

Miejski Zespół Oświaty

ŁABISZYN, ul. Plac 1000 Lecia 1

tel. (52) 38 44 287

REGON 001112818 NIP 562 10 17 838

ZARZĄDZENIE NR MZO.120.1.2012

KIEROWNIKA MIEJSKIEGO ZESPOŁU OŚWIATY W ŁABISZYNIE

z dnia 12 stycznia 2012 roku

**w sprawie wprowadzenia Kodeksu Etyki pracowników samorządowych
zatrudnionych w Miejskim Zespole Oświaty w Łabiszynie.**

Na podstawie art.2 ust.3, art.4 ust.1 pkt.3 i ust.2, art.24, art.25 i art.30 ust.1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2008 r. Nr 223, poz.1458 z późn. zm.) **zarządzam, co następuje:**

§ 1. Celem zapewnienia funkcjonowania adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej wprowadza się Kodeks Etyki pracowników samorządowych zatrudnionych w Miejskim Zespole Oświaty w Łabiszynie, stanowiący załącznik Nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Wzór oświadczenia pracownika Miejskiego Zespołu Oświaty w Łabiszynie o zapoznaniu się z postanowieniami Kodeksu Etyki stanowi załącznik Nr 2 do zarządzenia.

§ 3. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podjęcia

KIEROWNIK
MIEJSKIEGO ZESPOŁU OŚWIATY

mgr Aleksandra Klinger

KODEKS ETYKI PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH MIEJSKIEGO ZESPOŁU OŚWIATY W ŁABISZYNIE

PREAMBUŁA

Mając na względzie podstawowe kryteria wykonywania zadań powierzonych pracownikom Miejskiego Zespołu Oświaty w Łabiszynie oraz dostrzegając konieczność pełnej ich realizacji w praktyce, ustanawia się Kodeks Etyki Pracowników Miejskiego Zespołu Oświaty w Łabiszynie.

Celem niniejszego Kodeksu jest sprecyzowanie wartości i standardów zachowania pracowników, związanych z pełnieniem przez nich obowiązków oraz poinformowanie obywateli o standardach zachowania jakich mają prawo oczekiwać od pracowników Miejskiego Zespołu Oświaty w Łabiszynie.

Kodeks Etyki pracowników Miejskiego Zespołu Oświaty w Łabiszynie oparty został na fundamentalnych wartościach: uczciwości, sprawiedliwości, szacunku, prawdzie, godności i lojalności.

POSTANOWIENIA WSTĘPNE

Ileokroć w niniejszym Kodeksie jest mowa o:

- 1) Zespole – należy przez to rozumieć Miejski Zespół Oświaty w Łabiszynie;
- 2) Kodeksie – należy przez to rozumieć Kodeks Etyki Pracowników Samorządowych Miejskiego Zespołu Oświaty w Łabiszynie;
- 3) Pracowniku – należy przez to rozumieć pracownika Miejskiego Zespołu Oświaty w Łabiszynie posiadającego status pracownika samorządowego, o którym mowa w art.1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2008 roku Nr 223, poz.1458 z późn. zm.)

Rozdział I Zasady ogólne

§ 1

1. Kodeks Etyki pracowników samorządowych Miejskiego Zespołu Oświaty w Łabiszynie wyznacza wartości i standardy postępowania, których w kontaktach zarówno z klientem indywidualnym jak i instytucjami winni bezwzględnie przestrzegać Pracownicy Zespołu w związku z wykonywaniem przez nich swoich obowiązków służbowych.
2. Niniejszy Kodeks wspiera pracowników samorządowych w prawidłowym wypełnianiu tych standardów zgodnie z oczekiwaniami i przy akceptacji społeczności lokalnej. Informuje obywateli o standardach postępowania, jakich mają prawo oczekiwać od Pracowników Zespołu.

§ 2

1. Wskazane w Kodeksie zasady i wartości etyczne są stosowane przez Pracowników podczas wypełniania przez nich codziennych obowiązków.
2. W rozumieniu Kodeksu pracownikiem jest każda osoba zatrudniona w Zespole bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy.

