

**Zarządzenie Nr 121/2013
Burmistrza Miasta i Gminy Margonin
z dnia 14 listopada 2013 r.**

w sprawie wprowadzenia Kodeksu etyki pracowników Urzędu Miasta i Gminy w Margoninie, procedury przeglądu i monitoringu Kodeksu etyki pracowników Urzędu Miasta i Gminy w Margoninie oraz procedury postępowania w przypadku stwierdzenia nieprzestrzegania Kodeksu etyki

Na podstawie art. 33 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2013 r. poz. 954 ze zm.) w związku z art. 68 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2013 r. poz. 885 ze zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1. Wprowadza się w Urzędzie Miasta i Gminy w Margoninie:

- 1) Kodeks etyki pracowników Urzędu Miasta i Gminy w Margoninie, stanowiący załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia,
- 2) procedurę przeglądu i monitoringu Kodeksu etyki pracowników Urzędu Miasta i Gminy w Margoninie, stanowiącą załącznik nr 2 do niniejszego zarządzenia,
- 3) procedurę postępowania w przypadku stwierdzenia nieprzestrzegania Kodeksu etyki, stanowiącą załącznik nr 3 do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Wykonanie zarządzenia powierza się Zastępcy Burmistrza Miasta i Gminy Margonin.

§ 3. Traci moc Zarządzenie Nr 160/2010 Burmistrza Miasta i Gminy Margonin z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie wprowadzenia Kodeksu etycznego pracowników Urzędu Miasta i Gminy w Margoninie i procedury przeglądu i monitoringu Kodeksu etycznego pracowników Urzędu Miasta i Gminy w Margoninie, zmienione zarządzeniem Nr 141/2011 Burmistrza Miasta i Gminy Margonin z dnia 26 września 2011 r. w sprawie zmiany Kodeksu Etycznego pracowników Urzędu Miasta i Gminy w Margoninie i procedury przeglądu i monitoringu Kodeksu Etycznego pracowników Urzędu Miasta i Gminy w Margoninie.

§ 4. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podjęcia.

BURMISTRZ

Janusz Picchocki

RADCA PRAWNY

Małgorzata Szubert
14.11.2013

KODEKS ETYKI PRACOWNIKÓW URZĘDU MIASTA I GMINY W MARGONINIE

Kodeks etyki zawiera zasady i wartości etyczne, wyznaczające standardy postępowania pracowników Urzędu Miasta i Gminy w Margoninie.

Poszanowanie tych wartości i przestrzeganie zasad służy budowaniu efektywnej, uczciwej i przyjaznej administracji samorządowej, a poprzez to kształtowanie właściwych relacji pracowników Urzędu Miasta i Gminy w Margoninie ze społecznością lokalną.

Rozdział I **Cele Kodeksu etyki**

§ 1. Kodeks stanowi zestawienie zasad i wartości etyczno-moralnych oraz profesjonalnych, jakimi powinien się kierować urzędnik samorządowy w codziennej pracy, a także postaw i zachowań uważanych za szczególnie naganne i szkodliwe w postępowaniu pracowników instytucji zaufania publicznego.

§ 2. Kodeks uwzględnia ogólne wymogi dotyczące urzędnika w administracji publicznej oraz konkretne reguły związane z pracą w samorządzie terytorialnym.

Rozdział II **Zasady postępowania**

§ 3. Niniejszy Kodeks obowiązuje wszystkich pracowników, stażystów, praktykantów Urzędu Miasta i Gminy w Margoninie, zwanego dalej "Urzędem".

Rozdział III **Zasada postępowania**

§ 4. Podstawową misją pracy urzędnika samorządowego jest służba publiczna, a naczelną zasadą jest przestrzeganie norm i reguł zawartych w Kodeksie etyki.

§ 5. Wykonując powierzone zadania urzędnik działa tak, by swoją pracą wzbudzał zaufanie, wzmacniał prestiż i rangę Urzędu, przestrzegając następujących zasad:

1) Uczciwość:

- a) uczciwość jest podstawowym kanonem zawodu urzędnika oraz chroni interesy wspólnoty samorządowej oraz poszczególnych jej członków, wzbudzając zaufanie i budując pozytywny wizerunek Urzędu,
- b) uczciwy urzędnik w prowadzonych sprawach administracyjnych równo traktuje wszystkich uczestników, nie ulegając naciskom i nie przyjmując żadnych zobowiązań wynikających z pokrewieństwa, znajomości lub przynależności, nie podejmuje prac ani zajęć kolidujących z obowiązkami służbowymi,
- c) każdy pracownik przedkłada dobro publiczne nad własne,
- d) odmawia jakichkolwiek korzyści materialnych i niematerialnych oraz nie wykorzystuje zdobytych informacji do celów prywatnych,

- e) urzędnik przestrzega przepisów prawa w pracy zawodowej jak i w sferze życia prywatnego, przyznaje się do popełnionego błędu lub zaniedbania,
- f) w rozpatrywanych sprawach nie kieruje się emocjami, jest gotów do przyjęcia krytyki, uznania swoich błędów i ich naprawienia. Uznaje i wspiera cele Urzędu, które są zgodne z prawem oraz zasadami etyki.

