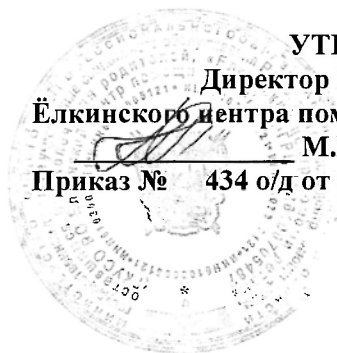


**ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ ЦЕНТР ПОМОЩИ ДЕТЯМ,
ОСТАВШИМСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ,
"ЁЛКИНСКИЙ ЦЕНТР ПОМОЩИ ДЕТЯМ"**

ОКПО 53531588 ОГРН 1026100705487 ИНН/КПП 6103005121/ 610301001
ул. Тимирязева 1, х. Ёлкин Багаевский р-н Ростовская обл. 346621
тел. 8(86357)41536 E-maildd_elkin@rostobr.ru

ПРИНЯТО
Общим собранием трудового
коллектива ГКУСО РО
Ёлкинского центра помощи детям
Протокол № 08 от 30.12.2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКУСО РО
Ёлкинского центра помощи детям
М.И.Галатова
Приказ № 434 о/д от 30.12.2021г.



**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 Елкинского 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

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 свою 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, исключая 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-воспитательного 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;
- требовательность работника по отношению к воспитанникам 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 коллективности, 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 подвергнутое 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.

ПРОШНУРОВАНО, ПРОНУМЕРОВАНО, И
СКРЕПЛЕНО ПЕЧАТЬЮ

6 (шесть) ЛИСТОВ

Директор ГКУ СО РО Ёлкинского центра
помощи детям



М.И. Галатова

