



Zpracovatel: PP, EN, TN
Schváleno :
Návrh :26.10.2006

Etický kodex

1. Účel

Vymezení norem chování zaměstnanců a členů orgánů ve vztahu k Stavebnímu bytovému družstvu Kolín.

2. Rozsah platnosti

Vztahuje se na všechny zaměstnance a členy všech orgánů stavebního bytového družstva Kolín, dále jen zaměstnanec.

3. Etický kodex zaměstnance

Etický kodex zaměstnance Stavebního bytového družstva Kolín, (dále jen zaměstnavatel) je základním dokumentem pro formování firemní kultury zaměstnavatele. Je tvořen souhrnem základních etických norem jednání a chování, jejichž plnění zaměstnavatel požaduje od svých zaměstnanců, členů představenstva a kontrolní komise.

Poslání a strategický cíl zaměstnavatele vyžadují, aby se dodržování zásad Etického kodexu stalo neoddelitelnou součástí jednání a chování každého zaměstnance.

Cílem Etického kodexu je zkvalitnit poskytování služeb členům SBD Kolín i vlastníkům bytů ve správě SBD Kolín a dosáhnout toho, aby vystupování zaměstnanců bylo za každé situace a ve všech ohledech plně profesionální.

Je naprosto nezbytné, aby se každý zaměstnanec seznámil s tímto kodexem a všechny jeho pokyny plně dodržoval. Porušení kodexu bude důsledně řešeno v souladu s obecně závaznými právními předpisy a interními předpisy a směrnicemi zaměstnavatele.

3.1 Zásady jednání zaměstnanců ve vztahu k zaměstnavateli

- 3.1.1 Zaměstnanec si je vědom, že svým chováním a jednáním spoluvytváří a prezentuje pověst a dobré jméno zaměstnavatele.
- 3.1.2 Zaměstnanec vykonává své pravomoci a plní povinnosti plynoucí z jeho pracovního zařazení u zaměstnavatele s nejvyšší odbornou péčí, čestně, svědomitě, v dobré víře a v nejlepší zájmu zaměstnavatele.
- 3.1.3 Zaměstnanec ručí za to, že jednání, která vede za zaměstnavatele, jsou v souladu s obecně závaznými právními předpisy, řízenou dokumentací zaměstnavatele, obchodními podmínkami a obchodními zvyklostmi obecně zachovávanými v obchodním styku.
- 3.1.4 Zaměstnanec je povinen při spolupráci s jinou společností nebo fyzickou osobou postupovat s maximální obezřetností a dbát na to, aby se omezila pouze na předmět spolupráce.

- 3.1.5 Zaměstnanec neuvede vědomě v omyl další zaměstnance, členy SBD Kolín ani vlastníky bytů ve správě SBD Kolín, orgány veřejné správy, kontrolní orgány či širokou veřejnost tím, že by učinil nepravdivé nebo zavádějící prohlášení.
- 3.1.6 Zaměstnanec důsledně zachovává mlčenlivost před nepovolanou osobou o výrobních, organizačních, mzdových a jiných skutečnostech, o kterých se dozví v souvislosti s výkonem práce a to i po skončení pracovního poměru.
- 3.1.7 Zaměstnanec při práci s výpočetní, spojovou, kancelářskou a jinou technikou důsledně dbá o ochranu zpracovávaných údajů ve smyslu platných právních předpisů a dokumentace.
- 3.1.8 Zaměstnanec je povinen důsledným dodržováním zásad bezpečnosti práce chránit zdraví a majetek svůj i svých spolupracovníků, jakož i majetek zaměstnavatele a veškerým svým jednáním účinně předcházet možným škodám. Za všech okolností je povinen jednat v souladu s vnitřními bezpečnostními předpisy zaměstnavatele.
- 3.1.9 Zaměstnanec je povinen dbát o svůj zevnějšek a oblečení, aby odpovídaly jeho pracovnímu zařazení a místu výkonu jeho práce.
- 3.1.10 Zaměstnanec si je vědom, že poskytovat informace sdělovacím prostředkům a činit jakákoli prohlášení za zaměstnavatele přísluší výhradě členům statutárního orgánu zaměstnavatele, případně dalším zmocněným osobám.
- 3.1.11 Zaměstnanec je povinen dbát o svůj profesní růst, umožňující kvalitnější plnění jeho pracovních úkolů.

3.2 Zásady jednání zaměstnanců ve vztahu ke spoluzaměstnancům a obchodním partnerům

- 3.2.1 Zaměstnanec je povinen uplatňovat principy zákazu diskriminace bez ohledu na rasu, barvu pleti, vzhled, náboženské vyznání, politické přesvědčení, národnost, státní příslušnost, pohlaví, věk, či jiná kritéria.
- 3.2.2 Zaměstnanec je povinen vést oprávněná jednání jménem zaměstnavatele korektně, slušně a bez jakékoliv předpojatosti či zvýhodňování, plynoucí z osobních motivů.
- 3.2.3 Zaměstnanec je povinen důsledně zachovávat mlčenlivost před neoprávněnými osobami o informacích, vztazích a jednáních vedených mezi zaměstnavatelem a jeho obchodními partnery nebo potencionálními obchodními partnery.
- 3.2.4 Zaměstnanec je povinen se vyvarovat neoprávněného zveřejnění informací, které by obsahovaly sdělení o majetkových poměrech obchodních partnerů nebo jejich hodnocení.
- 3.2.5 Zaměstnanec je povinen jednat vždy zdvořile, odpovědně a vstřícně jak ve vztahu k obchodním partnerům, tak ke svým spoluzaměstnancům a vytvářet atmosféru vzájemné důvěry a spolupráce.
- 3.2.6 Vedoucí zaměstnanec nesmí zneužívat své pravomoci vůči svým podřízeným. Je povinen vytvářet pracovní a týmové ovzduší vedoucí k profesionálnímu plnění úkolů a povinností.

