



ДЕПАРТАМЕНТ ИМУЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
«КРАЕВАЯ ТЕХНИЧЕСКАЯ ИНВЕНТАРИЗАЦИЯ – КРАЕВОЕ БТИ»
(ГБУ КК «Крайтехинвентаризация – Краевое БТИ»)

ПРИКАЗ

от 25.10.2019

№ 332

г. Краснодар

**Об утверждении этики делового общения
(кодекса корпоративной этики).**

С целью упорядочения поведения работников в процессе выполнения ими должностных обязанностей ГБУ КК «Крайтехинвентаризация-Краевое БТИ» (далее – Учреждение) п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить этику делового общения (кодекс корпоративной этики) Учреждения согласно приложению №1 к настоящему приказу.

2. Общему отделу (Зайцева) по головному офису, начальникам территориальных отделов по курируемым подразделениям ознакомить сотрудников под подпись в листе ознакомления с настоящим приказом в течение месяца со дня издания приказа и передать оригиналы листов ознакомления в отдел кадров.

3. Отделу кадров (Дивина) обеспечить ознакомление с этикой делового общения (кодексом корпоративной этики) вновь принимаемых работников.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Исполняющий обязанности директора

А.А. Козырев

ЭТИКА ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ (КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Кодекс корпоративной этики (далее-Кодекс)-это основополагающий корпоративный свод правил, которыми обязаны руководствоваться в своей деятельности все работники ГБУ КК «Крайтехинвентаризация -Краевое БТИ» (далее -Учреждение).

1.2. Кодекс определяет этические нормы поведения работников Учреждения в процессе выполнения ими своих трудовых функций как во взаимодействии внутри коллектива, так и при коммуникации с заказчиками работ, представителями органов власти и местного самоуправления, средств массовой информации, иными юридическими и физическими лицами.

1.3. Кодекс основан на положениях действующего законодательства, на общих этических принципах и международных стандартах.

1.4. Целью настоящего Кодекса является закрепление единых норм и правил корпоративного поведения работников, повышение профессиональной и деловой репутации, укрепление уровня доверия и уважительного отношения работников друг к другу, создание механизма для формирования позитивного имиджа работника, формирование у персонала единых коммуникационных моделей и норм делового общения.

1.5. Настоящий Кодекс содержит основные принципы делового поведения и этических норм Учреждения. Его следует рассматривать как документ, содержащий минимальный набор стандартов и требований и разработанный для предотвращения злоупотреблений и содействия честному и этичному поведению в процессе выполнения должностных обязанностей работниками Учреждения.

1.6. Все работники должны быть ознакомлены с Кодексом и придерживаться изложенных в нем принципов и процедур.

1.7. Каждый работник должен соблюдать все положения Кодекса, а также положения иных, связанных с деловым поведением и этикой,

внутренних политик и процедур Учреждения.

1.8. Принципиальность, добросовестность, честность, открытость, взаимоуважение должны стать незыблемыми приоритетами в работе для работников Учреждения. Именно эти принципы являются условиями достижения успеха в условиях жесткой конкуренции, когда важны не только профессиональные навыки каждого члена коллектива, но и слаженная командная работа, личная причастность к общим целям, следование единым обязательствам и этическим нормам, высокая исполнительская дисциплина.

1.9. Кодекс призван создать благоприятные условия, в которых каждый работник понимает и принимает корпоративные ценности, эффективно применяет свои знания и опыт для достижения стратегических целей Учреждения, получает удовлетворение от результатов своей работы и имеет возможность для карьерного роста и благосостояния. Человеческий капитал, надежная репутация, партнерские рабочие отношения, когда видна и важна работа каждого - основные приоритеты и ценности Учреждения. Любые действия, наносящие ущерб имиджу Учреждения, рассматриваются как нарушение Кодекса и являются недопустимыми.

1.10. Настоящий Кодекс принят ввиду того, что становление, укрепление и защита деловой репутации Учреждения как честной и порядочной структуры, работающей в соответствии с моральными, этическими и правовыми нормами и обычаями делового оборота, являются одними из постулатов развития и совершенствования Учреждения.

1.11. Репутация честного и открытого Учреждения, строго придерживающегося высоких стандартов корпоративной этики, является залогом его дальнейшего успеха и процветания. Следование высоким этическим принципам и поддержание репутации Учреждения - одна из основных задач всех работников. Любые нарушения норм и правил корпоративной этики могут привести к потере доверия к Учреждению как со стороны деловых партнеров, так и со стороны государственных структур.

