

Zarządzenie Nr 17/2011 Dyrektora Centrum Usług Wspólnych z dnia 14 października 2013 roku w sprawie wprowadzenia Kodeksu Etycznego Centrum Usług Wspólnych

Na podstawie § 10 ust. 3 tekstu jednolitego statutu instytucji gospodarki budżetowej Centrum Usług Wspólnych stanowiącego Załącznik do Zarządzenia nr 13 Szefa Kancelarii Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 maja 2013 r., w sprawie ustalenia tekstu jednolitego statutu instytucji gospodarki budżetowej Centrum Usług Wspólnych zarządzam, co następuje:

§1

Wprowadza się Kodeks Etyczny Centrum Usług Wspólnych stanowiący załącznik do Zarządzenia.

§2

Zobowiązuje się kierowników komórek organizacyjnych do zapoznania podległych im pracowników z treścią Kodeksu Etycznego Centrum Usług Wspólnych.

§3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Podpis nieczytelny

Pieczęć p.o. Dyrektora Centrum Usług Wspólnych Tomasz Buława

Kodeks Etyczny Centrum Usług Wspólnych

Centrum Usług Wspólnych istnieje by zapewnić sprawną obsługę Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Misją ta realizowana jest przez wykonywanie zadań statutowych Centrum w zakresie:

- zapewnienia ciągłości funkcjonowania siedziby KPRM,
- zapewniania bazy szkoleniowo-konferencyjnej,
- zaspokajania potrzeb mieszkaniowych osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe,
- prowadzenia postępowań o udzielenie zamówienia publicznego,
- obsługi poligraficznej,
- zapewnienia obsługi transportowej.

W celu rzetelnej realizacji zadań przez Centrum Usług Wspólnych oraz zapewnienia zaufania społecznego ustanowiony zostaje kodeks zachowań etycznych, którymi należy kierować się w realizacji obowiązków. Kodeks uwzględnia także politykę państwa w zakresie przeciwdziałania korupcji.

Kodeks Etyczny służy kompleksowemu przedstawieniu zasad obowiązujących zarówno kadre kierowniczą, jak i pracowników Centrum Usług Wspólnych. Kodeks Etyczny ma zapobiegać popełnianiu błędów i popierać przedstawione poniżej wartości i zasady. Zakres obowiązywania tych zasad rozciąga się na wszystkie obszary działania Centrum.

Kierownictwo Centrum zobowiązuje się do utrzymania, ciągłego doskonalenia i rozszerzania systemu zarządzania z wykorzystaniem odpowiednich zasobów oraz zaangażowania wszystkich pracowników CUW. Kierownictwo Centrum kształtuje postawy pracowników, wzmacnia atmosferę partnerstwa, pracy zespołowej oraz poszanowania godności każdej osoby.

Wszyscy pracownicy CUW zobowiązani są do przestrzegania zawodowych kodeksów postępowania, właściwych regulacji prawnych oraz następujących podstawowych zasad postępowania:

1. Zasada rzetelności: pracownicy CUW wykonują swoje obowiązki z najwyższą starannością, wykorzystując swoją najlepszą wiedzę i doświadczenie.
2. Zasada bezinteresowności: pracownicy CUW powinni podejmować decyzje, kierując się jedynie dobrem Centrum i interesem publicznym. Nie powinni kierować się chęcią odniesienia nienależnej korzyści.
3. Zasada przyzwoitości: pracownicy CUW nie mogą zaciągać jakichkolwiek zobowiązań finansowych lub innego typu wobec jednostek bądź podmiotów, które mogą wywierać na nich wpływ w trakcie pełnienia obowiązków służbowych.
4. Zasada obiektywizmu: podczas wykonywania obowiązków służbowych, szczególnie takich jak prowadzenie naboru nowych pracowników, zawieranie umów, rekomendowanie osób do nagród i wyróżnień, pracownicy CUW powinni kierować się kryteriami merytorycznymi.
5. Zasada odpowiedzialności: pracownicy CUW odpowiadają za swe decyzje i czynności oraz mają obowiązek poddawania się wszelkim odpowiednim dla danych stanowisk procedurom kontrolnym.
6. Zasada otwartości: pracownicy CUW powinni podejmować decyzje i działać tak jawnie, jak to jest tylko możliwe. Powinni podawać uzasadnienie swoich decyzji i ograniczać przepływ informacji tylko wtedy, gdy wynika to wyraźnie z przepisów prawa lub interesu gospodarczego Centrum.
7. Zasada uczciwości: pracownicy CUW powinni ujawniać wszelkie uzyskiwane korzyści związane z zajmowanym stanowiskiem i przeciwdziałać wszelkim pojawiającym się w tym zakresie konfliktom. Pracownicy powinni zwłaszcza zgłaszać przełożonym wszelkie sytuacje, które mogą skutkować konfliktem interesów.
8. Zasada przywództwa: dyrektorzy, naczelnicy wydziałów oraz kierownicy

działów powinni propagować i wspierać realizację powyższych zasad zaczynając od siebie i dając przykład innym.

Realizacja podstawowych zasad kodeksu etycznego wyraża się m.in. poprzez:

Uczciwość: nieskazitelne zachowanie w stosunku do naszych partnerów (pracowników, dostawców, podwykonawców, organów rządowych i administracyjnych, mediów) oraz całego społeczeństwa.

Poczucie identyfikacji: problemy i sukcesy Centrum są problemami i sukcesami każdego pracownika.

Poczucie odpowiedzialności: wywiązywanie się ze zobowiązań i przejęcie osobistej odpowiedzialności za wykonane działania oraz przestrzeganie procedur zastępstw i przekazywania obowiązków, tak aby nieobecność jednego pracownika nie powodowała zakłóceń działalności komórki oraz braku dostępu do informacji.

Samodoskonalenie: stałe podnoszenie własnej wiedzy i doskonalenie umiejętności dla lepszej realizacji powierzonych zadań.

Gospodarność: dążenie do osiągnięcia jak najlepszego wyniku finansowego, w szczególności poprzez przemyślane i oszczędne generowanie kosztów, działania prowadzące do aktywnej obecności na rynku i ciągłego podnoszenia jakości świadczonych usług.

Życzliwość: wzajemna pomoc, udzielanie informacji, wspieranie innych pracowników w ich zadaniach, a także unikanie plotek, pomówień, czy szerzenia niesprawdzonych informacji, które psują atmosferę w zespole lub między współpracującymi zespołami.

Przestrzeganie prawa: wypełnianie obowiązków zgodnie z literą prawa oraz wszystkimi obowiązującymi wewnętrznymi i zewnętrznymi przepisami, wytycznymi i standardami.

Przejrzystość: ze zleceniodawcami prowadzimy konstruktywny, przejrzysty i otwarty dialog, oparty na wzajemnym respekcie i profesjonalizmie.

Pracę zespołową: współpraca wewnętrzna łączy indywidualne mocne strony i umiejętności pracy zespołowej przejawiającej się w elastycznej współpracy. Wewnętrzna praca poszczególnych komórek jest częścią składową wszystkich zadań postawionych przed CUW. Każdy pracownik poszczególnej komórki jest zobowiązany do mocy pracownikowi odrębnej komórki w zakresie swoich kompetencji.

Zaangażowanie: każdy pracownik ma udział w rozwoju i sukcesach Centrum. Wszyscy pracownicy przyczyniają się swą ciągłą pracą i pełnym zaangażowaniem do osiągnięcia naszych wspólnych celów.

Kulturę ryzyka: wszelkie ryzyka powinny być podejmowane z pełną świadomością, zdyscyplinowaniem i rozważą. Należy przywiązywać największą wagę do procedur dotyczących zarządzania ryzykiem, procedur przestrzegania prawa i procedur kontroli w połączeniu z przejrzystymi zasadami odpowiedzialności, jaka spoczywa na kadrze kierowniczej.

