

Приложение № 3

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора государственного
казенного учреждения Новосибирской
области «Центр социальной поддержки
населения Купинского района»
от «09» января 2019 г. № 5

**Кодекс
этики и поведения работников
государственного казенного учреждения Новосибирской области
«Центр социальной поддержки населения Купинского района»**

I. Общие положения

1. Кодекс этики и поведения работников государственного казенного учреждения Новосибирской области «Центр социальной поддержки населения Купинского района» (далее – Кодекс, учреждение) основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам учреждения.

3. Лицо, поступающее на работу в учреждение, обязано ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

4. Каждый работник учреждения должен следовать положениям Кодекса, а каждый клиент учреждения вправе ожидать от работника учреждения поведения, соответствующего положениям Кодекса.

5. Целью Кодекса является установление этических норм и правил поведения работников учреждения для повышения эффективности выполнения ими своей профессиональной деятельности, обеспечение единых норм поведения работников учреждения, а также содействие укреплению авторитета работников учреждения, повышению доверия граждан к учреждению.

6. Кодекс:

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

б) выступает инструментом регулирования и формирования общественного сознания.

7. Знание и соблюдение работником учреждения положений Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности.

II. Главные ориентиры и ценности учреждения

8. Высокий профессионализм работников учреждения является залогом успешной деятельности учреждения. Учреждение стремится создавать необходимые условия для комфортной работы и реализации потенциала работников. Работа учреждения строится на взаимном уважении и терпимости по отношению работников учреждения друг к другу, независимо от занимаемой должности и выполняемых функций.

9. Все кадровые решения учреждение принимает в строгом соответствии с трудовым законодательством. Деятельность учреждения, его взаимодействие с населением, органами власти и общественными организациями нацелены на достижение понимания социальных, культурных, экологических и экономических особенностей.

10. Учреждением не допускаются никакие формы притеснения или дискриминации, соблюдаются права каждого работника учреждения на коллективное представительство интересов, в том числе профсоюзных организаций, исключая любую возможность возникновения враждебной, унижительной или оскорбительной для человеческого достоинства атмосферы.

11. От каждого работника учреждения зависят деловая репутация и авторитет, дальнейшее успешное и устойчивое развитие учреждения, в том числе при общении с другими работниками учреждения, партнерами, контрагентами, с общественностью, а также при размещении информации в интернете, взаимодействии со средствами массовой информации, при работе с конфиденциальной информацией.

12. Учреждение соблюдает все требования действующего законодательства Российской Федерации и законодательства Новосибирской области, связанного с осуществлением своей деятельности, в полной мере уплачивает налоги и заработную плату, осуществляет профессиональное управление в области охраны здоровья персонала, безопасности труда и экологии.

III. Основные принципы и правила
поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам
учреждения

13. Основные принципы поведения работников учреждения являются основой поведения работников учреждения в связи с осуществлением ими профессиональных должностных обязанностей в социальной сфере.

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

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

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

3) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий учреждения;

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

5) соблюдать социальную справедливость и равноправно распределять социальные ресурсы с целью расширения возможностей их предоставления нуждающимся в поддержке клиентам учреждения;

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

7) соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на деятельность учреждения политических партий, иных общественных объединений;

8) соблюдать дисциплину труда, определенную Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором, правила делового поведения и общения;

9) проявлять корректность и внимательность в обращении с клиентами учреждения и другими работниками учреждения;

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

11) защищать и поддерживать человеческое достоинство клиентов учреждения, учитывать их индивидуальность, интересы и социальные потребности на основе построения толерантных отношений с ними;

12) уважать права клиентов учреждения, гарантировать им непосредственное участие в процессе принятия решений на основе предоставления полной информации, касающейся конкретного клиента учреждения в конкретной ситуации;

13) соблюдать конфиденциальность информации о клиентах учреждения, касающейся условий их жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера;

14) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей работника учреждения, а также не допускать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать его деятельность;

15) 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.

15. Работники учреждения обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, нормативные правовые акты Новосибирской области, в том числе министерства социального развития Новосибирской области, должностные инструкции, а также иные локальные нормативные акты учреждения.

16. Работники учреждения несут ответственность перед клиентами учреждения и перед обществом за результаты своей деятельности.

17. Работники учреждения обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Новосибирской области о противодействии коррупции.

18. Работники учреждения должны быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Новосибирской области благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

19. Работнику учреждения запрещается получать в связи с исполнением им должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения), за исключением случаев, предусмотренных специальными локальными нормативными актами учреждения.

IV. Этические правила поведения работников учреждения

20. 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.

21. В поведении работника учреждения недопустимы:

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

2) грубость, пренебрежительный тон, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;

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

4) курение в служебных помещениях, во время совещаний, бесед, иного общения с другими работниками учреждения, клиентами учреждения и иными лицами;

5) поведение (высказывания, жесты, действия), которое может быть воспринято окружающими как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки.

22. Работники учреждения призваны способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

23. Работники учреждения должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с другими работниками учреждения, клиентами учреждения и иными лицами.

24. Внешний вид работника учреждения при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата мероприятия должен способствовать уважению граждан к учреждениям, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

V. Взаимодействие со средствами массовой информации деятельность в информационном пространстве

25. Информационная политика учреждения предусматривает размещение всей необходимой информации о его деятельности в открытых источниках. В частности, такая информация находится в общем доступе на официальном сайте учреждения.

26. Любое обращение и/или инициирование такого обращения работника учреждения к представителям средств массовой информации, представителей средств массовой информации к работнику учреждения в устной, письменной, электронной либо иной форме по вопросам сотрудничества или обмена информацией, касающейся деятельности учреждения, согласовывается с министерством социального развития Новосибирской области.

27. Кодекс предусматривает ряд правил к использованию работниками учреждения интернета:

- не размещать рабочие материалы и/или информацию о деятельности учреждения в интернете (не распространяется на работников, в полномочия которых входит информационное обеспечение деятельности учреждения, размещение информации в интернете);

- не размещать в интернете фотографии, аудио- и видеозаписи с корпоративных мероприятий, рабочих мест и объектов учреждения (не распространяется на работников учреждения, в полномочия которых входит информационное обеспечение деятельности учреждения, размещение информации в интернете);

- не участвовать в публичном обсуждении решений руководства или действий работников, а также информации, касающейся партнеров и получателей услуг учреждения (только при наличии соответствующих полномочий);

- выступать в качестве представителя учреждения с заявлениями, комментариями, оценками только при наличии соответствующих полномочий;

- не использовать электронную почту учреждения в личных целях, личную электронную почту в служебных целях.

VI. Ответственность за нарушение Кодекса

28. Нарушение работником учреждения положений Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения - моральному осуждению.