Rozdział II Wykonywanie obowiązków

§ 3

Pracownik samorządowy traktuje pracę jako służbę publiczną i przy realizacji zadań ma zawsze na względzie dobro wspólnoty samorządowej, a w szczególności:

- 1) wykonuje czynności zawodowe zgodnie z obowiązującymi przepisami, według najlepszej woli, wiedzy i umiejętności,
- 2) przedkłada dobro publiczne nad interesy własne i swojego środowiska,
- 3) nie uchyla się od podejmowania decyzji oraz nie unika przyznania się do własnej pomyłki,
- 4) lojalnie i rzetelnie realizuje cele wspólnoty samorządowej bez względu na własne przekonania i poglądy polityczne,
- 5) zachowuje tajemnicę służbową w zakresie przewidzianym przez prawo, nie ujawnia informacji poufnych ani nie wykorzystuje ich dla osobistych korzyści,
- 6) zachowuje w tajemnicy dane osobowe, do których uzyskał dostęp w związku z wykonywaniem czynności służbowych i chroni je w sposób przewidziany przepisami prawa,
- 7) zgłasza wątpliwości dotyczące celowości lub legalności decyzji podejmowanych w Zespole bezpośredniemu przełożonemu lub w przypadku braku reakcji odpowiednim organom,
- 8) pracuje sumiennie, rzetelnie i dokładnie, dążąc do osiągnięcia najlepszych rezultatów swojej pracy i mając na względzie wnikliwe oraz rozważne wykonywanie powierzonych mu zadań,
- 9) ponosi odpowiedzialność za jakość i zakres czynności, które zleca lub wykonuje,
- 10) przeciwstawia się praktykom dyskryminującym osobę, bądź grupę osób, a nadto traktuje wszystkie osoby w sposób bezstronny bez względu na okoliczności,
- 11) zgodnie z prawem i dyscypliną finansów publicznych, racjonalnie, oszczędnie i efektywnie gospodaruje majątkiem gminy i środkami publicznymi, a nadto jest zawsze gotów do rozliczenia swoich działań w tym zakresie,
- 12) jest lojalny wobec swoich zwierzchników, gotów do wykonywania służbowych poleceń w sposób gwarantujący poszanowanie prawa i ograniczający możliwość popełnienia pomyłek,
- 13) jest gotów do natychmiastowego usuwania skutków popełnionych błędów,
- 14) dotrzymuje terminów przewidzianych prawem oraz własnych zobowiązań, które przyjął.

Rozdział III Postawa pracownika samorządowego wobec interesanta

§ 4

Pracownik samorządowy w bezpośrednich kontaktach z interesantem:

- 1) stara się pomóc w szybkim i sprawnym załatwieniu czynności administracyjnych,
- 2) rozpatruje i rozstrzyga wnoszone sprawy, wnioski i skargi w sposób bezstronny i obiektywny,
- 3) decyzje i ich uzasadnienia przygotowywane przez pracownika są jednoznaczne w swej treści i napisane zrozumiałym językiem,
- 4) wyczerpująco informuje interesantów o możliwościach odwoływania się od niekorzystnych dla nich decyzji i postanowień,

- 5) działa niezależnie i uczciwie przestrzegając zasady równego traktowania interesantów,
- 6) powinien powstrzymać się od wszelkiego nieusprawiedliwionego i nierównego traktowania pojedynczych osób ze względu na ich narodowość, płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub wyznanie, przekonania polityczne lub inne przekonania, przynależność do mniejszości narodowej, posiadaną własność, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub preferencje seksualne,
- 7) udostępnia mieszkańcom żądane przez nich informacje i umożliwia dostęp do publicznych dokumentów zgodnie z przepisami prawa,
- 8) odpowiadając na korespondencję, rozmowy telefoniczne i pocztę elektroniczną pracownik stara się być możliwie najbardziej pomocny i udziela odpowiedzi na skierowane do niego pytania w sposób jasny i wyczerpujący,
- 9) działa w sposób otwarty, używając języka dostępnego i zrozumiałego dla wszystkich mieszkańców, niezależnie od ich wieku i wykształcenia,
- 10) zachowuje w tajemnicy informacje uzyskane od klienta podczas trwania procedury administracyjnej i po jej zakończeniu,
- 11) zachowuje schludny wygląd, ubierając się skromnie i bez ekstrawagancji, odpowiednio do specyfiki pracy w Zespole.

§ 5

1. Pracownik samorządowy dba o dobre stosunki międzyludzkie, przestrzega zasad dobrego wychowania właściwych człowiekowi o wysokiej kulturze osobistej.
2. Pracownik swoją postawą w miejscu pracy i poza nim nie powoduje obniżenia autorytetu pracownika samorządowego i wiarygodności Zespołu.
3. Wykazuje powściągliwość w publicznym wypowiedaniu poglądów na temat pracy Zespołu oraz innych urzędów administracji publicznej.

