



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Zarządzenie Nr 36/2012
Wójta Gminy w Rudzie Malenieckiej
z dnia 31 maja 2012 roku

w sprawie: wdrożenia Kodeksu Etycznego pracowników Urzędu Gminy w Rudzie Malenieckiej

Na podstawie art. 33 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2001 roku, Nr 142, poz. 1591 z późn. zm.) zarządzam, co następuje:

§1.

Wprowadzam Kodeks Etyczny pracowników Urzędu Gminy w Rudzie Malenieckiej wraz z procedurą corocznego przeglądu i monitoringu, który stanowi załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§2.

1. Zobowiązuję wszystkich pracowników Urzędu Gminy w Rudzie Malenieckiej do zapoznania się z uregulowaniami zawartymi w Kodeksie i ich stosowania w pracy.
2. Oświadczenie o zapoznaniu się pracownika z Kodeksem dołącza się do jego akt osobowych. Wzór oświadczenia pracownika o zapoznaniu się z postanowieniami Kodeksu stanowi załącznik nr 2 do zarządzenia.

§4.

Wykonanie Zarządzenia powierzam Sekretarzowi Gminy.

§5.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

WÓJTA
Leszek Kuca

Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt „*Gmina Ruda Maleniecka – samorząd profesjonalny i efektywny*”
jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

www.rudamaleniecka.pl



Kodeks Etyczny pracowników Urzędu Gminy w Rudzie Malenieckiej

Preambuła

Kodeks Etyczny stanowi zbiór wskazówek etycznych, którymi powinni kierować się pracownicy urzędu w pracy, kontaktach z mieszkańcami i interesantami, w planowaniu i realizacji przedsięwzięć.

Zapisy Kodeksu wynikają z idei służby publicznej, z zasady pomocniczości Urzędu, z zasad współzycia społecznego.

Celem powstania Kodeksu Etycznego pracowników Urzędu Gminy w Rudzie Malenieckiej jest sprecyzowanie wartości i standardów zachowania stanowiących zbiór wytycznych codziennego postępowania pracowników oraz zachowań jakich mogą oczekiwać od pracowników mieszkańcy i interesanci.

Postawa pracownika Urzędu Gminy w Rudzie Malenieckiej

1. Obowiązkiem zawodowym pracownika jest służba publiczna czyli wykonywanie zadań publicznych na rzecz wspólnoty samorządowej
2. Pracownik cechuje się wysokim morale osobistym i zawodowym, praworządnością, zgodnością czynów ze słowami, punktualnością.
3. Działa w służbie mieszkańców przedkładając dobro publiczne nad osobiste i nad dobro swojego środowiska.
4. Pamięta o tym, że godność pracownika samorządowego, wizerunek Urzędu Gminy i całej Gminy nie mogą być w jakikolwiek sposób wymuszone lecz zależą od etycznego postępowania; tylko w ten sposób budowane jest zaufanie do urzędu i jego pracowników.
5. Łamanie Kodeksu, nieetyczne postępowanie rujnuje opinię nie tylko pojedynczego pracownika lecz negatywnie wpływa na postrzeganie całego Urzędu i służb samorządowych. W takich przypadkach Wójt podejmuje środki zaradcze z sankcjami prawnymi włącznie.



Postawa pracownika Urzędu Gminy w Rudzie Malenieckiej wobec pracodawcy

1. Poprzez sumienną pracę Pracownik dąży do osiągnięcia bez zbędnej zwłoki najlepszych rezultatów swojej pracy.
2. Pracownik bierze odpowiedzialność za efekty swojej pracy. W przypadku niepowodzenia nie unika konsekwencji lecz doskonali pracę w oparciu o doświadczenia.
3. Jest aktywny, z inicjatywą, twórczy w podejmowaniu i wykonywaniu zadań.
4. Jest samodzielny zarazem umie pracować zespołowo.
5. Pozytywnie reaguje na inicjatywy usprawniające i doskonalące funkcjonowanie Urzędu, obsługę mieszkańców i interesantów.
6. Wykonuje polecenia służbowe z poszanowaniem prawa, w sposób ograniczający możliwość popełniania pomyłek.
7. Reaguje na brak zasadności lub legalności działań innych pracowników zgłaszając takie fakty Wójtowi.



