

## **1. Общие положения**

**1.1.** Настоящее кодекс этики и поведения муниципального казенного учреждения города Новосибирска «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Созвездие» (далее – Кодекс) представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам казенного учреждения города Новосибирска «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Созвездие» (далее – Учреждение).

**1.2.** Кодекс основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

**1.3.** Кодекс разработан в соответствии с положениями Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ (постановление от 26.03.2002 № 19-10), кроме того его правовую основу составляют:

- Международная декларация этических принципов социальной работы (принята Международной федерацией социальных работников 08.07.1994);

- Международные этические стандарты социальной работы (приняты Международной федерацией социальных работников 08.07.1994);

- Конституция Российской Федерации;

- Федеральный закон от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»;

- приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31.12.2013 № 792 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания», а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

**1.4.** Лицо, поступающее на работу в Учреждение, обязано ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

**1.5.** Каждый работник Учреждения должен следовать положениям Кодекса, а каждый получатель оказываемых им социальных услуг вправе ожидать от работника Учреждения поведения, соответствующего положениям Кодекса.

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

**1.7.** Кодекс:

- служит основой для формирования должной морали в сфере деятельности Учреждения в общественном сознании;

- выступает инструментом регулирования и формирования общественного сознания.

**1.8.** Знание и соблюдение работником Учреждения положений Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятель-

ности.

## **2. Главные ориентиры и ценности Учреждения**

**2.1.** Высокий профессионализм работников Учреждения является залогом его успешной деятельности. Учреждение стремится создавать необходимые условия для комфортной работы и реализации потенциала работников.

**2.2.** Работа Учреждения строится на взаимном уважении и терпимости по отношению его работников друг к другу, независимо от занимаемой должности и выполняемых функций.

**2.3.** 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.

**2.4.** 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.

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

**2.6.** Учреждение соблюдает все требования действующего законодательства Российской Федерации, законодательства Новосибирской области, правовых актов мэрии города Новосибирска связанных с осуществлением своей деятельности, в полной мере уплачивает налоги и заработную плату, осуществляет профессиональное управление в области охраны здоровья персонала, безопасности труда и экологии.

## **3. Основные принципы и правила поведения**

**3.1.** Основные принципы поведения работников Учреждения являются основой поведения его работников в связи с осуществлением ими профессиональных должностных обязанностей.

**3.2.** Работники Учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне;

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

- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Учреждения;

- не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, противодействовать и не подчиняться не отвечающим интересам получателей социальных услуг влиянию отдельных должностных лиц и административному давлению;

- соблюдать социальную справедливость и равноправно распределять социальные ресурсы с целью расширения возможностей их предоставления нуждающимся в поддержке получателям социальных услуг;

- обеспечивать безопасность оказываемых социальных услуг для жизни и здоровья их получателей;

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

- соблюдать нейтральность, исключающую возможность влияния решений политических партий, иных общественных объединений на деятельность Учреждения;

- соблюдать дисциплину труда, определенную Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения и трудовым договором;

- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и другими работниками Учреждения;

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

- защищать и поддерживать человеческое достоинство обращающихся граждан, учитывать их индивидуальность, интересы и социальные потребности на основе построения толерантных отношений с ними;

- уважать права обращающихся граждан, гарантировать им непосредственное участие в процессе принятия решений на основе предоставления полной информации, касающейся каждой конкретной ситуации;

- соблюдать конфиденциальность информации обращающихся граждан, касающейся условий их жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера;

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

- 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.

**3.3.** Работники Учреждения обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации по вопросам социального обслуживания, нормативные правовые акты Новосибирской области и города Новосибирска, в том числе департамента по социальной политике мэрии города Новосибирска, должностные инструкции, а также иные локальные нормативные акты Учреждения.

**3.4.** Работники Учреждения несут ответственность перед получателями социальных услуг и перед обществом за результаты своей деятельности.

**3.5.** 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.

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

**3.7.** 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.

#### **4. Этические правила поведения работников**

**4.1.** 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.

**4.2.** В поведении 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;

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

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

- курение, употребление алкогольных напитков в помещениях Учреждения и на его территории;

- поведение (высказывания, жесты, действия), которое может быть воспринято окружающими как согласие принять взятку или как просьба о ее

даче.

**4.3.** Работники Учреждения призваны способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

**4.4.** Работники Учреждения должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с другими работниками, получателями социальных услуг и иными лицами.

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

## **5. Взаимодействие со средствами массовой информации, деятельность в информационном пространстве**

**5.1.** Информационная политика Учреждения предусматривает размещение всей необходимой информации о ее деятельности в открытых источниках. В частности, такая информация находится в общем доступе на официальном сайте Учреждения.

**5.2.** Любое обращение и/или инициирование такого обращения работником (за исключением директора) Учреждения к представителям средств массовой информации или представителей средств массовой информации к работнику Учреждения в устной, письменной, электронной либо иной форме по вопросам сотрудничества или обмена информацией, касающейся деятельности Учреждения, должно быть согласовано с директором Учреждения, который, в свою очередь согласовывает его с председателем комитета опеки и попечительства мэрии города Новосибирска.

**5.3.** Любое обращение и/или инициирование такого обращения директора Учреждения к представителям средств массовой информации или представителей средств массовой информации к директору Учреждения в устной, письменной, электронной либо иной форме по вопросам сотрудничества или обмена информацией, касающейся деятельности Учреждения, должно быть согласовано с председателем комитета опеки и попечительства мэрии города Новосибирска.

**5.4.** 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 обеспечение деятельности сайта Учреждения и поддержание рабочего общения в социальных сетях);

- не размещать в интернете фотографии, аудио- и видеозаписи с корпоративных мероприятий, рабочих мест (не распространяется на работников, в полномочия которых входит обеспечение деятельности сайта Учреждения и поддержание рабочего общения в социальных сетях);

- не участвовать в публичном обсуждении решений руководства или действий работников, а также информации, касающейся партнеров и получателей услуг Учреждения (разрешается 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.

## **6. Ответственность за нарушение Кодекса**

**6.1.** Нарушение работником Учреждения положений Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения – моральному осуждению.

**6.2.** Нарушение работником Учреждения положений Кодекса подлежит осуждению на заседании попечительского совета Учреждения.

**6.3.** Попечительский совет во взаимодействии с директором Учреждения обсуждает факты несоблюдения требований к поведению работника, вносит предложения по защите прав и интересов получателей социальных услуг, а при необходимости о наложении на работника дисциплинарного взыскания. Решения о наказаниях за нарушение положений Кодекса учитываются при проведении аттестации и поощрениях соответствующего работника.