Informace 30/2015 - Etický kodex a související otázky

10. 06. 2015 16:33

Předmět žádosti:

Odpověď na žadatelem položené otázky, týkající se existence etického kodexu v rámci Libereckého kraje a související problematiky.

Odpověď na žádost:

1. Má úřad Vašeho kraje vytvořen/vydán Etický kodex ve smyslu doporučení vlády, tj. dle USNESENÍ VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY ze dne 9. května 2012 č. 331, o Etickém kodexu úředníků a zaměstnanců veřejné správy nebo jeho obdobu?

Ano, etický kodex je součástí Pracovního řádu. Aktuální znění lze vždy najít na webových stránkách KÚ LK.

2. Jsou požadavky tohoto kodexu pro zaměstnance pracovně-právně závazné se všemi důsledky?

Ano, dle části E, čl. II, odst. 21 Pracovního řádu i čl. 14 samotného etického kodexu je Etický kodex KÚ LK pro všechny zaměstnance závazný.

3. Jaké další nástroje používá úřad Vašeho kraje pro regulaci nežádoucího jednání úředních osob?

Základní pravidla a postupy jsou řešeny v Pracovním řádu a v Organizačním řádu krajského úřadu. Kromě formalizovaných postupů, které nastavují přenos podnětů od zaměstnance na vyšší úroveň řízení, existují v úřadu také neformalizované postupy, které spočívají v možnosti obrátit se například na zaměstnance personálního oddělení nebo třeba i na zaměstnance právního odboru.

4. Má Váš kraj vytvořený systém sankcí za prokázané neetické jednání úředníků a volených zástupců?

Pro volené zástupce žádný takový systém sankcí v rámci Libereckého kraje neexistuje.

U úředníků KÚ LK by se v případě zjištěného porušení etického chování postupovalo jako při porušení pracovních povinností (např. snížením osobního příplatku, vytýkacím dopisem, příp. skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele).

5. Jakým způsobem jsou veřejnosti zpřístupňovány výstupy z jednání zastupitelstva Vašeho kraje?

Krajský úřad Libereckého kraje, odbor kancelář hejtmana, zveřejňuje na webových stránkách Libereckého kraje ověřené zápisy z jednání zastupitelstva kraje, přijatá usnesení a veškeré podkladové materiály vztahující se k samotnému zasedání zastupitelstva jak před, tak po jednání. Veřejnost může také sledovat zasedání Zastupitelstva Libereckého kraje prostřednictvím on-line přenosu, který je spouštěn na webových stránkách kraje. Z jednání je pořizován videozáznam, který je zveřejňován, při respektování právní úpravy ochrany osobních údajů a ochrany osobnosti na webových stránkách kraje a na kanálu YouTube.

6. Pokud používá Váš kraj k informování svých občanů o své činnosti tištěné medium, sdělte prosím, kdo je jeho vydavatelem a jeho formu (právnická osoba, organizační složka atp.) a dále který orgán/komise/osoba odpovídá za jeho finální obsah.

Vydavatelem periodika „KRAJ – Příloha Libereckého kraje" je sám Liberecký kraj, IČ 708 915 08, se sídlem U Jezu 642/2a, 461 80, Liberec 2. Za finální obsah periodika odpovídá Redakční rada periodika KRAJ – příloha Libereckého kraje, kterou tvoří nominování zástupci všech zastupitelských klubů Zastupitelstva Libereckého kraje a zaměstnanci KÚ LK. Redakční rada je na návrh hejtmana jmenována Radou Libereckého kraje.

7. Působí na úřadu Vašeho kraje (jako zaměstnavatele) odborová organizace, která sdružuje jeho zaměstnance?

Ne, nepůsobí.

8. Vyhlašuje či oceňuje úřad Vašeho kraje zaměstnance roku/měsíce či pořádá obdobnou anketu?

Žádnou podobnou anketu úřad nevyhlašuje. Ředitel úřadu však oceňuje inovační návrhy i

úspěchy zaměstnanců krajského úřadu. V takových případech je zaměstnanci zaslán osobní dopis od ředitele a v případech, kdy je to možné s ohledem na zákoník práce, je dotyčnému zaměstnanci také přiznána mimořádná odměna. Tento přístup vyplývá ze strategie úřadu a patří spolu s jinými k motivačním nástrojům úřadu.

9. Pokud probíhá na úřadě Vašeho kraje pravidelné hodnocení práce úředníků (typicky vedoucím úředníkem), jakou má formu?

Ano, všichni zaměstnanci jsou pravidelně hodnoceni, a to svými nadřízenými zaměstnanci. Hodnocení probíhá elektronickou formou pomocí personálního software. Zaměstnanci jsou hodnoceni s ohledem na stanovené minimální kompetence, které musí mít zaměstnanec, aby mohl na konkrétní pracovní pozici pracovat. Téměř každá pracovní pozice má tedy stanoven jiný kompetenční model. Při hodnocení je rovněž využíváno tzv. sebehodnocení zaměstnanců a jsou vedeny hodnotící pohovory se všemi zaměstnanci. V návaznosti na hodnocení zaměstnanců jsou všem zaměstnancům stanoveny dlouhodobé pracovní a rozvojové cíle, které mají návaznosti na vzdělávání zaměstnanců.