2) Obiektywizm:

- a) urzędnik zachowuje obiektywizm i bezstronność przy gromadzeniu, ocenie i przekazywaniu informacji,
- b) przy formułowaniu ocen i opinii, pracownik nie kieruje się własnym interesem oraz nie ulega wpływom innych osób,
- c) urzędnik nie może uczestniczyć w działaniach, które uniemożliwiłyby dokonanie bezstronnej oceny lub byłyby sprzeczne z interesami Urzędu i obywateli,
- d) nie powinien uchylać się od podejmowania trudnych decyzji.

3) Profesjonalizm:

- a) urzędnik stale podwyższa swoje kwalifikacje zawodowe, wzbogaca zdobytą wiedzę i umiejętności, a uzyskanymi wiadomościami dzieli się ze współpracownikami,
- b) pracownik wykazuje zainteresowanie problemami mieszkańców miasta, a zdobyte informacje przekazuje przełożonym i wykorzystuje do wzmocnienia efektów pracy,
- c) dąży do pełnej znajomości aktów prawnych niezbędnych do realizacji zadań,
- d) jasno i klarownie wyraża w mowie i w piśmie opinie, ekspertyzy i wyjaśnienia,
- e) zawsze jest gotowy do merytorycznego i prawnego uzasadnienia własnych decyzji i sposobu postępowania,
- f) urzędnik prowadzi z zaangażowaniem powierzone sprawy w sposób rozważny, ale także zdecydowany, skuteczny i staranny,
- g) pracownik jest kreatywny i aktywny w podejmowanych działaniach,
- h) przedstawia przełożonym, z własnej inicjatywy, wnioski wspierające koordynację i organizację pracy także całego Urzędu.

4) Uprzejmość i kultura osobista:

- a) urzędnik przestrzega zasad dobrego zachowania wobec obywateli, współpracowników, podwładnych i przełożonych. Jest uprzejmy, punktualny i taktowny,
- b) sposób wypowiedzi urzędnika powinien być jasny i zrozumiały z zachowaniem zasad gramatyki i kultury języka polskiego,
- c) niedopuszczalne jest podnoszenie głosu, jak również zwracanie się do obywateli, podwładnych i przełożonych bezosobowo lub bez użycia stosownych zwrotów np. Pan, Pani,
- d) nieetyczne jest krytykowanie obywateli, współpracowników, podwładnych i przełożonych.

5) Godna reprezentacja Urzędu:

- a) każdy urzędnik reprezentuje Urząd, a jego postawa wpływa na wizerunek całego Urzędu. W związku z tym zachowanie urzędnika w Urzędzie i na spotkaniach zewnętrznych winno być godne, odpowiedzialne, uprzejme i kulturalne,
- b) urzędnik powinien zwracać uwagę na strój, higienę i porządek w miejscu pracy,
- c) nie dopuszczalnym jest noszenie niestosownych strojów, w szczególności ekstrawaganckich i nieskromnych,
- d) na pozytywny wizerunek Urzędu wpływa sposób przygotowania przez urzędnika dokumentów, materiałów informacyjnych oraz prezentacji multimedialnych.

6) Odpowiedzialność:

- a) pracownik Urzędu, bez względu na zajmowane stanowisko, odpowiada za efekty pracy, w tym podjęte decyzje, przygotowane materiały i przekazywane informacje,
- b) wszelkie działania, a w szczególności decyzje rodzące skutki finansowe i społeczne, muszą być podejmowane z pełną świadomością konsekwencji, jakie przyniosą lub mogą przynieść.

7) Lojalność:

- a) urzędnik jest lojalny wobec Urzędu i przełożonych, gotów do wykonywania poleceń służbowych, mając przy tym na względzie, aby nie zostało naruszone prawo lub popełniony błąd,

- b)** pracownik akceptuje zgodne z prawem i zasadami etyki cele Urzędu i zadania zlecone przez przełożonego,
- c)** pracownik nie przekazuje na zewnątrz Urzędu informacji uzyskanych w trakcie wykonywania pracy bez odpowiedniego upoważnienia do udzielania informacji publicznej,
- d)** urzędnik nie wyraża publicznie i prywatnie opinii, które mogą zaszkodzić pozytywnemu wizerunkowi całego Urzędu i jego pracownikom,
- e)** pracownik nie komentuje i nie nawiązuje rozmów na temat sfery życia prywatnego przełożonych, współpracowników, podwładnych i obywateli.