Rozdział IV

Rozwój i kompetencje pracowników samorządowych

§ 6

1. Pracownik Zespołu dba o rozwój własnych kompetencji, wiedzy i kultury osobistej.
2. Pracownik samorządowy w szczególności:
 - 1) rozwija wiedzę zawodową niezbędną do jak najlepszego wykonywania pracy w Zespole oraz umiejętności zawodowe, w szczególności poprzez samokształcenie i udział w szkoleniach,
 - 2) dąży do pełnej znajomości aktów prawnych oraz wszystkich aktywnych i prawnych okoliczności spraw,
 - 3) jest otwarty na współpracę i korzystanie z doświadczenia i wiedzy zwierzchników, kolegów i podwładnych, a w przypadku braku wiedzy specjalistycznej, do korzystania z pomocy ekspertów,
 - 4) zawsze jest przygotowany do jasnego, merytorycznego i prawnego, uzasadnienia własnych decyzji i sposobu postępowania,
 - 5) relacje służbowe opierają się na współpracy, koleżeństwie, wzajemnym szacunku, pomocy oraz dzieleniu się doświadczeniem,
 - 6) w wykonywaniu wspólnych zadań administracyjnych dba o ich jakość merytoryczną i o dobre stosunki międzyludzkie,
 - 7) jeżeli w sprawie są wyrażane zróżnicowane opinie, dąży do uzgodnień opartych na rzeczowej argumentacji,
 - 8) jest życzliwy ludziom; zapobiega napięciom w pracy i rozładowuje je, przestrzega zasad dobrego zachowania,
 - 9) w razie potrzeby służy radą oraz wiedzą merytoryczną zarówno współpracownikom, jak i interesantom.

Rozdział V

Przejrzystość postępowania i zapobieganie korupcji

§ 7

Pracownik samorządowy stara się, aby jego postępowanie było jawne, zrozumiałe, akceptowane przez wspólnotę samorządową i wolne od wszelkich podejrzeń, a w szczególności:

- 1) nie ulega naciskom w prowadzonych sprawach oraz nie przyjmuje żadnych korzyści materialnych ani osobistych, ani obietnic uzyskania takich korzyści,
- 2) nie demonstruje zażyłości z osobami publicznie znanymi ze swej działalności politycznej, gospodarczej, społecznej lub religijnej, wystrzega się promowania jakichkolwiek grup interesu,
- 3) w wykonywaniu zadań i obowiązków służbowych jest neutralny politycznie, nie manifestuje publicznie w miejscu pracy swoich poglądów i sympatii politycznych,
- 4) nie podejmuje żadnych prac ani zajęć, które kolidują z obowiązkami służbowymi,
- 5) nie dopuszcza do podejrzeń o związek między interesem publicznym i prywatnym,
- 6) nie może uczestniczyć w podejmowaniu decyzji, w której on lub bliski członek jego rodziny miałby jakikolwiek interes finansowy,
- 7) nie wykorzystuje informacji pozyskanych przy wykonywaniu czynności służbowych dla osiągnięcia własnych korzyści, zarówno osobistych, jak i materialnych,
- 8) przy wykonywaniu obowiązków służbowych kieruje się wyłącznie interesem wspólnoty samorządowej i nie doszukuje się możliwości osiągnięcia korzyści osobistych lub materialnych, ani nie działa w interesie prywatnym osób lub grupy osób,
- 9) ujawnia wszelkie próby marnotrawstwa środków publicznych, nadużywania władzy lub korupcji i zgłasza je swoim przełożonym.

Rozdział V

Postanowienia końcowe

§ 8

1. Pracownik zobowiązany jest przestrzegać Kodeksu i kierować się jego zasadami.
2. Pracownik ponosi odpowiedzialności porządkową i dyscyplinarną za naruszenie zasad Kodeksu, zgodnie z aktami prawnymi będącymi podstawą jego opracowania:
3. Kodeks zostanie przekazany do wiadomości publicznej poprzez opublikowanie go w Biuletynie Informacji Publicznej.
4. Wszyscy pracownicy składają oświadczenie o zapoznaniu się z Kodeksem niezwłocznie po jego wejściu w życie. Oświadczenia dołącza się do akt pracowniczych.
5. Pracownik składa oświadczenie o zapoznaniu się z Kodeksem Etyki niezwłocznie po zawarciu pierwszej umowy o pracę. Oświadczenie dołącza się do akt pracowniczych.

KIEROWNIK
MIEJSKIEGO ZESPOŁU OŚWIATY

mgr Aleksandra Klinger

Załącznik Nr 2
do Zarządzenia Nr MZO.120.1.2012
Kierownika Miejskiego Zespołu Oświaty
w Łabiszynie
z dnia 12 stycznia 2012 roku

Imię

Nazwisko

Stanowisko

OŚWIADCZENIE

Uprzedzona/y o odpowiedzialności porządkowej i dyscyplinarnej oświadczam, że zapoznałam/em się z postanowieniami Kodeksu Etyki Pracowników Samorządowych Miejskiego Zespołu Oświaty w Łabiszynie i zobowiązuję się do przestrzegania zasad z niego wynikających.

.....
(data)

.....
(podpis)