

Piła, 29 maja 2026 r.

OP.0644.2.2026.III

Raport z przeglądu funkcjonowania Kodeksu Etyki w Urzędzie Miasta Piły.

Badanie ankietowe zrealizowano wśród osób zatrudnionych w Urzędzie Miasta Piły oraz mieszkańców miasta Piły w ramach obowiązującego zarządzenia Nr 636(17)13 Prezydenta Miasta Piły z dnia 31 stycznia 2013 r. w sprawie wprowadzenia procedur corocznego przeglądu i stałego monitoringu Kodeksu Etyki Pracowników Urzędu Miasta Piły prowadzonego przez pracowników Urzędu oraz społeczność lokalną¹.

Formularz ankiety, opracowanej w ramach realizacji projektu „Profesjonalizm i nowoczesność w JST”, rozpowszechniony został wśród pracowników urzędu za pośrednictwem elektronicznego obiegu dokumentów oraz poczty elektronicznej, a formularz ankiety skierowanej do społeczności lokalnej wyłożono w Biurze Obsługi Klienta i udostępniono na stronie Biuletynu Informacji Publicznej Urzędu Miasta Piły (www.bip.pila.pl). Badanie miało charakter anonimowy, zawierający w większości pytania zamknięte.

I. Badania ankietowe przeprowadzone wśród pracowników urzędu

1. Informacje ogólne

Celem badania była ocena znajomości i stosowania zasad etycznych przez pracowników, identyfikacja obszarów wymagających doskonalenia oraz porównanie wyników uzyskanych w latach 2024–2026.

Analizie poddano również liczbę zatrudnionych pracowników przypadającą na dzień, w którym upływał terminu składania ankiet:

- 2024 r. – 245 osób,
- 2025 r. – 243 osoby,
- 2026 r. – 245 osób.

Wyniki wskazują na utrzymującą się stabilność zatrudnienia, co pozwala na

¹ zmienionym zarządzeniem nr 187(130)19 Prezydenta Miasta Piły z dnia 9 kwietnia 2019 r. zmieniającym zarządzenie nr 636(17)13 Prezydenta Miasta Piły z dnia 31 stycznia 2013 r. w sprawie wprowadzenia procedur corocznego przeglądu i stałego monitoringu Kodeksu Etyki Pracowników Urzędu Miasta Piły prowadzonego przez pracowników Urzędu oraz społeczność lokalną

wiarygodne porównanie danych pomiędzy poszczególnymi latami. W 2026 roku odnotowano wyraźny wzrost zaangażowania pracowników w sprawy etyki. Wyniki pokazują najwyższą w historii trzech ostatnich lat frekwencję w ankiecie (36,7%), skokowy wzrost bardzo dobrych ocen przestrzegania zasad oraz 100% deklarację stosowania kodeksu w codziennej pracy. Pojawił się jednak sygnał ostrzegawczy – po raz pierwszy odnotowano osoby deklarujące brak znajomości dokumentu.

2. Analiza wyników ankiety

2.1. Znajomość zapisów Kodeksu Etyki

W 2026 roku znajomość zapisów Kodeksu Etyki zadeklarowało 88 pracowników, natomiast 2 osoby wskazały brak znajomości dokumentu.

Porównanie danych:

Rok	Tak	Nie
2024	76	0
2025	62	0
2026	88	2

Wyniki za 2026 rok wskazują na wyraźny wzrost poziomu znajomości Kodeksu Etyki w stosunku do roku 2025 oraz poprawę względem roku 2024. Dane potwierdzają wysoką świadomość pracowników dotyczącą obowiązujących standardów etycznych.

2.2. Ocena przestrzegania zasad etycznych w Urzędzie

Pracownicy ocenili stopień przestrzegania zasad etycznych następująco:

Rok	Bardzo dobrze	Dobrze	Dostatecznie	Niedostatecznie
2024	13	44	14	3
2025	7	34	18	1
2026	25	45	16	1

W 2026 roku nastąpiła znacząca poprawa ocen bardzo dobrych. Liczba ocen negatywnych utrzymała się na bardzo niskim poziomie. Dane wskazują na pozytywną ocenę kultury organizacyjnej oraz przestrzegania norm etycznych przez pracowników Urzędu.

2.3. Potrzeba funkcjonowania Kodeksu Etyki

Wyniki odpowiedzi dotyczących potrzeby funkcjonowania Kodeksu Etyki:

Rok	Tak	Nie
2024	59	18

2025	53	7
2026	80	10

W 2026 roku zdecydowana większość respondentów potwierdziła potrzebę obowiązywania Kodeksu Etyki i jego wpływ na usprawnienie pracy Urzędu. W porównaniu do lat poprzednich widoczny jest wzrost akceptacji dla funkcjonowania standardów etycznych.