8) Służebność:

- a)** pracownik Urzędu traktuje pracę jako służbę publiczną, ma zawsze na względzie dobro Rzeczypospolitej Polskiej oraz wspólnoty samorządowej Gminy Margonin oraz chroni uzasadniony interes każdej osoby,
- b)** swoją wiedzą i doświadczeniem zawodowym służy obywatelom mając zawsze na uwadze przepisy prawa,
- c)** działa tak, aby jego praca mogła być wzorem praworządności i prowadziła do pozyskania zaufania obywateli do działań całego Urzędu,
- d)** każdy pracownik Urzędu jest zobowiązany do sprawnej i uprzejmej obsługi interesantów, bez zbędnej zwłoki lub odsyłania do innego wydziału,
- e)** w przypadku, gdy sprawa nie dotyczy jego zadań, pracownik powinien wstępnie rozpoznać problem, zasięgnąć informacji, który z pracowników zajmuje się daną sprawą,
- f)** informacje powinien przekazać interesantowi wraz z numerem pokoju, numerem telefonu i nazwiskiem pracownika, który będzie mógł zająć się sprawą z racji wykonywanych zadań i pełnionych funkcji.

9) Rzetelność:

- a)** urzędnik powinien wykonywać swoje zadania w sposób rzetelny,
- b)** powierzone sprawy realizuje wnikliwie, terminowo i rozważnie,
- c)** zachowuje należyłą staranność, posługując się posiadaną wiedzą, umiejętnością i doświadczeniem,
- d)** pracuje sumiennie, dążąc do osiągnięcia najlepszych rezultatów i mając na względzie wnikliwe oraz rozważne wykonywanie powierzonych mu zadań,
- e)** w rozpatrywaniu spraw pracownik nie kieruje się emocjami, jest gotów do przyjęcia krytyki swej pracy, uznania swoich błędów i do poniesienia konsekwencji.

10) Efektywność i jakość:

- a)** wysoka jakość i efektywność wykonywanej pracy ma dla urzędnika podstawowe znaczenie,
- b)** pracownik dąży do uzyskania możliwie najlepszych wyników swej pracy przy minimalizacji ponoszonych nakładów,
- c)** jest twórczy w podejmowaniu zadań,
- d)** powierzone obowiązki realizuje sprawnie i aktywnie,
- e)** przyczynia się stale do podwyższania wydajności i jakości pracy,
- f)** zdobytą wiedzę przekazuje współpracownikom w celu usprawnienia procesów pracy,
- g)** umiejętnie korzysta z doświadczeń i pracy uprzednio wykonanej przez innych pracowników Urzędu,
- h)** przy realizacji nowych zadań odnosi się do dokumentów już istniejących.

11) Ochrona zasobów:

- a)** pracownik wykazuje dbałość o mienie, w tym majątek i środki publiczne, należące do Urzędu (Gminy), zarówno pozostające w jego bezpośredniej dyspozycji, jak również innych pracowników oraz ogólnodostępne, poprzez podejmowanie wszelkich dostępnych działań mających na celu jego racjonalne wykorzystanie oraz zabezpieczenie przed zniszczeniem lub marnotrawstwem,
- b)** gospodaruje powierzonymi środkami w sposób oszczędny, a jednocześnie zapewniający ich najlepsze i najbardziej efektywne wykorzystanie, w szczególności zabezpieczając je przed dostępem osób nieuprawnionych oraz użyciem w celach innym niż służbowe,
- c)** w swej działalności kieruje się interesem całego Urzędu oraz Gminy, a nie własnym.

12) Przejrzystość (transparentność):

- a) urzędnik wykonuje swoje obowiązki zapewniając i akceptując przejrzystość pracy własnej i całego Urzędu,
- b) pracownik dba o zachowanie przejrzystości w relacjach z obywatelami (przejrzystość zewnętrzna) oraz współpracownikami (przejrzystość wewnętrzna),
- c) realizując własne zadania każdy pracownik Urzędu w szczególności służy pomocą, udzielając wyczerpujących informacji, dokumentuje prowadzone czynności informując o efektach pracy i spostrzeżeniach, inicjuje zmiany zmierzające do poprawy organizacji pracy oraz podziału zadań i kompetencji, w sposób czytelny opracowuje i prezentuje układ podporządkowania oraz powiązania między poszczególnymi komórkami organizacyjnymi, a także mechanizmy działania.

13) Usprawnianie pracy Urzędu:

- a) pracownik prezentuje sprzyjającą oraz wspierającą postawę wobec podejmowanych działań usprawniających działalność Urzędu, przeciwdziałających powstawaniu i eliminujących występujące nieprawidłowości i błędy zarówno w pracy własnej, jak również innych pracowników,
- b) zgłasza każdy stwierdzony przypadek nieprawidłowości w wykonywaniu zadań, podejmuje starania, aby zapobiec powstaniu jej negatywnych skutków oraz wskazuje propozycje rozwiązań zaradczych i usprawniających.

