

КОДЕКС
этики и служебного поведения работников
государственного бюджетного учреждения
«Областной социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних
«Бригантина»

I. Общие положения

1. Кодекс этики и служебного поведения работников государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Бригантина» (далее – Кодекс Учреждения) разработан в соответствии с положениями Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Федерального закона от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», закона Нижегородской области от 07.03.2008г. № 20-3 «О противодействии коррупции в Нижегородской области», в соответствии с положениями Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 31 декабря 2013г. № 792 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, рекомендациями Международной федерации социальных работников, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Кодекс Учреждения представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться всем работникам Учреждения, независимо от замещаемой ими должности.

3. Каждый работник Учреждения должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника Учреждения поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

4. Знание и соблюдение работниками Учреждения настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

5. Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в Учреждение, должен быть ознакомлен с настоящим Кодексом под роспись.

6.Целью настоящего Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения, для повышения эффективности выполнения ими своей профессиональной деятельности, обеспечение единых норм поведения работников Учреждения, а также содействие укреплению авторитета работника системы социальной защиты населения у населения и повышению доверия граждан к ним.

7. Настоящий Кодекс:

а)служит основой для формирования должной морали в сфере социальной защиты и социального обслуживания населения, уважительного отношения к органам управления социальной защиты населения и учреждениям социального обслуживания в общественном сознании;

б)выступает инструментом регулирования и формирования общественного сознания и нравственности органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания.

8.Знание и соблюдение работником Учреждения положений настоящего Кодекса является одним из приоритетных критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения.

II.Основные принципы и правила служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам Учреждения

9.Основные принципы служебного поведения работников Учреждения являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с нахождением их в трудовых отношениях с Учреждением.

10.Работники Учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- исполнять должностные обязанности, возложенные трудовым договором, добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы по оказанию социальных услуг;

- бережно относиться к имуществу работодателя, других работников, клиентов;

- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности работника Учреждения;

- обеспечивать эффективную работу учреждения;

- осуществлять свою деятельность в пределах своих полномочий, предмета и целей деятельности в Учреждении;

-не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и учреждениям, противодействовать и не подчиняться не отвечающим интересам клиентов влиянию отдельных должностных лиц и административному давлению;

-соблюдать социальную справедливость и равноправно распределять социальные ресурсы с целью расширения возможностей их предоставления нуждающимся в поддержке несовершеннолетним и их родителям (законным представителям), в первую очередь, а также другим лицам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации и социально опасном положении (далее – клиенты);

-обеспечивать безопасность оказываемых и предоставляемых социальных услуг для жизни и здоровья клиентов;

-исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

-соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

-соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения;

-проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

-проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям граждан различных национальностей и народностей России, учитывать их культурные особенности, вероисповедание, способствовать сохранению самобытности;

- защищать и поддерживать человеческое достоинство клиентов Учреждения и клиентов других социальных служб, учитывать их индивидуальность, интересы и социальные потребности на основе построения толерантных отношений с ними;

- уважать права клиентов Учреждения и клиентов других социальных служб, гарантировать им непосредственное участие в процессе принятия решений на основе предоставления полной информации, касающейся конкретного клиента в конкретной ситуации;

-соблюдать меры по обеспечению информационной безопасности и конфиденциальность информации о коллегах, клиентах Учреждения и клиентах других социальных служб, касающейся условий его жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера;

-воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей работника системы социальной защиты

населения, а также не допускать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать их деятельность;

-не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов и органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;

-соблюдать установленные в государственном органе, органе местного самоуправления, учреждениях социального обслуживания района правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

-уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

-нести личную ответственность за результаты своей деятельности;

-стимулировать участие добровольцев, прежде всего из числа молодежи, в деятельности и функционировании Учреждения по предоставлению клиентам необходимых социальных услуг;

-немедленно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности и имущества работодателя.

11. Работники Учреждения обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации по вопросам социального обслуживания, нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, а также другие локальные акты и документы Учреждения.

12. Работники Учреждения несут ответственность перед клиентами и перед обществом за результаты своей деятельности.

13. Работники Учреждения несут ответственность за несанкционированное разглашение информации о коллегах, клиентах Учреждения, которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

14. Работники Учреждения обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

15. Работники Учреждения в целях противодействия коррупции обязаны:

–воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;

–воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;

–незамедлительно информировать непосредственного руководителя или лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики или руководство Учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

–незамедлительно информировать непосредственного руководителя или лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики или руководство Учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;

–сообщить непосредственному руководителю или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

16.Работники Учреждения, осуществляющие взаимодействие с работниками других органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, должны быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в субъекте Российской Федерации благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

17.Работники Учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к иным работникам Учреждения (директор, заместители директора, главный бухгалтер, заведующие отделениями), должны стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата. Внедрять в практику стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы Учреждения, обеспечивать недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

18.Работники Учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к иным работникам Учреждения (директор, заместители директора, главный бухгалтер, заведующие отделениями), призваны:

-принимать меры по недопущению, предотвращению и урегулированию межведомственных конфликтов интересов;

-принимать меры по предупреждению коррупции;

-в письменной форме уведомит работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только станет об этом известно;

-незамедлительно информировать работодателя о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;

-соблюдать ограничения в части получения в связи с выполнением должностных обязанностей не предусмотренных законодательством Российской Федерации вознаграждений (ссуды, денежное и иное вознаграждение, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов) и подарков от физических и юридических лиц;

-не допускать случаев принуждения подчинённых работников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

19.Работники Учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к иным работникам Учреждения (директор, заместители директора, главный бухгалтер, заведующие отделениями), должны принимать меры к тому, чтобы своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

20.Работники Учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к иным работникам Учреждения (директор, заместители директора, главный бухгалтер, заведующие отделениями), несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если они не приняли мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

III.Этические правила служебного поведения работников Учреждения

21.В служебном поведении работнику Учреждения необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

22.В служебном поведении работника Учреждения **недопустимы**:

-любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

-грубости, пренебрежительный тон, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;

-угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение;

-курение в служебных помещениях и на территории Учреждения, при посещении клиентов на дому, во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

23.Работники Учреждения призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

24.Работники Учреждения быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с гражданами и коллегами.

25.Внешний вид работника Учреждения при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважению граждан к государственным органам и органам местного самоуправления, учреждениям социального обслуживания, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

IV. Ответственность за нарушение Кодекса

26.Работник Учреждения обязан вести себя в соответствии с настоящим Кодексом, знакомиться с изменениями, вносимыми в него, и принимать необходимые меры для выполнения его требований.

27.Знание и соблюдение положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и поведения во время исполнения должностных обязанностей.

28.Анализ и оценка соблюдения положений, предусмотренных настоящим Кодексом, являются обязательными при проведении аттестации, при кадровом перемещении, рассмотрении вопросов поощрения и награждения, а также наложении дисциплинарного взыскания.

29.Нарушение работником Учреждения положений Кодекса подлежит обсуждению на заседании Собраний трудового коллектива, Совета трудового коллектива, общественного совета Учреждения (далее – Собрание, Совет).

30.Собрание, Совет во взаимодействии с администрацией Учреждения обсуждает факты несоблюдения требований к служебному поведению работника Учреждения, вносит предложения по защите прав и интересов гражданина, а при необходимости о наложении на работника дисциплинарного взыскания. Решения Совета учитываются при проведении аттестации, при кадровом перемещении и поощрениях соответствующего работника.