

Приложение
к приказу ГБУ «Мой особый
семейный центр имени
Г.И.Россолимо
от «_05_» сентября 2024 г.
№ 687/1

Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУ «Мой особый семейный центр Г.И.Россолимо»

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУ «Мой особый семейный центр имени Г.И.Россолимо» (далее – Кодекс) разработан в соответствии с приказом Минтруда России от 31 декабря 2013 г. № 792 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания» и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться работникам ГБУ «Мой особый семейный центр имени Г.И.Россолимо» (далее – Центр).

1.3. Лицо, принимаемое на работу в Центр, обязано ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе трудовой деятельности.

1.4. Кодекс является нормативным локальным актом, доступным для ознакомления всех работников, получателей социальных услуг и общественности. Кодекс размещается на официальной странице Центра портала «Мой семейный центр» и информационном стенде Центра.

1.6. Нормы Кодекса распространяются на всех работников Центра.

2. Цель и задачи Кодекса

2.1. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников Центра для повышения эффективности выполнения ими своей профессиональной деятельности.

2.2. Задачами Кодекса являются:

- обеспечение единых норм поведения работников Центра;
- содействие укреплению авторитета работника Центра;
- повышение доверия граждан к деятельности Центра.

2.3. Кодекс:

а) служит основой для формирования должностной морали в сфере социального обслуживания, уважительного отношения к социальной работе в общественном сознании;

2.4. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения.

3. Основные принципы служебного поведения работников Центра

3.1. Основные принципы служебного поведения работников Центра представляют основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных обязанностей.

3.2. Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

3.3. Работники Центра, сознавая ответственность перед государством, обществом и получателями социальных услуг, призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Центра;

б) исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и ребенка определяют основной смысл и содержание деятельности работников Центра;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных работнику Центра;

г) соблюдать социальную справедливость и равноправно распределять социальные ресурсы с целью расширения возможностей их предоставления получателям социальных услуг;

д) обеспечивать безопасность оказываемых социальных услуг для жизни и здоровья получателей социальных услуг;

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

ж) соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

з) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

и) проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками трудового процесса, гражданами и должностными лицами;

к) защищать и поддерживать человеческое достоинство получателей социальных услуг, учитывать их индивидуальность, интересы и социальные потребности на основе построения толерантных отношений с ними;

л) уважать права получателей социальных услуг;

м) соблюдать конфиденциальность информации о получателе социальных услуг, касающейся условий его жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера;

н) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении работником должностных обязанностей, а также

избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Центра;

о) соблюдать установленные в Центре правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

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

р) нести личную ответственность за результаты своей деятельности.

с) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию.

4. Соблюдение законности

4.1. Работники обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, города Москвы, по вопросам социального обслуживания, должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка, а также другие локальные акты Центра.

4.2. Работники в своей деятельности не должны допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

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

5. Обращение со служебной информацией

5.1. Работник Центра может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в Центре норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. Работник обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей. За несанкционированное разглашение служебной информации он несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.3. Работник не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

6. Этика поведения работников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Центра

6.1. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать

формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата. Несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

6.2. Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призваны:

- а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;
- б) принимать меры по предупреждению коррупции;
- в) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

7. Правила служебного поведения

7.1. В общении работникам Центра необходимо руководствоваться конституционными положениями, 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.

7.2. В общении с участниками трудового процесса, получателями социальных услуг и коллегами, со стороны работника Центра 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, некорректность замечаний, предъявление неправомερных, незаслуженных обвинений;
- угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение;
- курение в служебных помещениях;
- употребление спиртосодержащих напитков.

7.3. Работники Центра должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с получателями социальных услуг, общественностью и коллегами.

7.4. Работник сам выбирает подходящий стиль общения с получателями социальных услуг, их законными представителями, основанный на взаимном уважении.

7.5. Работник выбирает такие методы работы, которые поощряют в воспитанниках развитие положительных черт: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание дружески сотрудничать и помогать другим.

7.6. Работник является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем получателям социальных услуг.

7.7. Работник постоянно заботится и работает над своей культурой речи, литературностью, культурой общения.

7.8. Работник не злоупотребляет своим служебным положением.

7.9. Работник терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам воспитанников. Он не имеет право навязывать воспитанникам свои взгляды, иначе как путем дискуссий.

7.10. Взаимоотношения между работниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Работник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии воспитанников или других лиц.

7.11. Работник, как образец культурного человека, всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

7.12. Работники избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению.

7.13. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не реагируют, если она провоцирует преследования со стороны руководства или в случаях выявления преступной деятельности. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или руководства, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Критика обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной.

Важнейшие проблемы и решения в жизни коллектива обсуждаются и принимаются в открытых дискуссиях (планерках).

7.14. Внешний вид работника Центра при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважению граждан к Центру, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличает официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

9. Ответственность за нарушение Кодекса

9.1. Нарушение работником Центра положений Кодекса подлежит обсуждению с членами первичной профсоюзной организации ГБУ «Мой особый семейный центр имени Г.И.Россолимо».

9.2. Члены первичной профсоюзной организации во взаимодействии с руководством Центра обсуждают факты несоблюдения требований к служебному поведению работника, вносят предложения по защите прав и интересов работника, а при необходимости о наложении на работника дисциплинарного взыскания.