14) Zwalczanie oszustw i nadużyć:

- a) każdy pracownik na bieżąco stosuje zasady etyki i uczciwości oraz promuje etyczne i uczciwe postępowanie wśród całej kadry Urzędu,
- b) urzędnik nie dopuszcza do powstania sytuacji powodujących podejrzenia o związek pomiędzy interesem Gminy i jego własnym,
- c) pracownik nie podejmuje także żadnych prac ani zajęć, które kolidują z obowiązkami służbowymi,
- d) nie przyjmuje żadnych prezentów czy upominków od interesantów.

Rozdział IV

Zasady postępowania pracownika z Klientami

§ 6. Pracownik jest zobowiązany do:

- 1) Poszanowania godności Klienta i jego prawa do dostępu do usług realizowanych w Urzędzie.
- 2) Równego traktowania Klientów; w sposób taktowny, życzliwy, bezstronny i sprawiedliwy rozstrzyga i rozpatruje wnoszone przez nich sprawy, wnioski i skargi.
- 3) Udzielenia osobie zainteresowanej szczegółowych i wyczerpujących informacji o terminie, trybie i zasadach załatwienia sprawy.
- 4) Udzielenia Klientowi precyzyjnej informacji na temat jego uprawnień i zobowiązań wynikających z przepisów prawa.
- 5) Zasięgnięcia konsultacji współpracowników i zwierzchników, gdy leży to w interesie Klienta.

Rozdział V

Zasady postępowania pracownika z przełożonymi

§ 7. Pracownik powinien:

- 1) Przestrzegać zobowiązań podjętych wobec Urzędu.
- 2) Dbać o zgodność podejmowanych przez siebie decyzji z wiążącymi go przepisami prawa, nie narażając tym samym Urzędu na zaskarżanie tychże decyzji z powodu ich wadliwości prawnej.
- 3) Unikać wyrażania w obecności Klientów lub pracowników Urzędu krytycznych opinii w przedmiocie rozstrzygnięcia podjętego przez przełożonego.

Rozdział VI

Zasady postępowania pracownika ze współpracownikami

§ 8. Pracownik powinien:

- 1) Dołożyć wszelkich starań dla ułożenia właściwych stosunków ze współpracownikami.
- 2) W swych kontaktach ze współpracownikami respektować ich wiedzę i doświadczenie.
- 3) Rozstrzygać konflikty ze współpracownikami bez uszczerbku dla obywatela.

Rozdział VII

Zachowania i postawy uważane za szczególnie naganne

§ 9. 1. Jako niewłaściwe należy uznać nieprzestrzeganie opisanych wyżej zasad lub wybiórcze ich stosowanie, jednak za szczególnie naganne i szkodliwe w Urzędzie uznawane jest:

1) Dokonywanie oszustw i nadużyć, a w szczególności:

- a) o charakterze korupcyjnym, przy wykorzystaniu faktu zatrudnienia i zajmowanego stanowiska w Urzędzie, powodujących powstawanie szkód w majątku lub interesie Gminy,
- b) świadome, zamierzone wprowadzenie w błąd, ukrywanie prawdy oraz naruszenie zaufania, w związku z zatrudnieniem w Urzędzie,
- c) w celu uniknięcia płatności, usług lub odpowiedzialności, a także w celu uzyskania majątku, usług lub świadczenia oraz zapewnienia innych korzyści osobistych sobie lub bliskim,
- d) zamierzona nieścisłość lub pominięcie istotnej informacji.

2) Typowe metody popełniania oszustw - fałszowanie lub wprowadzanie zmian w dokumentach, celowe niewłaściwe stosowanie zasad, fałszywe podawanie lub celowe pomijanie faktów.

3) Nieprawidłowości - naruszenia przepisów wynikające z niezamierzonego błędu, przeoczenia czy nieznajomości prawa.

2. Wchodzenie w konflikt interesów, zarówno w miejscu pracy jak i poza nim, które powoduje kolizję z wykonywaniem obowiązków służbowych, uniemożliwiając ich należyte wykonywanie lub czyniąc szkody w majątku oraz interesie Gminy lub jej mieszkańców.

§ 10. 1. Konfliktem interesów jest w szczególności:

1) Wydawanie decyzji administracyjnych w postępowaniu, w którym jako strona lub rzeczoznawca występuje członek rodziny.

2) Udział w posiedzeniu komisji, która rozpatruje sprawę członka rodziny lub innej osoby bliskiej.

3) Rozpatrywanie skargi w sprawie przez pracownika, który był referentem danej sprawy.

4) Udział w postępowaniu dotyczącym zamawiania dostaw towarów lub usług w firmie zatrudniającej członków rodziny danego pracownika lub jego przełożonego, a także dokonującej na rzecz tych osób dostaw towarów lub usług.