10. Jakými formami podporuje Váš kraj další vzdělávání či zvyšování kvalifikace svých zaměstnanců?

V souladu se zákonem č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, má každý zaměstnanec zpracován individuální vzdělávací plán, a to v minimálním rozsahu 18 dní školení během tříletého období. Výhodou je, že sami zaměstnanci mohou ovlivňovat svůj profesní rozvoj, a to díky možnosti vyhledávat pro sebe vhodná školení, která jim následně schvaluje jim nadřízený zaměstnanec. Krajský úřad také podporuje zvyšování kvalifikace svých zaměstnanců a v souladu se zákoníkem práce s nimi o tom sepisuje dohody, na jejichž základě mohou „studující“ zaměstnanci využívat dohodnutých výhod. Ke vzdělávání zaměstnanců je rovněž využívána podpora poskytovaná formou Evropských projektů.

11. Využívá kraj pro rozvoj svých zaměstnanců aktivity teambuildingu a aktivity supervize?

Ano, za teambuildingové aktivity lze považovat např. pořádané sportovní akce pro zaměstnance, kdy každý z odborů může přihlásit „své“ reprezentační družstvo. Jednou ročně probíhají meziodborové sportovní hry, a to v rámci pracovní doby. Ostatní sportovní akce již probíhají mimo pracovní dobu. Rovněž jsou pravidelně pořádány společenské akce pro všechny zaměstnance úřadu, případně i pro jednotlivé odbory. V případě možnosti jsou touto formou pořádány i vzdělávací akce.

12. Kolik zcela důvodných stížností na postup či chování úředních osob vyřizoval úřad

Vašeho kraje v roce 2000, 2005, 2010 a 2014?

KÚ LK nevyřizoval ve zmíněných letech žádnou zcela důvodnou stížnost na postup či chování úředních osob.

13. Obdržel úřad Vašeho kraje či kraj sám nějaké ocenění v oblasti etického přístupu k občanům či v rámci podpory transparentnosti postupů ve veřejné správě?

2014 Cena ministra vnitra za podporu otevřených dat

2014 Excelentní organizace (Národní cena kvality ČR)

2013 Úspěšná organizace (Národní cena kvality ČR)

OTEVŘENO – 3. cena (Otevřená společnost, o.p.s.)

2012 Stejná šance - zaměstnavatel roku 2012 (Rytmus Liberec)

Perspektivní organizace (Národní cena kvality ČR)

Vstřícný zaměstnavatel (Audit rovné příležitosti)

2011 Bronzový stupeň za kvalitu ve státní správě (MV ČR)

Dobrá praxe (Národní síť zdravých měst)

2010 Vstřícný zaměstnavatel (ÚP Liberec + Kašpar)

1. místo v kategorii Bezpečnost a zdraví (Euroregion Nisa)

14. Kolikrát probíhalo na úřadě Vašeho kraje šetření Veřejného ochránce práv v roce 2000, 2005, 2010 a 2014 a kolik z těchto šetření se uzavřelo tím, že podnět či stížnost byly důvodné?

Ve zmíněných letech probíhala na KÚ LK 3 taková řízení, z toho 2 byla uzavřena jako důvodná (odbor zdravotnictví v letech 2010 a 2014).

15. Byli pracovníci úřadu Vašeho kraje v posledních 5 letech nuceni přivolat pro řešení mimořádné situace a při plnění svých úkolů Policii ČR či městskou policii? (Zjednání

pořádku v prostorách úřadu, akutní zajištění bezpečnosti pracovníků, napadení úředních osob atp.). Uveďte případně počet těchto mimořádných situací.

Taková situace nastala 2x, z toho 1x z důvodu odcizení majetku z kanceláří a 1x pro ohrožující chování fyzické osoby v prostorách KÚ LK.

16. S kolika úředníky kraje byl za posledních 10 let zrušen pracovní poměr zaměstnavatelem pro závažné porušení pracovních povinností zaměstnancem dle smyslu aktuálně platného § 55, odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce?

V posledních 10 letech nebyl žádný pracovní poměr ukončen podle § 55, odst. 1 zákoníku práce.

17. Prosím sdělte jméno a telefonní číslo úřední osoby a její zařazení v organizační struktuře úřadu Vašeho kraje, která je odpovědná za koncepci etických kodexů, resp. za záležitosti procesu přijetí etických požadavků dle výše uvedeného usnesení vlády, za jejich revize či aktualizace, případně pak osobu, které by dle současné pracovní náplně byla tato činnost aktuálně svěřena (pokud úřad Vašeho kraje nemá zatím etické zásady přijaté).

Mgr. Marie Filipová, vedoucí odboru kancelář ředitele; tel. 485 226 588

Ing. Milan Servít, vedoucí personálního a mzdového oddělení; tel. 485 226 336