

Принято:
Общим собранием трудового коллектива
Протокол от 31.12.2015г. №6

Утверждаю:
Директор
ГКУСО РО Ёлкинского центра помощи детям
М.И. Галатова
Приказом № 394 от «31» декабря 2015 г.

Кодекс

служебной этики основных правил служебного поведения работников ГКУСО РО Ёлкинского центра помощи детям

1. Общие положения

Настоящий Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться всем работникам ГКУСО РО Ёлкинского центра помощи детям (далее по тексту - Учреждение).

Целью настоящего Кодекса является определение основных норм профессиональной и служебной этики:

- регулирующие отношения между работниками и воспитанниками, а также другими членами общественности Учреждения;
- защищающие их человеческую ценность и достоинство; поддерживающие качество профессиональной деятельности работников и честь их профессии;
- создающие культуру Учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости;
- провозглашающие общепризнанные нравственные принципы и нормы российского общества и государства.

Профессиональный кодекс этики и служебного поведения работников разработан в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Нормативной основой профессионального кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения являются:

- Федеральный закон «О противодействии коррупции»,
- Трудовой кодекс Российской Федерации,
- Конвенция о правах ребенка,
- Устав Учреждения.

Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.

2. Основные принципы служебного поведения работников

2.1. В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации каждый работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьи), лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.2. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с Учреждением.

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

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;
- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности работников Учреждения;
- обеспечивать эффективную работу Учреждения;
- осуществлять всю деятельность в пределах полномочий, предоставленных работнику Учреждения;
- при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;
- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками учебно-тренировочного процесса, гражданами и должностными лицами;
- 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;
- 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 Учреждения; не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, его директора;
- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;
- соблюдать установленные в Учреждении правила публичных выступлений и представления 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;
- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;
- проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно-опасное поведение (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

2.4. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

- уведомлять директора, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к работнику Учреждения какие-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);
- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;
- по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2.5. Директор Учреждения обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. Соблюдение законности

Работник Учреждения обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные нормативно-правовые акты Учреждения.

Работник Учреждения в своей деятельности не должен допускать нарушения и иных нормативно-правовых актов Российской Федерации, локальных актов Учреждения, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

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

4. Основные принципы этического поведения работников.

В общении работникам Учреждения 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.

В общении с участниками учебно-воспитательного процесса, гражданами и коллегами со стороны 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;
- пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомερных, незаслуженных обвинений;
- угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение;
- принятие пищи, курение во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

Работники Учреждения 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 воспитанниками, выпускниками, гражданами, общественностью и коллегами.

Внешний вид работника Учреждения при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению.

Основными принципами, на которых основана деятельность работников в Учреждении, являются:

- принцип компетентности;
- принцип человечности;
- принцип справедливости;
- принцип доброжелательности;
- принцип ответственности;
- принцип профессиональности;
- принцип индивидуально-личностного подхода;
- принцип духовно-нравственного воспитания;
- принцип терпимости;
- принцип демократичности;
- принцип партнерства;
- принцип солидарности.

5. Основные требования к работникам

Профессиональная этика работника требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

Работник всегда требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию.

Работник несет ответственность:

- за качество и результаты доверенной ему работы;
- за физическую, интеллектуальную, эмоциональную и духовную защиту спортсменов;
- за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

Своим поведением работник поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь работника.

Работник передает воспитанникам, как молодому поколению, национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития.

...В общении с воспитанниками и во всех остальных случаях работник уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета, подходящие для каждой отдельно взятой ситуации.

В случае, когда личные интересы воспитанника вступают в противоречие с интересами Учреждения, других людей, взрослых и детей, работник обязан выполнять свои функции с максимальной беспристрастностью.

Авторитет работника основывается на компетентности, справедливости, такте, умении заботиться о воспитанниках.

Работник дорожит своей репутацией.

Работник выступает одним из основных защитников интересов перед обществом, всеми людьми.

5.12. В общении с воспитанниками работник придерживается следующих принципов:

- работник выбирает подходящий стиль общения с воспитанниками, основанный на взаимном уважении;
- требовательности работника по отношению к воспитанниками позитивна и хорошо обоснована; работник никогда не должен терять чувства меры и самообладания;
- работник выбирает такие методы работы, которые поощряют в воспитаннике развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим;
- при оценке поведения и достижений своих целей работник стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы воспитанника, показывать им возможности совершенствования; повышать мотивацию к достижению успехов в учёбе и развитии;
- работник является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем воспитанникам;
- работник обязан информировать тех, кому он подчинен, а также профессиональные объединения работников о замеченных им нарушениях прав несовершеннолетних другими лицами, о случаях негуманного обращения с воспитанниками;
- работник должен применять индивидуальный и дифференцированный подход в обучении воспитанников на основе личностно-ориентированного образования.

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, граждан и других лиц;
- работники избегают необоснованных конфликтов во взаимоотношениях;
- в случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению;
- при возникновении конфликтных или спорных ситуаций между работниками нужно помнить, что критика, как оценка деятельности коллег, в первую очередь, должна быть внутренней, т.е. она должна высказываться в Учреждении, а не за ее пределами;
- критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо; она должна быть обоснованной, конструктивной, тактичной, доброжелательной.

Отношения администрации Учреждения с каждым из работников основываются на принципе равноправия:

- различные статусы работников, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми работниками своего мнения и защите своих убеждений;
- оценки и решения директора Учреждения должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах работников;
- важные для коллектива решения принимаются в Учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

Работники должны уважительно и доброжелательно общаться с родственниками (законными представителями) воспитанников:

- работник консультирует родственников (законных представителей) по проблемам воспитанников, помогает смягчить конфликты между родственниками и воспитанниками;
- отношения работников с родственниками (законными представителями) не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений воспитанников.

Работник является не только взрослым наставником, но и общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным и образованным человеком:

- работник старается внести свой вклад в воспитание несовершеннолетнего;
- работник хорошо понимает и исполняет свой гражданский долг и социальную роль.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящий Кодекс принимается на заседании Общего собрания трудового коллектива Учреждения, и утверждается приказом директора Учреждения.

6.2. Изменения и дополнения в настоящий Кодекс вносятся на заседании Общего собрания трудового коллектива Учреждения, и утверждаются приказом директора Учреждения.