5) Jednoczesna praca w podmiocie dotowanym i w komisji przyznającej dotację.

6) Podpisywanie umów, w których pracownik reprezentuje obie strony umowy, np. radca prawny.

7) Prowadzenie działalności zarobkowej, wykorzystując fakt zatrudnienia w Urzędzie lub informacje, kontakty, zasoby należące do Urzędu.

8) Wykonywanie usług na rzecz podmiotu, z którym urząd zawarł umowę, przez pracownika zatrudnionego w urzędzie.

9) Działalność w organizacjach szkalujących dobre imię Urzędu.

10) Powiązanie finansowe pracownika Urzędu sprawującego nadzór nad wykonywaniem usług przez dany podmiot z tym podmiotem.

11) Pracownik Urzędu nie uczestniczy w podejmowaniu rozstrzygnięć, nie wykonuje czynności oraz nie opiniuje rozwiązań dotyczących spraw, w których ma bezpośredni lub pośredni interes osobisty.

§ 11. Niewykonywanie lub lekceważenie poleceń przełożonych, przejawiające się w nieterminowym, niedbałym, nierzetelnym, powierzchownym lub częściowym wykonywaniu

zleconych zadań.

§ 12. Niedopuszczalne jest tłumaczenie niewykonania zadania lub wykonania go po terminie, niezrozumieniem polecenia lub przeszkodami niezależnymi od pracownika w przypadku nie zgłoszenia przełożonemu tego typu problemów przed upływem terminu realizacji określonego polecenia.

§ 13. Pracownik Urzędu nie może wykonywać poleceń, których wykonanie według jego przekonania stanowiłoby przestępstwo lub groziłoby niepowetowanymi stratami. Jeżeli polecenie jest według pracownika niezgodne z prawem winien on zgłosić zastrzeżenia przełożonemu, a w przypadku pisemnego potwierdzenia polecenia, powinien je wykonać zawiadamiając jednocześnie Burmistrza Miasta i Gminy w Margoninie o swych zastrzeżeniach.

§ 14. Działanie na szkodę Urzędu oraz jej jednostek, polegające na niegospodarnym, niecelowym i niezgodnym z przepisami prawa oraz przyjętymi procedurami planowaniem, wydatkowaniem środków finansowych, jak również zaniedbywaniem prowadzenia kontroli nad przepływem środków finansowych.

§ 15. Działaniem szkodliwym jest także marnotrawstwo wiedzy pracowników Urzędu polegające na nie przekazywaniu informacji, materiałów, danych, opracowań itp. pomiędzy poszczególnymi komórkami organizacyjnymi oraz brak aktywności w zakresie korzystania z źródeł wiedzy i materiałów zlokalizowanych w innych komórkach organizacyjnych.

§ 16. Uchylenie się od odpowiedzialności, poprzez interpretację przepisów na własną korzyść oraz odmowa i unikanie przystępowania do zadań oraz wykonywania czynności wymagających podejmowania samodzielnych i trudnych decyzji.

§ 17.1. Wywoływanie konfliktów, branie w nich udziału oraz doprowadzanie do eskalacji sytuacji kryzysowych.

2. Pracownik Urzędu jest życzliwy ludziom, przestrzega zasad poprawnego zachowania, zapobiega napięciom i rozładowuje je, w pracy jasno, merytorycznie i w sposób zgodny z prawem uzasadnia własne decyzje i sposób postępowania dążąc do uzgodnień opartych na rzeczowej argumentacji (w sytuacjach, gdy opinie są różnicowane).

§ 18. Lekceważenie interesantów przejawiające się brakiem uprzejmości, przekazywaniu szczątkowych lub nieprawdziwych informacji, uniemożliwiających sprawne i kompleksowe załatwienie sprawy, ograniczanie się do wykonywania regulaminowych zadań komórki organizacyjnej.

§ 19. Nieterminowe załatwianie spraw wynikające z zaniedbywania terminów przewidzianych prawem i poleceniami przełożonych, przerzucania odpowiedzialności na innych pracowników biorących udział w załatwianiu sprawy lub przełożonych podejmujących ostateczną decyzję, przy jednoczesnym zaniechaniu podejmowania jakichkolwiek czynności zmierzających do terminowej realizacji zadań.

§ 20.1. Niestosowne zachowanie oraz nieestosowny wygląd. Pracownik Urzędu pamiętając o służebnym charakterze własnej pracy, wykonuje ją z poszanowaniem godności innych i poczuciem godności własnej, kierując się zasadami życzliwości i uprzejmości w kontaktach z interesantami, współpracownikami i przełożonymi.

