi zarządzającemu flotą pojazdów w urzędzie X  - Urzędnik s.c. posiada dozwolone ilości akcji spółki, której sprawami służbowo się zajmuje  Konflikt interesów jest bardzo chętnie podchwytywany przez media.  Poproś o zapoznanie się z przykładami.  Zapytaj: Co o tym sądzicie? Czy mamy do czynienia z łamaniem prawa?  Dyskusja.  Rekomendowane odpowiedzi:   1. W urzędzie X znalazł nową pracę siostrzeniec kierownika - ustawa o służbie cywilnej nie zakazuje podległości służbowej z siostrzeńcem. 2. Milionową dotację otrzymało stowarzyszenie, którego członkiem jest dyrektor departamentu od dotacji - prawo nie zakazuje, nie wiemy, czy miał jakikolwiek wpływ. 3. Dealer użyczył do prywatnego testowania nowy model samochodu naczelnikowi zarządzającemu flotą pojazdów w urzędzie X - jeżeli użyczeniu nie towarzyszyła propozycja „coś za coś” (np. „ja ci użyczam, a ty ode mnie kupisz dla urzędu”), to nie jest to łapówka. 4. Urzędnik s.c. posiada dozwolone ilości akcji spółki, której sprawami służbowo się zajmuje - można posiadać do 10% akcji spółek.   Ale czujemy, że coś jest nie tak, mamy wątpliwości etyczne.  Wskaż, że mamy do czynienia z łamaniem przepisów prawnych określających ogólne zasady postępowania, które omówisz dalej.  W trakcie dyskusji warto zauważyć, że jeżeli coś nie jest przestępstwem w rozumieniu kodeku karnego, to nie znaczy automatycznie, że jest zgodne z prawem.  Tytuł slajdu: Bezinteresowaność i bezstronność  Zapytaj: Jak rozumiecie bezstronność i bezinteresowność? Czym się różnią? Dyskusja.  Potem pokaż definicje na slajdzie.  Tytuł slajdu: Konflikt interesów - czym jest?  Zapytaj: Czym jest konflikt interesów? Co rozumiemy przez konflikt interesów, gdy mówimy o członku korpusu służby cywilnej? Może podacie przykłady?  Jeżeli grupa nie podaje własnych przykładów, odwołaj się do przypadków ze slajdu z gazetą.  Staraj się naprowadzić na właściwą odpowiedź, którą jest konflikt między interesem publicznym a prywatnym.  Potem pokaż ją na slajdzie.  Tytuł slajdu: Konflikt interesów - czym jest?  Przedstaw szerokie definicje interesu prywatnego i publicznego.  Prywatny – to nie tylko osobisty.  Publiczny – ma charakter dobra wspólnego.  Naród – wg Konstytucji RP to wszyscy obywatele Rzeczypospolitej.  Tytuł slajdu: Konflikt interesów - kiedy występuje?  Poproś uczestników o podanie przykładów ilustrujących oba podkreślone przypadki. W razie potrzeby dodajemy własne.  Przykłady „wpływu na interes prywatny”:  - udział w komisji, gdy ofertę składa ktoś z rodziny,  - wydawanie decyzji administracyjnych czy majątkowych dotyczących interesów osób najbliższych.  Przykłady „wrażenia osobistych preferencji”:  - przetarg lub konkurs wygrywa podmiot, którego przedstawiciele często goszczą u członka komisji,  - jeden z podmiotów startujących w przetargu czy konkursie został poproszony o pomoc w przygotowaniu specyfikacji,  - wydawanie decyzji w sprawach swoich przyjaciół i znajomych.  Wskaż, że są one związane z naruszeniem zasady bezinteresowności i bezstronności.  Tytuł slajdu: Konflikt interesów - co z nim robić?  Najpierw słuchaj propozycji, co zrobić w sytuacji zaistniałego konfliktu interesów, np. w przypadkach omówionych przy poprzednim slajdzie. Wśród nich padną zapewne propozycje dotyczące wyłączenia pracownika, które pogłębiamy w kierunku uzyskania właściwej, ogólnej odpowiedzi („unikać”).  Zapytaj, czy jest możliwe takie wyedukowanie pracownika, aby w pracy zupełnie zapominał o interesie prywatnym. Nie jest to możliwe, bo jest to część naszej psychiki i prywatny konflikt interesów wpływa na nasze działania, na to jak postrzegamy sytuację także podświadomie. Dlatego tak ważne jest, aby konfliktu interesów unikać, ponieważ zawsze zaburza on naszą bezstronność i bezinteresowność.  Staraj się naprowadzić słuchaczy na ogólną zasadę unikania konfliktu interesów. Podaj przykłady (patrz wskazówki do slajdu wyżej), w których oczywistą reakcją powinno być wyłączenie pracownika. Zapytaj: „w takim razie, uogólniając, konfliktu interesów należy…”? Jeżeli nikt nie zgadnie, to pokaż odpowiedź.  