

Czy upomnienie urzędnika za zachowanie nieetyczne powinno być pisemne, czy ustne?

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: piątek, 18, grudzień 2015 23:05

Katarzyna Liszka-Michałka

Odsłony: 2699

Kwestia sankcjonowania pracownika samorządowego za nieetyczne zachowania powinna zostać szczegółowo uregulowana w procedurze postępowania w przypadku naruszenia Kodeksu etyki obowiązującego w Urzędzie.

Niemniej jednak należy w tym miejscu zauważyć, że w przypadku gdy pracownik samorządowy dopuścił się takiego naruszenia, które stanowi złamanie powszechnie obowiązującego prawa, powinny zostać wobec niego wyciągnięte odpowiednie sankcje przewidziane przepisami prawa.

Za naruszenie zasad etycznych dotyczących dobrych obyczajów i stosunków międzyludzkich wydaje się że nie powinno się stosować kar. Dotkliwością, dla osoby naruszającej te zasady powinien być bowiem już sam brak akceptacji przez ogół pracowników Urzędu dla nagannych działań i służbowa reakcja w postaci rozmowy i w następstwie tego ostrzeżenia bądź ustnego upomnienia.

Jeżeli natomiast dochodzi do uporczywego naruszania zasad etycznych, które nie podlegają sankcjom na gruncie kar porządkowych ani sankcjom karnym, można rozważyć skutek w postaci odebrania takiemu pracownikowi upoważnień do wydawania decyzji, nieuwzględnieniu przy decyzjach o awansie lub podwyżce wynagrodzenia, nagrodach czy pomocy przy podnoszeniu kwalifikacji.

Swoistą sankcją w zakresie przestrzegania przez pracownika samorządowego zasad etycznych przewiduje także art. 30 ustawy o pracownikach samorządowych, który to określa, że pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, nie może wykonywać zajęć pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych, wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność oraz zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy. Sankcją za naruszenie postanowień tego przepisu jest niezwłoczne rozwiązanie z takim pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika lub odwołuje się go ze stanowiska.