2. Pracownik dba o własną higienę, a jego schludny strój wyraża szacunek dla innych, harmonizując z powagą Urzędu.

§ 21. Celowe podawanie nieprawdy lub nierzetelnych danych w składanych oświadczeniach majątkowych. Urzędnik będący osobą publiczną aprobuje i rozumie fakt, iż podjęcie pracy w Urzędzie oznacza zgodę na ograniczenie zasady poufności informacji dotyczących również jego życia osobistego, w związku z tym w sposób odpowiedzialny, pełny i rzetelny wypełnia w przewidzianych przepisami prawa terminach oświadczenie majątkowe.

§ 22. Wykorzystywanie informacji zdobytych w związku z pracą w urzędzie do celów prywatnych oraz czynienie użytku z uprzywilejowanego dostępu do specyficznych informacji.

§ 23. Udzielanie informacji na temat pracy Urzędu przez osoby nieupoważnione do tego przez Burmistrza Miasta i Gminy Margonin poprzez np.: rozpowszechnianie dokumentów powstających w urzędzie lub do niego wpływających, publiczne wypowiadanie poglądów na temat funkcjonowania Urzędu.

Rozdział VIII

Aktywne przeciwdziałanie oraz zwalczanie oszustw i nadużyć

§ 24. Przeciwdziałanie powstawaniu oraz zwalczanie powstałych oszustw jest priorytetem wszystkich pracowników Urzędu.

§ 25. Za obowiązek każdego pracownika uznaje się aktywny udział w działaniach zapobiegających powstawaniu i eliminowaniu nieprawidłowości, oszustw i nadużyć, który polega w szczególności na:

- 1) Unikaniu sytuacji, w których może dojść do powstania nieprawidłowości, w szczególności oszustwa lub nadużycia. Należy nie dopuszczać do sytuacji, w której może dojść do otrzymania oferty korupcyjnej, np. przez pozostawanie sam na sam z interesantem.
- 2) Zgłaszaniu przełożonym każdego przypadku otrzymania propozycji zachowania powodującego powstanie nieprawidłowości, w szczególności związanego z popełnieniem oszustwa lub nadużycia, niezależnie od tego czy jej autorem jest inny pracownik czy interesant.
- 3) Informowaniu o każdym stwierdzonym przypadku popełnienia nieprawidłowości przez innych urzędników.
- 4) Informowaniu przełożonych o własnych błędach i nieprawidłowościach, niezależnie od obawy o poniesienie odpowiedzialności. W każdej sytuacji, nawet przy ciężkich uchybieniach, fakt samodzielnego zgłoszenia, a zwłaszcza podjęcia działań neutralizujących skutki, stanowi okoliczność łagodzącą, natomiast zacieranie śladów i unikanie odpowiedzialności obciążającą.
- 5) Nakłanianiu innych do uczciwości i promowaniu etycznej postawy.
- 6) Przyjmowaniu akceptującej i sprzyjającej postawy wobec wszelkich podmiotów kontrolujących własne stanowisko lub komórkę, udzielanie wszelkiej pomocy w ustaleniu stanu faktycznego.
- 7) Poddawaniu się ocenom formułowanym przez kontrolerów i audytorów, wdrażanie wydawanych w następstwie kontroli zaleceń i rekomendacji.

Rozdział IX

Naruszenie przez pracownika Urzędu Miasta i Gminy w Margoninie postanowień Kodeksu etyki

§ 26. Naruszenie postanowień Kodeksu etyki powoduje odzwierciedlenie w ocenie kwalifikacyjnej dokonywanej zgodnie z obowiązującymi w Urzędzie Miasta i Gminy w Margoninie przepisami.


BURMISTRZ
mgr Janusz Piechocki

**PROCEDURA COROCZNEGO PRZEGLĄDU I MONITORINGU
KODEKSU ETYKI PRACOWNIKÓW
URZĘDU MIASTA I GMINY W MARGONINIE**

§ 1. Celem przeglądu i monitoringu postawy etycznej pracowników jest zapewnienie funkcjonowania adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej w Urzędzie Miasta i Gminy w Margoninie.

§ 2. 1. Wprowadza się procedurę przeglądu postaw etycznych pracowników samorządowych Urzędu Miasta i Gminy w Margoninie dokonywaną przez pracowników i społeczność lokalną w oparciu o postanowienia Kodeksu etyki.

2. Celem przeglądu jest w szczególności:

- 1) upowszechnienie treści Kodeksu etyki wśród pracowników oraz kreowanie postaw etycznych,
- 2) ocena postawy etycznej pracowników w świetle postanowień Kodeksu etyki,
- 3) wprowadzenie ewentualnych korekt do Kodeksu etyki,
- 4) popularyzacja treści Kodeksu etyki wśród społeczności lokalnej i uzyskanie jej opinii o dokumencie, w szczególności dotyczącej zasadności przyjęcia Kodeksu etyki i stosowania zawartych w nim postanowień w praktyce przez pracowników.