Tytuł slajdu: Rodzaje konfliktu interesów  Każdy rodzaj konfliktu interesów zilustruj przykładami, najlepiej dostosowanymi do specyfiki zadań uczestników.  Przykłady uniwersalne:  Rzeczywisty – wyłączenie w PZP lub Kpa, np. udział w komisji przetargowej, gdy startuje firma, z którą jesteśmy powiązani; wydawanie decyzji administracyjnej na rzecz członka swojej rodziny.  Potencjalny – wszelkiego typu prezenty, świadczenia, przysługi, np. przyjęcie podarunku of firmy, która potencjalnie może startować w przetargu, który będziemy prowadzić; przyjęcie „dowodu wdzięczności” od klienta, którego sprawy potencjalnie możemy znowu załatwiać.  Postrzegany – nepotyzm, kumoterstwo, nierówne traktowanie stron, np. zapewnienie określonemu podmiotowi szybkich informacji o zamiarach urzędu np. planach zakupowych, konsultacje strategii działania jedynie z wybranymi zainteresowanymi podmiotami, zatrudnienie przyjaciela lub członka rodziny.  Omawiając potencjalny KI warto wskazać, kiedy mamy do czynienia z **łapówką** (zasada „coś za coś”: np. posiłek lub prezent w zamian za preferencyjne traktowanie w przyszłości), a kiedy z **wywołaniem konfliktu interesów** (korzyść „bez zobowiązań”, np. partner płaci za wspólny posiłek, bo takie są zasady grzeczności lub prezent czysto protokolarny, „pamiątka od firmy”).  Podkreśl, że potencjalny i postrzegany konflikt interesów są równie szkodliwe jak rzeczywisty.  Tytuł slajdu: Typowe źródła konfliktu interesów  Hasłowo wskaż typowe obszary generujące konflikt interesów, informując, że wiele z nich zostanie omówionych w dalszej części szkolenia.        Tytuł slajdu: Konflikt interesów - skutki  Na początek poproś słuchaczy o kilka pomysłów na temat skutków KI. Jeżeli grupa jest aktywna, można poprosić o podział na rodzaje. Staraj się naprowadzić słuchaczy na te wymienione na dalszej części slajdu. Następnie odkrywaj odpowiedzi i je omawiaj.  Warto dodać kilka słów więcej na temat mniej uświadamianych skutków konfliktu interesów:  – podważanie zaufania do instytucji publicznych – i jakie wywołuje to następstwa,  – gorsza realizacja zadań publicznych i co to może oznaczać w specyfice działania jednostki, w której pracują uczestnicy szkolenia.  Zwróć uwagę, że negatywne konsekwencje materialne i inne dla urzędu i państwa mogą być wielokrotnie poważniejsze niż korzyści / konsekwencje dla pracownika działającego w konflikcie.  Przykładowo:  - zatrudnienie znajomego, ale niekompetentnego prawnika niepotrafiącego zabezpieczać interesu urzędu – może przynieść poważne straty prawne i majątkowe,  - brak konkurencyjnych ofert w przetargach, gdy urząd jest postrzegany tak, że zamówienia są udzielane po znajomości – w konsekwencji kupujemy towary i usługi o gorszym stosunku jakości do ceny,  - brak wartościowych kandydatów na stanowiska, gdy urząd jest postrzegany tak, że zatrudnia po znajomości – problemy z zatrudnianiem kompetentnych urzędników i efektywną realizacją zadań publicznych.  Ponownie podkreśl, że potencjalny i postrzegany konflikt interesów mogą wywołać równie negatywne skutki jak rzeczywisty.  Tytuł slajdu: Konflikt interesów - przepisy 1  Wskaż na znaczenie zasad ogólnych, opisanych na slajdzie.  Ich naruszanie, także przy braku szczegółowych procedur, jest łamaniem prawa i grozi odpowiedzialnością dyscyplinarną.  Wskaż, że „interes jednostkowy lub grupowy” wymieniony w ustawie o służbie cywilnej jest tym, co zostało wcześniej określone jako interes prywatny.  Zasady ogólne wymagają świadomości i aktywnego podejścia. Jak sobie z tym radzić – omówiono dalej.  Wskaż, że „niedopuszczanie do podejrzeń” oznacza także unikanie potencjalnego i postrzeganego konfliktu interesów.  Tytuł slajdu: Konflikt interesów - przepisy 2  Wskaż na przepisy szczegółowe – ale nie omawiaj ich dokładnie (brak czasu). Uczestnicy otrzymali ich pełną treść w materiałach dodatkowych.  