2.4. Stosowanie zasad Kodeksu Etyki w codziennej pracy

Rok	Tak	Nie
2024	77	0
2025	59	2
2026	90	0

Wyniki za 2026 rok wskazują na bardzo wysoki poziom deklarowanego stosowania zasad etycznych w codziennej pracy. Brak odpowiedzi negatywnych należy ocenić bardzo pozytywnie.

2.5. Występowanie zachowań sprzecznych z Kodeksem Etyki

Rok	Tak	Nie
2024	29	47
2025	29	33
2026	30	58

W 2026 roku liczba osób wskazujących na występowanie zachowań niezgodnych z Kodeksem utrzymała się na poziomie zbliżonym do lat poprzednich. Jednocześnie wzrosła liczba odpowiedzi przeczących, co może świadczyć o poprawie postrzegania standardów etycznych w organizacji.

3. Analiza poszczególnych zasad Kodeksu Etyki

Respondenci wskazywali zasady, które ich zdaniem bywają naruszane przez pracowników Urzędu.

3.1. Uczciwość i rzetelność

Rok	Liczba wskazań
2024	1
2025	2
2026	4

Odnotowano wzrost liczby wskazań dotyczących problemów z zachowaniem

pełnej rzetelności i uczciwości. Nadal jednak jest to obszar oceniany relatywnie dobrze.

3.2. Kompetencja i profesjonalizm

Rok	Liczba wskazań
2024	5
2025	7
2026	3

W 2026 roku nastąpiła poprawa ocen w zakresie kompetencji i profesjonalizmu, co może świadczyć o skuteczności działań szkoleniowych oraz doświadczeniu pracowników.

3.3. Odpowiedzialność

Rok	Liczba wskazań
2024	0
2025	1
2026	3

Choć liczba wskazań wzrosła, odpowiedzialność nadal nie jest postrzegana jako główny problem organizacyjny.

3.4. Życzliwość i uprzejmość

Rok	Liczba wskazań
2024	12
2025	14
2026	10

Życzliwość i uprzejmość pozostają najczęściej wskazywanym obszarem naruszeń etycznych. Pomimo poprawy względem 2025 roku nadal wymaga to działań doskonalących w zakresie komunikacji interpersonalnej.

3.5. Bezstronność i bezinteresowność

Rok	Liczba wskazań
2024	1
2025	7
2026	6

Wyniki wskazują na utrzymujące się ryzyko postrzegania braku pełnej bezstronności. Wymaga to dalszego wzmacniania standardów obiektywnego działania.

3.6. Neutralność polityczna i światopoglądowa

Rok	Liczba wskazań
-----	----------------

2024	2
2025	3
2026	6

Wzrost liczby wskazań może świadczyć o rosnącej wrażliwości pracowników na kwestie związane z neutralnością światopoglądową i polityczną.

3.7. Praworządność

Rok	Liczba wskazań
2024	0
2025	1
2026	2

Obszar praworządności oceniany jest stabilnie i pozytywnie.

3.8. Godne zachowanie w pracy i poza nią

Rok	Liczba wskazań
2024	10
2025	4
2026	4

W 2026 roku utrzymał się korzystny poziom ocen w zakresie godnego zachowania pracowników.

3.9. Lojalność i powściągliwość

Rok	Liczba wskazań
2024	4
2025	1
2026	2

Wskaźniki pozostają na niskim poziomie, co świadczy o pozytywnej ocenie tej zasady.

3.10. Aktywność

Rok	Liczba wskazań
2024	1
2025	3
2026	2

Aktywność nie jest postrzegana jako istotny problem etyczny w funkcjonowaniu Urzędu.

4. Zasady najtrudniejsze do stosowania w codziennej pracy

Najczęściej wskazywane zasady jako trudne do stosowania w 2026 roku:

Zasada	Liczba wskazań w 2026 r.
Bezstronność i bezinteresowność	8
Neutralność polityczna i światopoglądowa	8
Kompetencja i profesjonalizm	5
Aktywność	5
Życzliwość i uprzejmość	3

W porównaniu do poprzednich lat utrzymują się trudności związane przede wszystkim z zachowaniem bezstronności oraz neutralności światopoglądowej. Może to wynikać z charakteru pracy administracyjnej, kontaktów z mieszkańcami oraz presji społecznej.

5. Potrzeba uzupełnienia Kodeksu Etyki

Rok	Tak	Nie
2024	5	51
2025	4	46
2026	3	66

Większość respondentów uznała, że obowiązujący Kodeks Etyki nie wymaga istotnych zmian ani uzupełnień. Liczba osób wskazujących konieczność zmian systematycznie maleje.

6. Potrzeba organizacji szkoleń etycznych

Rok	Tak	Nie
2024	33	43
2025	32	30
2026	49	41

W 2026 roku wzrosła liczba osób dostrzegających potrzebę organizacji szkoleń z zakresu etyki w miejscu pracy. Wynik ten może świadczyć o rosnącej świadomości znaczenia standardów etycznych oraz potrzebie ich stałego wzmocnienia.