§ 3. 1. Ustala się następujące narzędzia badawcze w celu dokonania przeglądu stosowania Kodeksu etyki:

- a) ankieta anonimowa dla mieszkańców i klientów Urzędu Miasta i Gminy w Margoninie oceniająca postawę etyczną pracowników Urzędu Miasta i Gminy w Margoninie stanowiąca załącznik nr 1 do niniejszej procedury,
- b) ankieta anonimowa dla pracowników Urzędu Miasta i Gminy w Margoninie oceniająca funkcjonowanie Kodeksu etyki stanowiąca załącznik nr 2 do niniejszej procedury,
- c) coroczny raport zawierający informacje o liczbie analizowanych ankiet, wnioski, propozycje zmian, podjęte działania.

2. Ankiety będą dostępne w punkcie informacyjnym jak również na stanowisku ds. obsługi sekretariatu oraz na stronie internetowej Urzędu.

§ 4. Procedura obowiązuje pracowników Urzędu Miasta i Gminy w Margoninie i dotyczy wszystkich usług świadczonych przez Urząd Miasta i Gminy w Margoninie, określonych przepisami prawa.

§ 5. Pracownik na stanowisku ds. obsługi sekretariatu odpowiedzialny jest min. za:

- 1) Realizację zasady braku tolerancji dla korupcji.
- 2) Przeprowadzenie w lipcu każdego roku badania funkcjonowania Kodeksu etyki pracowników Urzędu Miasta i Gminy w Margoninie.

3) opracowanie wyników badań w terminie dwóch tygodni od dnia ich zakończenia w formie odpowiedniego zestawienia. Wyniki tych badań posłużą do opracowania stosownych wniosków, zmierzających do skorygowania i udoskonalenia Kodeksu etyki pracowników Urzędu Miasta i Gminy w Margoninie. Wyniki badań, zostaną zamieszczone na tablicy informacyjnej Urzędu Miasta i Gminy w Margoninie oraz na stronie internetowej Urzędu.

Burmistrz

mgr Marcin Janusz Piechocki

Ankieta dla pracowników Urzędu Miasta i Gminy w Margoninie.
Zapraszamy do wypełnienia ankiety, której celem jest udoskonalanie istniejącego Kodeksu etyki pracowników Urzędu Miasta i Gminy w Margoninie.

Odpowiadając zakresł właściwą odpowiedź lub wpisz swoje uwagi na końcu ankiety.

Lp.	Pytanie	Tak	Nie	Nie mam zdania
1.	Czy uważasz zapisy Kodeksu etyki za właściwe?			
2.	Czy należałoby zapisy Kodeksu etyki rozszerzyć lub uszczegółowić?			
3.	Czy wykonując swoje obowiązki stosujesz zapisy Kodeksu etyki?			
4.	Czy uważasz, że Kodeks etyki funkcjonuje dobrze?			
5.	Czy kodeks etyki pomaga w kształtowaniu postaw etycznych pracowników naszego Urzędu?			
6.	Czy kodeks etyki powinien dalej funkcjonować?			

UWAGI:

.....

.....

.....

.....

.....

Wypełnioną ankietę należy składać u pracownika ds. obsługi sekretariatu.
Serdecznie dziękuję za złożenie ankiet.

Burmistrz

mgr Janusz Piechocki

**ANKIETA
dla mieszkańców Miasta i Gminy Margonin
(anonimowa)**

Celem ankiety jest uzyskanie informacji o stopniu realizacji postanowień Kodeksu etyki przez pracowników Urzędu oraz udoskonalenie zapisów istniejącego Kodeksu, które mają się przyczynić do usprawnienia pracy Urzędu.

Kodeks zawiera zbiór określonych wartości i zasad, którymi powinni kierować się wszyscy pracownicy Urzędu w miejscu pracy i poza nim.

Do zasad tych zaliczono:

1. Praworządność;
2. Uczciwość i rzetelność;
3. Profesjonalizm i przejrzystość;
4. Odpowiedzialność;
5. Uprzejmość i kultura osobista;
6. Bezstronność i bezinteresowność;
7. Godna reprezentacja Urzędu;
8. Lojalność, obiektywizm, efektywność i jakość.

Proszę zakreślić w kółko wybraną odpowiedź lub wpisać swoje uwagi w wolnym polu.

1. Czy w związku z powyższym wie Pan/Pani o obowiązywaniu w Urzędzie Miasta i Gminy w Margoninie Kodeksie etyki Pracowników?

TAK

NIE

2. Czy uważa Pan/Pani, że pracownicy Urzędu przestrzegają i stosują zasady zawarte w Kodeksie etyki?

TAK

NIE

NIE WIEM

Jeśli nie to z jakimi naruszeniami Kodeksu etyki spotkał(a) się Pan/Pani do tej pory?

.....

3. Czy wprowadzenie Kodeksu było dobrym rozwiązaniem i przyczyniło się do poprawy jakości pracy Urzędu?

TAK

NIE

NIE WIEM

Dlaczego:

.....