Tytuł slajdu: Konflikt interesów - przepisy 3  Wskaż, że w wielu obszarach ustawowe regulacje dotyczące KI są dość ogólne (np. Kpa) lub brak jest przepisów szczegółowych (np. przyznawanie dotacji, rekrutacja). Dobrą praktyką jest wydawanie regulacji wewnętrznych, które wprowadzają bardziej szczegółowe procedury unikania KI i uzupełniają luki.  Przykładem może być wprowadzenie deklaracji dotyczących konfliktu interesów w wewnętrznych procedurach udzielania dotacji celowych, rekrutacji zewnętrznej i wewnętrznej oraz w innych procedurach konkursowych.  Innym przykładem mogą być regulacje dotyczące kontaktów z klientami i interesariuszami, np. stronami postępowań, wykonawcami, podmiotami regulowanymi.  Regulacje takie mogą zostać zebrane w zbiorczym dokumencie dotyczącym etycznego postępowania. Powoływani są doradcy ds. etyki, którzy służą radą, jak takie zasady stosować.  Zapytaj, czy takie wewnętrzne, dodatkowe przepisy zapobiegające KI wprowadzono w urzędach, w których pracują uczestnicy. Jeśli tak, warto zebrać przykłady, a nawet poprosić o przesłanie dokumentów.  Tytuł slajdu: Konflikt interesów - jak sobie radzić?  **To jest jeden z najważniejszych slajdów wykładu – ma uświadomić uczestników i zachęcić ich do aktywnej postawy wobec ryzyka konfliktu interesów.**  Jeżeli członkowie korpusu służby cywilnej mają jakiekolwiek wątpliwości, czy dana relacja lub sytuacja rodzi konflikt interesów, powinni w pierwszej kolejności sprawdzić, czy dany przypadek nie jest wprost omówiony w zasadach służby cywilnej i zasadach etyki korpusu służby cywilnej.  Warto poradzić się koleżanki lub kolegi z pracy, bo mają oni bardziej obiektywne spojrzenie, niezakłócone podświadomie interesem prywatnym.  W następnej kolejności ‒ jeżeli w urzędzie lub urzędzie nadzorującym występuje doradca ds. etyki albo osoba o podobnych kompetencjach – należy wystąpić o opinię. W ważniejszych sprawach najlepiej wystąpić pisemnie (często wystarczy e-mail), opisując szczegółowo tło sprawy (powiązania, relacje itp.). Należy prosić o przedstawienie pisemnej opinii w sprawie ryzyka konfliktu interesów oraz ewentualnie porady, jak postąpić. **Warto zwrócić słuchaczom uwagę, że opinia jest wskazówką, ale to pracownik ponosi odpowiedzialność za swoje działanie lub zaniechanie działania.**  Warto przy okazji przedstawić program doradców ds. etyki prowadzony przez KPRM, jeżeli nie jest on znany uczestnikom.  Podkreśl znaczenie skonsultowania problemu z przełożonym. **Samo ujawnienie konfliktu interesów nie jest nieetyczne, wprost przeciwnie – jest zalecane i oczekiwane. Wykroczeniem dyscyplinarnym (minimum) będzie dopiero podejmowanie czynności służbowych w sytuacji konfliktu interesów.**  Przełożonego należy powiadomić o naszych wątpliwościach:  - ze względu na lojalność, bo ponosi on odpowiedzialność za etyczne działanie podwładnych,  - aby mógł ocenić ryzyko konfliktu interesów i podjąć decyzję,  - aby o sytuacji dowiedział się od nas, a nie od – niekoniecznie życzliwych – osób trzecich czy został zaskoczony doniesieniami medialnymi.  Tytuł slajdu: Konflikt interesów - lektura uzupełniająca  Wskaż, gdzie można znaleźć uzupełniające informacje.  Ważne: 1 stycznia 2021 r. weszła w życie ustawa Prawo zamówień publicznych <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20190002019>  W art. 56 ustawa wprowadza pojęcie „konfliktu interesów” poprzez wyliczenie przesłanek skutkujących wyłączeniem osoby z udziału w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego.  **Ćwiczenie 1**  Tytuł slajdu: Konflikt interesów - ćwiczenie 1  Część uczestników nie będzie widziała żadnego problemu w uczestnictwie.  Warto zwrócić uwagę:  Bezpłatne szkolenie jest korzyścią dla urzędu (wzrost kompetencji działu informatycznego i kadry), jak i dla uczestniczących pracowników (wzrost indywidualnych kompetencji rynkowych). Dla oceny istotne są więc relacje urząd – producent oprogramowania, urząd – firmy informatyczne sprzedające licencje producenta i wdrażające oprogramowanie (dystrybutorzy), informatycy – producent, informatycy – produkt.  