3. W drugiej połowie listopada wypełnione kwestionariusze ankiet są wyciągane z urny celem opracowania wyników.
4. Wyniki z kwestionariuszy rozprawdzanych i wypełnianych przez interesantów są zliczane razem do połowy grudnia. Zlicza się odpowiedzi pozytywne (TAK) ustalając ich procent w stosunku do wszystkich możliwości (23).
5. Adekwatnie do wyników badania ankietowego i możliwości Urzędu (np. finansowych możliwości motywowania, szkoleniowych) Wójt do końca grudnia podejmuje decyzje kładąc nacisk na podjęcie działań motywujących, szkoleniowych, dyscyplinujących lub decyzje personalne.
6. Przewiduje się następujące działania w zależności od wyników ankiet:

Powyżej 80% wskazań pozytywnych	-
60 – 80% wskazań pozytywnych	działania motywujące
40 – 60% wskazań pozytywnych	działania szkoleniowe
20 – 40% wskazań pozytywnych	działania dyscyplinujące
Wskazania pozytywne poniżej 20%	decyzje personalne

7. Działania doskonalące kadry Urzędu są realizowane od początku roku następującego po badaniu.

Procedura monitoringu stosowania się pracowników Urzędu Gminy w Rudzie Malenieckiej do Kodeksu Etycznego - ankieta pracownicza

1. Anonimowa ankieta jest rozprawdzana wśród wszystkich pracowników Urzędu na początku listopada.
2. Wypełnione przez pracowników kwestionariusze ankiet (po jednym na pracownika) są do połowy listopada wrzucane do urny na ankiety.
3. W drugiej połowie listopada wypełnione kwestionariusze ankiet są wyciągane z urny celem opracowania wyników.
4. Wyniki z kwestionariuszy rozprawdzanych i wypełnianych przez pracowników są zliczane razem do połowy grudnia. Zlicza się odpowiedzi pozytywne (TAK) ustalając ich procent w stosunku do wszystkich możliwości (23).



Podstawy normatywne i wzorce Kodeksu Etycznego pracowników Urzędu Gminy w Rudzie Malenieckiej

Podstawy etyczne, normatywne oraz wzorce kodeksów etycznych stosowanych w administracji stanowią:

- zasady etyki wynikające z etyki ogólnej
- kodeks etyczny urzędnika – Polska 1982 (z ustawy o pracownikach państwowych, 16.09.1982)
- ślubowanie urzędnika – Polska 1983 (wynikające z ustawy o pracownikach państwowych, 16.09.1982)
- zasady etyki w administracji, tzw. zasady lorda Nolana – Anglia, 1994 (komisja lorda Nolana powołana przez premiera Johna Majora)
- Europejski Kodeks Dobrej Administracji – Parlament Europejski – 2001 – rozwinięcie zasad lorda Nolana.

Europejski Kodeks Dobrej Administracji został przetłumaczony oraz skonfrontowany z polskimi przepisami prawa na zasadzie komentarza (Kodeks Cywilny, Kodeks Karny, Kodeks Postępowania Administracyjnego) w Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich przez Rzecznika Praw Obywatelskich prof. Andrzeja Zolla i Zastępcę Rzecznika Praw Obywatelskich dr hab. Jerzego Świątkiewicza. Powstałe opracowanie zawiera odnośne przepisy polskiego prawa jako komentarz z zaznaczeniem braku sankcji w samym EKDA.

- deklaracja amsterdamska (druga), przyjęta na Światowym Kongresie Humanistycznym 3-6 lipca 2002 w Noordwijkerhout, Holandia
- Kodeks Etyki Służby Cywilnej (zarządzenie nr 114 Prezesa Rady Ministrów z 11 października 2002 nr 114. MP nr 46 poz. 683 z 2002) - rozwinięcie zasad lorda Nolana.

Kodeks Etyki Służby Cywilnej jest jedynym dotyczącym przedmiotowo etyki aktem prawnym obowiązującym w Polsce odnoszącym się do administracji rządowej i samorządowej. Kodeks Etyki Służby Cywilnej jest rozwinięciem art. 153 Konstytucji RP, rozwinięciem zawartym w ustawie o służbie cywilnej. W KESC brak sankcji podobnie jak brak sankcji w Europejskim Kodeksie Dobrej Administracji (Parlament Europejski), zasadach lorda Nolana i w deklaracji amsterdamskiej, a więc w wszystkich wzorach współczesnych polskich Kodeksów Etycznych. Brak takich uregulowań również w poprzednikach tj. w Kodeksie Etycznym Urzędnika z 1982 r. i w tekście Ślubowania Urzędnika z 1983 r.



Załącznik 1.

**ANONIMOWA ANKIETA BADANIA POZIOMU SATYSFAKЦИИ Z OBSŁUGI
PRZEZ URZĄD GMINY W RUDZIE MALENIECKIEJ**

Prosimy o zaznaczenie pola TAK jeśli państwo zgadzają się z twierdzeniem, pola NIE w sytuacji przeciwnej, gdy się państwo nie zgadzają z twierdzeniem.