.....

4. Czy Kodeks etyki pracowników powinien zostać zmieniony, jeśli tak to w jakim zakresie?

.....

5. Jak ocenia Pan/Pani sposób wykonywania swoich obowiązków przez pracowników tut. Urzędu?

a) kompetencje i profesjonalizm obsługujących Państwa urzędników:

bardzo dobrze

dobrze

dostatecznie

niedostatecznie

b) życzliwość, rzetelność oraz zainteresowanie rozwiązaniem problemu interesanta:

bardzo dobrze

dobrze

dostatecznie

niedostatecznie

6. Które zdaniem Pani/Pana z niżej wymienionych cech są najczęściej spotykane w pracy urzędniczej? Proszę zaznaczyć 4 cechy i ponumerować (od 1 do 4), czyli wybrać najczęściej występujące:

___ uczciwość

___ bezinteresowność

___ odpowiedzialność

___ bierność

___ lenistwo

___ nieuczciwość

___ szczerłość

7. METRYCZKA

Płeć: Kobieta

Mężczyzna

Wiek: lat

Dziękujemy za wypełnienie ankiety!

Wypełnioną ankietę należy złożyć w punkcie informacyjnym Urzędu Miasta i Gminy w Margoninie lub w pokoju nr 11.

Burmistrz
mgr Janusz Piechocki

PROCEDURA POSTĘPOWANIA W PRZYPADKU STWIERDZENIA NIEPRZESTRZEGANIA KODEKSU ETYKI

§ 1. Za naruszenie postanowień Kodeksu etyki pracownik ponosi odpowiedzialność karną lub porządkową, o ile przepisy prawa tak stanowią.

§ 2. Obowiązkiem każdego pracownika jest reagowanie na każdy przejaw naruszenia lub zagrożenia naruszenia postanowień Kodeksu etyki.

§ 3. Osoby zajmujące stanowiska kierownicze mają szczególny obowiązek bieżącego czuwania nad przestrzeganiem norm zawartych w Kodeksie etyki oraz podejmowania działań zapobiegających ich naruszaniu, a w przypadku stwierdzenia naruszenia – działań je eliminujących i dezaprobujących.

§ 4. Osoby zajmujące stanowiska kierownicze, w tym w szczególności Sekretarz oraz Kierownik Urzędu, mają obowiązek wszechstronnego i wnikliwego rozpatrzenia każdej informacji o naruszeniu lub podejrzeniu naruszenia norm etycznych zawartych w Kodeksie.

§ 5. Każdy pracownik powinien zwrócić koleżeńską uwagę innemu pracownikowi, w przypadku zachowania nieetycznego, naruszającego dobre obyczaje i stosunki międzyludzkie zarówno w odniesieniu do interesantów, jak i współpracowników. O powtarzających się przypadkach naruszeń pracownik zawiadamia bezpośredniego przełożonego.

§ 6. Pracownik, który powziął informację o naruszeniu lub realnej możliwości naruszenia postanowień Kodeksu, stanowiących jednocześnie naruszenie prawa powszechnie obowiązującego, ma obowiązek niezwłocznie zawiadomić o tym fakcie bezpośredniego przełożonego, sekretarza, zastępcę burmistrza lub kierownika urzędu. Bezpośredni przełożony, sekretarz lub zastępca burmistrza po przeprowadzeniu wstępnych wyjaśnień, przekazuje pozyskane informacje kierownikowi urzędu celem podjęcia działań wskazanych w pkt 8.

§ 7. W przypadku naruszenia norm etycznych dotyczących dobrych obyczajów i stosunków międzyludzkich, nienoszącego znamion naruszenia prawa powszechnie obowiązującego, bezpośredni przełożony, po powzięciu informacji o naruszeniu, przeprowadza z pracownikiem rozmowę, w której wskazuje zakres nieprawidłowych zachowań oraz wyraża dezaprobatę dla takich zachowań. W przypadku powtórzenia się podobnych zachowań okoliczność ta powinna zostać uwzględniona przy okresowej ocenie pracownika.

§ 8. W przypadku naruszenia norm etycznych, będących jednocześnie naruszeniem powszechnie obowiązującego prawa:

- 1) pracodawca podejmuje czynności określone w art. 109-113 Kodeksu pracy, jeżeli nieetyczne zachowanie wypełnia przesłanki określone w art. 108 Kodeksu pracy,
- 2) pracodawca zawiadamia właściwe organy, jeżeli nieetyczne zachowanie wypełnia znamiona przestępstwa lub wykroczenia określone w przepisach prawa.

§ 9. Na wniosek pracowników, pracodawca powołuje, spośród pracowników, trzyosobową komisję etyczną, będącą organem opiniodawczym i doradczym w sprawach o naruszenie Kodeksu etyki.


BURMISTRZ
mgr Janusz Piechocki