Rzeczywisty konflikt interesów wystąpi, jeżeli prowadzimy postępowanie, w którym uczestniczy producent albo dystrybutor sprzedający jego oprogramowanie, a szkoleni informatycy je przygotowywali lub są w komisji przetargowej.  Potencjalny – jeżeli takie postępowanie planujemy.  Poza tym informatycy, zachęceni dodatkowymi opcjami, mogą zachęcać urząd do ich zakupu, generując (zbędne?) potrzeby, wywołujące zbędne koszty. Udział może być także postrzegany jako powiązanie urzędu z producentem, ale tu mamy racjonalne podstawy, bo już używamy ich oprogramowania. Warto sprawdzić, kto jeszcze będzie uczestniczył w szkoleniu. Jakie urzędy, czy sektor prywatny, na ile to powszechna praktyka w branży?  To ryzyko postrzeganego konfliktu interesów (powiązania z jedną firmą) można zminimalizować, wysyłając informatyków na podobne szkolenia konkurencyjnych firm.  Ogólnie, poza przypadkiem prowadzenia lub planowania postępowania, wydaje się, że ryzyko konfliktu interesów jest do zaakceptowania.  Warto uświadomić informatyków przed szkoleniem, że producent organizuje je nie tylko w celach informacyjnych, ale także aby wpłynąć na dobre postrzeganie produktu i zachęcić do dalszych zakupów. Powinni zostać uczuleni na niespodziewane próby zdobywania ich przychylności nieprzewidziane oficjalnym programem szkolenia. Ponadto firmy używają takich szkoleń do nawiązywania prywatnych kontaktów z urzędnikami, ale tutaj to ryzyko jest niskie – kontakty były już nawiązane podczas wdrażania zakupionego oprogramowania.  Tytuł slajdu: Konflikt interesów - ćwiczenie 2  To dość nachalna, ale rzeczywista, próba wywarcia wpływu na szkolonych i postawienia uczestników w sytuacji potencjalnego konfliktu interesów.  Można rozpatrywać udział informatyków w części czysto szkoleniowej, a następnie powrót przed częścią rozrywkową.  Czy dopuszczalny byłby udział prywatny, podczas urlopu? W części szkoleniowej –tak, choć i tu mogłoby wystąpić pewne ryzyko postrzeganego KI. Podnoszenie kompetencji jest dopuszczalne i zalecane także na gruncie prywatnym. Jednak udział w bezpłatnej części rozrywkowej generowałby wysoki potencjalny konflikt interesów także przy wyjeździe prywatnym.  Gdyby szkolenie było płatne i urząd lub pracownik pokrywałby jego koszt – łącznie z częścią rozrywkową przewidzianą w oficjalnym programie – to z punktu widzenia potencjalnego KI nie byłoby problemu. Jednak przy rozbudowanej części rozrywkowej, przed wydaniem decyzji o delegowaniu pracownika na szkolenie, dyrektor departamentu powinien przeanalizować, czy taki wyjazd – zwłaszcza **za pieniądze podatnika** – nie narusza innych zasad służby cywilnej, np. racjonalnego gospodarowania środkami publicznymi lub godnego zachowania. |
| **Dodatkowe wytyczne  do sposobu prowadzenia zajęć** | Wskazane jest, aby podawane przykłady ilustrujące to zjawisko dostosować do specyfiki pracy słuchaczy. Jeżeli wykonują oni różne zadania, to uniwersalne pozostają przykłady podane wyżej, z poradnika „Konflikt interesów, czym jest i jak go unikać?” lub z dziedziny zamówień publicznych, które prowadzi każdy urząd.  W celu zaangażowania słuchaczy wskazane jest, aby w miarę możliwości przed przedstawieniem danego zagadnienia pytać, czy o nim słyszeli i jak je rozumieją. Zgłaszane propozycje warto zapisywać na flipcharcie, a następnie porównywać z odpowiedziami udzielonymi na slajdzie. Najciekawsze uwagi zgłaszane przez słuchaczy, a nieuwzględnione dotychczas na slajdach, warto wykorzystać do uzupełnienia materiałów i użycia ich w kolejnych szkoleniach.  Szczegółowe dyskusje dotyczące upominków, konfliktu interesu w zamówieniach publicznych czy przy wydawaniu decyzji indywidualnych można w pewnym momencie zawieszać, ponieważ będzie to szczegółowo omówione w następnych godzinach. |
| **Uwagi** | Ze względu na interaktywną formę wykładu uczestnikom przed spotkaniem należy rozdać jedynie materiały dodatkowe, natomiast wydruk prezentacji należy im przekazać po części wykładowej. |