Poufność: informacje gospodarcze i handlowe dotyczące Centrum należy traktować poufnie jako tajemnicę przedsiębiorstwa. Dotyczy to również innych informacji, których poufne traktowanie leży w interesie KPRM i innych klientów. Informacji tych nie należy ujawniać osobom nieupoważnionym bez uprzedniej zgody osoby uprawnionej do zniesienia klauzuli poufności. Zobowiązanie to pozostaje w mocy po ustaniu stosunku pracy lub po zakończeniu każdego innego stosunku umownego.

Obowiązki kadry kierowniczej wobec pracowników

Relacja między kadrą kierowniczą a pracownikiem opiera się na następujących filarach:

- na wspólnym zrozumieniu, że przestrzeganie etycznych i prawnych standardów w CUW leży w interesie zarówno Centrum, jak i samych pracowników;
- na otoczeniu pracy, które przyciąga, wspiera i przywiązuje do naszego przedsiębiorstwa pracowników o bardzo wysokich kwalifikacjach;
- na równości szans, niezależnie od rasy, narodowości, płci, orientacji seksualnej, religii, stopnia niepełnosprawności czy wieku;
- na środowisku pracy pozbawionym dyskryminacji, molestowania lub mobbingu;
- na polityce „otwartych drzwi”, która umożliwia wszystkim pracownikom jednakowy dostęp do kadry kierowniczej.

Odpowiedzialność kadry kierowniczej i pracowników

Każdy członek kadry kierowniczej Centrum oraz każdy pracownik jest odpowiedzialny za:

- rzetelne wykonywanie powierzonych obowiązków, w tym poleceń przełożonych;
- przestrzeganie prawa oraz przepisów wewnętrznych CUW łącznie z wartościami i zasadami ujętymi w Kodeksie Etycznym;
- znajomość przepisów, powszechnie stosowanych praktyk firmowych na poszczególnych płaszczyznach działania oraz ich skrupulatną realizację;
- angażowanie się w pracę zespołową i efektywne działanie ukierunkowane

- na wspólne osiągnięcie wyznaczonych celów;
- przyczynianie się do tworzenia atmosfery pracy, w której czynnikami nadrzędnymi są zaufanie, profesjonalizm, wydajność, szacunek oraz poczucie własnej godności;
 - działanie w oparciu o zasadę dobrej wiary, odpowiedzialnie, z odpowiednią starannością i kompetencjami oraz nie ukazywanie faktów w krzywym zwierciadle;
 - obiektywne działanie, jednak bez podporządkowywania tego działania własnym osądom;
 - ochronę majątku i zasobów CUW;
 - działanie w sposób etyczny i uczciwy, między innymi w sytuacjach sprzyjających powstawaniu potencjalnych lub realnych konfliktów interesów;
 - zgłaszanie przypadków naruszania przepisów i innych niepoprawnych zachowań, zgodnie z procedurą i wytycznymi obowiązującymi w CUW, co pozwoli na ich właściwe potraktowanie;

Kadra kierownicza dba o to, aby pracownicy przestrzegali wszystkich istotnych przepisów i ustaleń, które się do nich odnoszą. Wszyscy pracownicy są regularnie informowani o tych przepisach oraz o zasadach zawartych w Kodeksie Etycznym. Przestrzeganie tych zasad jest bezwzględnie wymagane. W przypadku naruszenia zasad postępowania obowiązujących w CUW oraz przepisów prawnych będą uruchamiane stosowne wewnętrzne mechanizmy oraz środki dyscyplinarne (również wynikające z przepisów prawa pracy) - od upomnienia do zwolnienia - aby adekwatnie reagować na tego typu zachowania i zapobiegać w przyszłości podobnym sytuacjom.