

**Кодекс этики и служебного поведения работников
бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области
«Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными
возможностями «Преодоление»**

I. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Преодоление» (далее - Кодекс) представляет собой систему моральных норм, обязательств и требований добросовестного служебного поведения работников Учреждения.

1.2. Кодекс разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", иных нормативных правовых актов Российской Федерации, закона Вологодской области от 09 июля 2009 г. N 2054 -ОЗ «О противодействии коррупции в Вологодской области», иных нормативных правовых актов области, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах Российского общества и государства.

2. Сфера действия и цели настоящего Кодекса

2.1. Гражданину Российской Федерации, который принимается на работу в бюджетное учреждение социального обслуживания Вологодской области «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Преодоление» (далее – БУ СО ВО «РЦ «Преодоление», Учреждение), рекомендуется ознакомиться с положениями Кодекса и руководствоваться ими в процессе своей служебной деятельности, а каждому работнику Учреждения следует принимать все меры для соблюдения положений Кодекса.

2.2. Настоящий Кодекс служит основой для формирования должной морали в сфере социального обслуживания, уважительного отношения к работникам учреждений социального обслуживания в общественном сознании.

2.3. Целями Кодекса являются:

2.3.1. Установление единых этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для достойного выполнения ими своих должностных обязанностей;

2.3.2. Содействие укреплению авторитета Учреждения.

2.4. Кодекс определяет:

- основные морально-этические принципы поведения, которые должны соблюдать работники Учреждения независимо от занимаемой должности;

- этические ценности, которыми должны руководствоваться в своей деятельности работники Учреждения;

- поведение работников Учреждения при осуществлении профессиональной деятельности.

3. Основные принципы и правила служебного поведения работников БУ СО ВО «РЦ «Преодоление»

3.1. Работники призваны:

3.1.1. исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;

3.1.2. исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности, как Учреждения, так и работников;

3.1.3. осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Учреждения;

3.1.4. не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

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

3.1.6. соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

3.1.7. соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

3.1.8. проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

3.1.9. воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работника или Учреждению;

3.1.10. принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

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

3.1.12. воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, его руководителя и заместителей;

3.1.13. соблюдать установленные в Учреждении правила предоставления служебной информации.

3.2. Работникам Учреждения, наделенным организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, рекомендуется быть для них образцами профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

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

3.3.1. принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

3.3.2. принимать меры по предупреждению коррупции.

3.4. Работнику Учреждения, наделенному организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, следует принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавали пример честности, беспристрастности и справедливости.

4. Этические правила служебного поведения работников БУ СО ВО «РЦ «Преодоление»

4.1. В служебном поведении работникам 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.

4.2. В служебном поведении работникам следует воздерживаться от:

4.2.1. любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

4.2.2. грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

4.2.3. угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

4.3. Стиль поведения сотрудников Учреждения предусматривает создание благоприятных условий для эффективного посещения занятий проводимых в Учреждении, нравственного и психического покоя.

В Учреждении должна быть создана обстановка четкой организации работы всех отделений и кабинетов, приветливости и доброжелательности сотрудников.

Должностной обязанностью всего персонала Учреждения является правильная организация и неукоснительное соблюдение режима работы Учреждения, т.к. уровень и качество предоставляемых услуг в значительной мере определяется не только профессиональными знаниями и навыками персонала и степени технической оснащенности Учреждения, но и культурой персонала Учреждения, доброжелательным взаимоотношением с детьми и их родителями, а также с коллегами по работе.

Персонал обязан внимательно и чутко относиться к детям, не допускать неуместные разговоры в присутствии детей и их родителей, не допускать шума в коридорах Учреждения.

Персонал обязан всегда находить пути к дружескому контакту с

родителями детей, не допускать небрежность и бестактность в обращении с ними.

Необходимо учитывать, что посещение Учреждения начинается с вахты и организация ее работы, определенным образом, сказывается на дальнейшем ходе посещения Учреждения. Поэтому обстановка, с которой впервые сталкивается ребенок и его родители: чистота и уют в помещении, отношение, поведение и внешний вид персонала должны поддерживать в нем уверенность в том, что в Учреждении он получит квалифицированную помощь.

Сторожа (вахтеры) должны быть предельно вежливы и внимательны к детям и их родителям. Отвечать на вопросы необходимо четко, достаточно громко, никогда не высказывать своего раздражения, не переходить на крик. Необходимо быть всегда на рабочем месте. Окошки вахты должны быть свободны для просмотра. Запрещаются личные разговоры сотрудников по телефонам.

Четкость работы - обязательное требование для персонала Учреждения. Все должно делаться быстро, но в тоже время без лишней спешки и суеты, не в ущерб интересам детей и их родителей. В присутствии родителей и ребенка персонал Учреждения ни в коем случае не должен вступать в пререкания, каждый ребенок должен быть встречен внимательно и приветливо. Все недоразумения, связанные с нечеткой работой отделений Учреждения, выясняются не в его присутствии. При приеме детей сотрудники Учреждения не должны проявлять торопливость и резкость в обращении, с детьми следует разговаривать спокойно, ласково.

Сдержанность и внешнее спокойствие специалистов Учреждения оказывают положительное воздействие на чрезмерные эмоции родителей ребенка.

Создание максимального комфорта для детей и родителей является одной из первоочередных задач сотрудников Учреждения. Недопустимо обращаться к родителям ребенка на «Ты». Обезличенное, невежливое обращение и, наоборот, излишняя фамильярность не могут способствовать установлению контакта между персоналом, родителями и ребенком, не создают обстановки взаимного доверия и уважения. В общении друг с другом сотрудники Учреждения также должны быть взаимно вежливы и тактичны.

Весь персонал Учреждения в кабинетах и коридорах должен говорить тихо, вполголоса и только о том, что имеет непосредственное отношение к работе. Разбор и обмен мнениями производится не в присутствии родителей и детей.

Каждый сотрудник на рабочем месте является представителем БУ СО ВО «РЦ «Преодоление» и должен выглядеть достойно. Аккуратность, чистота, неприемлемость экстравагантных нарядов, макияжа и причесок должны быть обязательны для всех сотрудников Учреждения.

5. Соблюдение настоящего Кодекса

5.1. Необходимость соблюдения настоящего Кодекса является одним из условий трудового договора с работником.

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

5.2. Знание и соблюдение работниками положений настоящего Кодекса учитывается при:

- проведении аттестаций;
- формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, назначении на иную должность;
- подготовке характеристики или рекомендации;
- наложении дисциплинарных взысканий.

6. Ответственность за нарушение положений Кодекса

6.1. Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несут ответственность за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих правила служебного и этического поведения, если они не приняли мер, чтобы не допустить таких действий или бездействия.

6.2. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные сотрудники не допускали коррупционно опасного поведения:

- привлекать внимание к коррупционно опасным ситуациям;
- создавать условия их недопущения и преодоления;
- инициировать или принимать решение о проведении служебных проверок (в соответствии с компетенцией);
- инициировать или принимать решение о применении мер дисциплинарного взыскания (в соответствии с компетенцией);
- одобрять антикоррупционное поведение работников;
- своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- проводить соответствующую воспитательную работу против коррупции, коррупционно опасного поведения.

6.3. Нарушение работниками положений Кодекса влечет применение к нему мер юридической ответственности.

Прошито и пронумеровано

09

1988 г. 26 (сентябрь)

Директор _____ С.Ю. Дуборова

