

Zveřejnění poskytnutých informací dle § 5 odst. 3 zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů.

Žádost č. 80/2015 ze dne 16. 11. 2015

Etický kodex úředníků.

Vyřizoval Odbor organizační - dne 20.11.2015 informace odeslána na elektronickou adresu.

Text odpovědi

Dobrý den,

v souladu se zákonem č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, žádám statutární město Karviná o zodpovězení následujících otázek:

1. Má Vaše město přijatý vlastní etický kodex?

Ano- máme Kodex pro zaměstnance magistrátu- celé jeho znění Vám přikládám k tomuto mailu. Zaměstnanci jej mají zarámované v každé kanceláři, aby „byl na očích“ a neustále připomínán.

2. Pokud ano, ve kterém roce došlo k přijetí tohoto kodexu? Došlo od té doby k jeho aktualizaci?

Byl přijat na poradě vedoucích odborů, a to k datu 1.3.2012. Od té doby jsme jej neaktualizovali, protože se domníváme, že je výstižný a není potřeba jej inovovat.

3. V čem se Váš etický kodex liší od Etického kodexu úředníků a zaměstnanců veřejné správy schváleného Usnesením Vlády ČR ze dne 9. května 2012, č. 331?

Z hlediska obsahového se neliší v ničem- jen principy jsme pro větší srozumitelnost sepsali do jinak upravených postulátů s kratším popisem. Smyslem našeho kodexu byla stručnost, výstižnost, srozumitelnost a jasná aplikovatelnost (jasné výklady).

4. Kdo je zodpovědný za zpracování Vašeho etického kodexu?

Etický kodex vznikl jako iniciativa pana tajemníka , mne jako jeho zástupce a interního auditora. Nikdo nám to jako úkol neuložil, čili v tomto kontextu nemůžeme hovořit o „zodpovědnosti“ za jeho zpracování.

5. Jakým způsobem jsou s etickým kodexem seznamováni zaměstnanci a jakým způsobem veřejnost?

Před vydáním kodexu byli nejdříve vedoucí odboru seznámeni s jeho obsahem a s tím, jak má být vykládán. Následně vedoucí odboru konali mítinky se zaměstnanci, kde jim tyto principy vysvětlovali a diskutovali s nimi o jejich obsahu, a to proto, aby tato norma byla přijata za své a zaměstnanci byli pro ni psychicky nastaveni proaktivně. Čili metoda přesvědčování a zapojení do procesu. Jinak noví zaměstnanci jsou seznamováni s kodexem v rámci adaptačního procesu nového zaměstnance interními lektory.

6. Kdo je zodpovědný za dodržování etického kodexu?

Za dodržování kodexu je zodpovědný každý zaměstnanec sám. S ohledem na svéprávnost zaměstnanců ani není možné, aby za dodržení pravidel byl zodpovědný někdo jiný za někoho jiného.

7. Bylo řešeno porušení etického kodexu? Pokud ano, jakým způsobem? Jaké byly vyvozeny důsledky porušení etického kodexu?

Etický kodex je mravní normou, nikoliv právní. Proto jeho porušování je řešeno jednak rozhovory se zaměstnanci anebo v rámci systémového nástroje, jímž je každoroční hodnocení zaměstnanců jejich nadřízenými, kde se případné porušování etického kodexu řeší přenastavením pravidel v rámci oblasti ke zlepšení, a to zejména v rozvojových cílech osobnosti.

8. Upozorňují zaměstnanci na případné porušování etických pravidel svými kolegy? Jak je k případným upozorněním přistupováno?

Upozorňují zejména v rámci kolegiálních vztahů, a to neformálně. Cílem není postihovat, ale převychovat.

9. Jaké máte zavedené mechanismy pro ochranu oznamovatelů korupčního jednání?

Korupce je porušování právních povinností, a to i trestně právních, které jsou jasně definovány zákony. Tyto mechanismy nepatří do etických kodexů, neboť se nejedná o mravní, ale protiprávní záležitost. Mechanismy žádné nemáme- byly by pouze formální a neúčinné. Případy korupce se z hlediska systémového řeší ad hoc.