3.3 Konflikt zájmů a zneužití postavení zaměstnance

3.3.1 Zaměstnanec se po dobu zaměstnání u zaměstnavatele je povinen zdržet činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu.

Jedná se zejména o tyto činnosti:

- a) podnikání v oboru shodném s předmětem činnosti zaměstnavatele, který by měl soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele,
 - b) zprostředkování nebo obstarávání služeb zaměstnavatele pro jiné osoby,
 - c) účastnění se podnikání jiné osoby jako společník nebo jako ovládající osoba jiné osoby, podnikající v oboru shodném s předmětem činnosti zaměstnavatele, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele a z důvodu oprávněného zájmu zaměstnavatele nemít žádný právní vztah v tomto smyslu ke konkurenčnímu podnikání,
 - d) vykonávání činnosti statutárního orgánu, člena statutárního orgánu nebo zaměstnance u jiné právnické osoby podnikající v oboru shodném s předmětem činnosti zaměstnavatele, který by měl soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele, pokud nejde o právnickou osobu přímo ovládanou zaměstnavatelem,
 - e) být výdělečně činný jako zaměstnanec agentury práce, která by zejména s využitím § 38 odst. 4) zákoníku práce tohoto zaměstnance přidělila k jinému zaměstnavateli podnikajícímu v oboru shodném s předmětem činnosti zaměstnavatele, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele.
- 3.3.2 Zaměstnanec se přímo nebo nepřímo nezapojí do žádné činnosti, která by mohla být kvalifikována jako vyhledávání nebo vymáhání úplatků, nelegálních provizí nebo jiných plateb či výhod od stávajících či potencionálních obchodních partnerů zaměstnavatele.
- 3.3.3 Zaměstnanec nesmí od osob, u kterých lze oprávněně předpokládat, že mají nebo by v budoucnu mohly mít obchodní vztahy se zaměstnavatelem, jakož i od konkurentů zaměstnavatele, přijímat finanční a věcné dary a jiné výhody (s výjimkou upomínkových reklamních předmětů s logem firmy v hodnotě do 200,- Kč) a naopak je nesmí přislíbit ani poskytnout.
- 3.3.4 Zaměstnanec je povinen neprodleně informovat svého nadřízeného o všech potencionálních konfliktech zájmů, včetně těch, do nichž se dostal bez vlastního přičinění, nebo v důsledku osobních vztahů k obchodním partnerům nebo konkurentům zaměstnavatele.

3.4 Zásady jednání v obchodních vztazích

- 3.4.1 Ustanovení zákonů o hospodářské soutěži vyžadují, aby se zaměstnanci při jednáních zdrželi veškerých aktivit, které by mohly být vykládány jako nezákonné.
- 3.4.2 Existují určité aktivity, které by se mohly stát nezákonnými, pokud by byly využity k provádění věcí porušujících zákony. Statistické údaje mohou být například získány zcela legálně, ale účastníci jednání mohou takové statistické údaje využít k nelegálním dohodám. Jedná se o obtížnou a nejasnou právní oblast, proto je třeba, aby se nikdo ze zaměstnanců vědomě nebo úmyslně neúčastnil žádné činnosti, která by mohla porušovat zákony o hospodářské soutěži.
- 3.4.3 Zaměstnanci by měli mít o zákonech o hospodářské soutěži dostatečné znalosti, aby v rámci své činnosti pro zaměstnavatele neprováděli ani nediskutovali věci, které by

mohly vyvolat pochybnosti. Zaměstnanci jsou povinni se chovat tak, aby zákon neporušovali skutečně, ale ani zdánlivě, aby nevznikalo podezření nebo vyšetřování ze strany odpovědných orgánů. Zaměstnanci musí v odpovídající míře užívat zdravý rozum a střízlivý úsudek, aby nevznikalo nebezpečí porušení právních předpisů.

4. Závěrečná ustanovení

Zaměstnanec v případě, kdy zjistí, že došlo k porušení tohoto Etického kodexu je povinen zabránit podle svých možností vzniku škod, které by tímto porušením pro zaměstnavatele nebo jeho jednotlivé zaměstnance mohly nastat a se svým jednáním neprodleně seznámí svého nadřízeného.

Zaměstnanec je povinen seznámit se s tímto Etickým kodexem. Svým podpisem stvrdí, že byl s tímto souborem etických norem seznámen a že akceptuje zásady a pokyny, které jsou v něm uvedeny.

5. Související dokumenty

Zákon č. 65/1965 Sb. - Zákoník práce, Organizační řád.