1.12. Настоящий кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей, служит основой для формирования уважительного отношения к работникам Учреждения в общественном сознании, а также выступает как способ самоконтроля каждого работника на своем рабочем месте.

1.13. Настоящий Кодекс разработан на основе «Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих».

2. Основные принципы и правила исполнения Кодекса.

2.1. Работник Учреждения, осознавая свою ответственность перед обществом, являясь лицом государственного бюджетного Учреждения, руководствуясь в своей деятельности самыми высокими моральными и этическими принципами, обязан:

2.1.1. исполнять свои должностные обязанности добросовестно и на самом высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы всего Учреждения;

2.1.2. в ходе выполнения своих трудовых функций относиться к своим коллегам по работе уважительно, доброжелательно, корректно, ставя в приоритет прежде всего их профессиональные и деловые качества, понимая, что каждый член трудового коллектива является важным звеном общего дела и от каждого работника зависит развитие и процветание Учреждения;

2.1.3. использовать в работе такие поведенческие модели, которые направлены на поддержание позитивного имиджа Учреждения, способствуют повышению репутации Учреждения как на территории Краснодарского края, так и за его пределами. Работники направляют свои усилия на предотвращение ситуаций, когда их действия или бездействия могут негативно отразиться на имидже Учреждения;

2.1.4. находясь в рабочих командировках, служебных поездках, принимая участие в конференциях, совещаниях, общаясь с представителями других организаций и учреждений, органов исполнительной власти и местного самоуправления, контролирующими организациями и т.д., всегда вести себя достойно и интеллигентно, являясь лицом Учреждения, по поведению которого формируется рейтинг Учреждения в обществе в целом;

2.1.5. относиться с пониманием к конструктивной критике коллег, уважать и принимать во внимание другое мнение по рабочим вопросам;

2.1.6. способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества с коллегами на благо общих целей;

2.1.7. сосредотачиваться только на профессиональных качествах, не акцентировать внимание на личном восприятии работника;

2.1.8. постоянно стремиться и культивировать позитивный морально-психологический микроклимат в коллективе;

2.1.9. проявлять корректность и внимательность в общении как с руководством, так и с коллегами по работе;

2.1.10. не провоцировать и не создавать конфликтных ситуаций в коллективе, не противопоставлять свои личные амбиции общим интересам;

2.1.11. не использовать ненормативную лексику;

2.1.12. не заниматься в рабочее время выяснением межличностных отношений;

2.1.13. не проявлять агрессию по отношению к коллегам по работе, не допускать общение на повышенных тонах;

2.1.14. быть толерантным к новым работникам Учреждения;

2.1.15. не распространять сплетни, не обсуждать своих коллег, руководство, подчиненных, исключить публичные негативные высказывания в адрес работников Учреждения;

2.1.16. взаимодействовать с коллегами в строгом соответствии с иерархической управленческой системой, принятой в Учреждении, соблюдая субординацию;

2.1.17. воздерживаться от любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного, материального или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

2.1.18. исключить на рабочем месте любые проявления грубости, пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений и угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

2.1.19. курить в строго отведенных местах;

2.1.20. не допускать появления на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;

2.1.21. ставить в известность своего непосредственного руководителя обо всех фактах нарушения правил служебного поведения;

2.1.22. использовать для разрешения любого конфликта путь

переговоров, не применять рукоприкладство, не унижать коллег;

2.1.23. не распространять (в том числе и вне рабочего места и рабочего времени) недостоверную информацию, порочащую честь и достоинство коллег по работе;

2.1.24. придерживаться в одежде общепринятому классическому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность и аккуратность; одежда должна быть не вульгарная, макияж не яркий, по пятницам допускается свободный стиль (джинсы, кроссовки);

2.1.25. вести телефонные разговоры кратко, лаконично, давая возможность собеседнику высказать своё мнение;

2.1.26. не использовать интернет в личных целях.

3. Ответственность за нарушение Кодекса.

3.1. Нарушение работником Учреждения положений настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению коллег и влечет за собой применение мер ответственности в установленном законодательством порядке.

3.2. Знание и соблюдение работниками Учреждения положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения, являясь важной должностной обязанностью каждого. За несоблюдение правил Кодекса Учреждение оставляет за собой право привлекать работников к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.3. Добросовестное соблюдение положений настоящего Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, поощрениях и награждениях работников, а также при наложении дисциплинарных взысканий.