	TAK	NIE
Czy pracownicy Urzędu są praworządni?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy Urzędu przedkładają dobro publiczne nad osobiste?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy Urzędu są punktualni?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy są uczciwi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy są obiektywni?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy są uprzejmi i życzliwi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy zachowują neutralność światopoglądową (powstrzymują się od wypowiedania opinii światopoglądowych)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy zachowują neutralność polityczną (powstrzymują się od manifestowania opinii politycznych)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy działają tak by nie stosować protekcji?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy działają tak by nie stosować wobec niektórych przywilejów?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy są bezstronni?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy są bezinteresowni?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy miejsca pracy pracowników są estetyczne i zadbane?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy są odpowiedzialni (odpowiadają ze swe decyzje)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy są rzetelni?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy działają tak, by kogoś nie dyskryminować?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy podejmowane decyzje zapadają w sposób jawny?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy działania pracowników są transparentne, są jawne?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy przejawiają zaangażowanie i inicjatywę?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy szanują prywatność i prawo do poufności interesantów?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy są cierpliwi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy wspierają działania i inicjatywy społeczne mieszkańców?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy są właściwie ubrani, czy ich strój jest właściwy dla pełnionej funkcji?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt „*Gmina Ruda Maleniecka – samorząd profesjonalny i efektywny*”
jest współfinansowany przez Unię Europejskiej w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego.



Załącznik 2.

**ANONIMOWA ANKIETA STOSOWANIA KODEKSU ETYCZNEGO PRACOWNIKÓW URZĘDU
GMINY W RUDZIE MALENIECKIEJ – KWESTIONARIUSZ DLA PRACOWNIKÓW**

Prosimy o zaznaczenie pola TAK jeśli państwo zgadzają się z twierdzeniem, pola NIE w sytuacji przeciwnej, gdy się państwo nie zgadzają z twierdzeniem.

TAK NIE

Czy pracownicy Urzędu są praworzadni?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy Urzędu przedkładają dobro publiczne nad osobiste?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy Urzędu są punktualni?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy są uczciwi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy są obiektywni?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy są uprzejmi i życzliwi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy zachowują neutralność światopoglądową (powstrzymują się od wypowiedzania opinii światopoglądowych)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy zachowują neutralność polityczną (powstrzymują się od manifestowania opinii politycznych)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy działają tak by nie stosować protekcji?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy działają tak by nie stosować wobec niektórych przywilejów?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy (współpracownik) są koleżeńscy?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy w razie konfliktu pracownicy (współpracownik) dążą do jego rozwiązania poprzez ujawnianie prawdy, dążenie do konsensusu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy (współpracownik) uznają wiedzę i doświadczenie koleżanek i kolegów niezależnie od zajmowanego przez nich stanowiska?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy (współpracownik) są rozważni w działaniach i wypowiedziach?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy (współpracownik) są sumienni?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy (współpracownik) są sprawni, nie zwłóczą z wykonaniem zadań?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy (współpracownik) biorą odpowiedzialność za decyzje i efekty swej pracy?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy (współpracownik) wykazują inicjatywę, są aktywni?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy (współpracownik) są twórczy w pracy?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy (współpracownik) są samodzielni?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy (współpracownik) umieją pracować zespołowo (inspirują współpracowników, wnoszą dodatkową wartość, jakość w pracę zespołu)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy (współpracownik) wspierają doskonalenie, usprawnianie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy pracownicy (współpracownik) reagują na brak zasadności lub legalności działań innych?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt „*Gmina Ruda Maleniecka – samorząd profesjonalny i efektywny*”
jest współfinansowany przez Unię Europejskiej w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Załącznik Nr 2
do Zarządzenia Nr 36/2012
Wójta Gminy w Rudzie Małenieckiej z dnia 31 maja 2012r.

IMIĘ.....
NAZWISKO.....
STANOWISKO.....

OŚWIADCZENIE

Uprzedzony o odpowiedzialności porządkowej i dyscyplinarnej oświadczam, że zapoznałem się z postanowieniami Kodeksu Etycznego pracowników Urzędu Gminy w Rudzie Małenieckiej i zobowiązuję się do przestrzegania zasad z niego wynikających.

.....
(czytelny podpis)

.....
(data)

Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt „*Gmina Rudzie Małeniecka – samorząd profesjonalny i efektywny*”
jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

www.rudamaleniecka.pl