7. Wnioski końcowe

1. Wyniki ankiety za 2026 rok wskazują na wysoki poziom znajomości oraz stosowania zasad Kodeksu Etyki przez pracowników Urzędu Miasta Piły.

2. W porównaniu z latami 2024–2025 odnotowano poprawę ocen dotyczących przestrzegania zasad etycznych oraz wzrost liczby ocen bardzo dobrych.

3. Najbardziej problematycznymi obszarami pozostają:

- życzliwość i uprzejmość,
- bezstronność i bezinteresowność,
- neutralność polityczna i światopoglądowa.

Wskazane obszary wymagają dalszego wzmocnienia poprzez działania edukacyjne, organizacyjne oraz komunikacyjne.

4. Wysoki poziom deklarowanego stosowania zasad etycznych oraz malejąca potrzeba zmian w Kodeksie świadczą o stabilności obowiązujących standardów etycznych.

5. Rosnące zainteresowanie szkoleniami z zakresu etyki wskazuje na potrzebę kontynuowania działań edukacyjnych, szczególnie w zakresie komunikacji interpersonalnej, przeciwdziałania konfliktom interesów oraz neutralności światopoglądowej.

6. Stabilny poziom zatrudnienia w analizowanych latach pozwala uznać, że zmiany wyników ankiety wynikają przede wszystkim ze zmian postaw i świadomości pracowników, a nie ze zmian organizacyjnych.

II. Badania ankietowe przeprowadzone wśród społeczności lokalnej

Celem ankiety było zbadanie poziomu świadomości mieszkańców dotyczącej obowiązywania Kodeksu Etyki, oceny profesjonalizmu i jakości obsługi mieszkańców oraz wpływu zasad etycznych na zaufanie do Urzędu.

Ankieta, podobnie jak w latach ubiegłych, dostępna była do pobrania w Biurze Obsługi Klienta (parter urzędu) oraz na stronie Biuletynu Informacji Publicznej Urzędu Miasta Piły www.bip.pila.pl zakładka → Urząd Miasta → Kodeks etyki pracowników.

Formularz wypełniły jedynie trzy osoby. W poprzednich latach udział społeczności lokalnej w przeglądzie kodeksu również był niewielki. Dla porównania w roku 2024 ankietę wypełniło pięć osób, a w roku 2025 trzy osoby. Na tle liczby mieszkańców miasta oraz wyborców, które na dzień 31 marca 2026 r. wynosiły odpowiednio 63530 i 52152 osób, to ułamkowe wielkości (0,005% i 0,006%). Ankiety te nie mogą reprezentatywnie

odzwierciedlać charakterystyki poglądów mieszkańców miasta w przedmiocie Kodeksu Etyki Pracowników Urzędu Miasta Piły.

Osoby, które wypełniły formularz ankiety wiedziały o obowiązywaniu w Urzędzie Miasta Piły Kodeksu Etyki Pracowników. W porównaniu z rokiem 2024 nastąpiła poprawa poziomu świadomości mieszkańców, kiedy jedna osoba stwierdziła, że nie zna kodeksu. Podobnie jak w latach 2024 i 2025 żaden mieszkaniec nie wykazał większego zainteresowania uzyskaniem treści Kodeksu Etyki. Może to świadczyć o zaufaniu do funkcjonowania Urzędu albo o niewystarczającej promocji dokumentu. Respondenci generalnie pozytywnie oceniali zasadność wprowadzenia Kodeksu Etyki. W 2026 roku pojawił się jednak pojedynczy głos krytyczny. Dwóch ankietowanych na pytanie „Czy pracownicy Urzędu przestrzegają i stosują zasady zawarte w Kodeksie Etyki?“, odpowiedziało twierdząco. Natomiast jeden z ankietowanych uznał, że nie wszyscy pracownicy stosują się do Kodeksu Etyki oraz miał zastrzeżenia do atmosfery pracy w jednej z komórek organizacyjnych.

Ocena kompetencji pracowników pozostaje stabilna. Zaznaczono oceny bardzo dobre i dobre. Przejawianie przez pracowników życzliwości, rzetelności oraz zainteresowania rozwiązaniem problemu interesanta bardzo dobrze oceniła jedna osoba, a dobrze dwie osoby.

Analiza odpowiedzi opisowych wskazuje, że nie wszyscy pracownicy stosują się do Kodeksu Etyki. Niektóre osoby oceniono jako nieuprzejme. Wskazano również na zastrzeżenia dotyczące atmosfery w miejscu pracy.

Uwzględniając powyższe wskazane jest kontynuowanie działań szkoleniowych z zakresu etyki, komunikacji interpersonalnej oraz obsługi osób ze szczególnymi potrzebami. Ponadto z uwagi na niewielką liczbę respondentów wyniki należy traktować jako sygnał jakościowy, wymagający dalszej obserwacji w kolejnych latach.

PREZYDENT MIASTA PIŁY

/-/ Beata Dudzińska