

«Утверждено»
Собранием трудового коллектива
ГБУ СРЦН «Мой семейный центр»
Вышневолоцкого и Удомельского
городских округов


Балаева М.М.
05.03.2022 г.

«Утверждаю»
Директор ГБУ СРЦН
«Мой семейный центр»
Вышневолоцкого и Удомельского
городских округов



Федотова Е.В.

**Кодекс профессиональной этики и служебного поведения
сотрудников ГБУ СРЦН «Мой семейный центр»
Вышневолоцкого и Удомельского городских округов Тверской области**

I. Общие положения

1.1. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения сотрудников ГБУ СРЦН «Мой семейный центр» Вышневолоцкого и Удомельского городских округов Тверской области (далее, соответственно, - работник отрасли, Кодекс), разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 31.12. 2013 М92 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания», и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Тверской области, а также на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться сотрудники.

1.3. Целью Кодекса является установление правил профессиональной служебной этики и правил служебного поведения сотрудников учреждения для достойного выполнения своей профессиональной деятельности и обеспечения единых норм поведения.

1.4. При поступлении граждан на работу работодатель должен ознакомить работников с положениями Кодекса, а работники должны принять все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.

1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работником своих должностных обязанностей.

1.6. Исполнение и соблюдение работником положений Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения.

II. Основные понятия, используемые в Кодексе

Для целей настоящего Кодекса используются следующие понятия:

2.1. Работник отрасли - это работник ГБУ СРЦН «Мой семейный центр» Вышневолоцкого и Удомельского городских округов.

2.2. Клиент социальной службы - гражданин, либо семья находящийся в трудной жизненной ситуации, которой в связи с этим предоставляются социальные услуги.

2.3. Личная выгода - заинтересованность работника отрасли, его близких родственников в получении нематериальных благ и нематериальных преимуществ, которая может выражаться в достижении очевидных личных целей.

2.4. Материальная выгода - экономическая выгода, которая может быть получена работником отрасли, его близкими родственниками в результате использования или превышения должностных полномочий, а также незаконных действий в интересах третьих лиц с целью получения от них вознаграждения, и которую можно определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации.

2.5. Коррупция - это злоупотребление должностными полномочиями, дача взятки, получение взятки либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства, отдельных граждан в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица.

2.6. Конфиденциальная информация - документированная информация на любом носителе, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Тверской области, в том числе персональные данные граждан Российской Федерации, которая стала известна работнику отрасли в связи с исполнением должностных обязанностей и т.д.

III. Основные принципы и правила служебного поведения работника учреждения

3.1. Работник учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призван:

- а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы при удовлетворении социальных потребностей клиентов;
- б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности работника учреждения;
- в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий соответствующей организации и профессиональной компетенции;
- г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и учреждениям, быть независимым от влияния отдельных должностных лиц и административного давления;
- д) соблюдать социальную справедливость и равноправно распределять социальные ресурсы с целью расширения выбора и возможностей для всех клиентов, в том числе для неимущих, социально уязвимых и других лиц, оказавшихся в трудной жизненной ситуации;
- е) действовать честно и порядочно, не злоупотреблять доверием клиентов социальной службы, осознавать границу между личной и профессиональной жизнью, не использовать свое служебное положение ради материальной или личной выгоды;
- ж) соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, субординацию, правила делового поведения и общения;
- з) проявлять корректность и внимательность к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними, строить свои взаимоотношения с другими организациями на основе доброжелательности и ориентированности на интересы людей, обратившихся за помощью;
- и) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям граждан различных национальностей и народностей России, учитывать возраст, психические или физические особенности граждан, вероисповедание, культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- к) защищать и поддерживать человеческое достоинство клиентов социальной службы, учитывая их индивидуальность, интересы и социальные потребности, на основе построения толерантных отношений;
- л) соблюдать конфиденциальность информации о клиенте социальной службы, не разглашать, не использовать сведения конфиденциального характера и служебную информацию, ставшие известными ему в связи с исполнением должностных обязанностей, кроме случаев, определенных законодательством;
- м) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей работника отрасли, а также избегать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать деятельность, как работника отрасли, так и отрасли в целом;

- н) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов и органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц при решении вопросов личного характера;
- о) выполнять свои должностные полномочия эффективно и рационально управлять вверенными ему финансовыми средствами, имуществом, материально-техническими и иными ресурсами, не используя их для личных целей;
- п) соблюдать общепринятые правила публичных выступлений и предоставления служебной информации.

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

3.3. Работник учреждения должен стремиться к постоянному повышению профессиональных знаний и компетенций.

IV. Общие правила профессиональной служебной этики работника отрасли

4.1. Работник учреждения обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, локальные акты в рамках возложенного направления деятельности, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и нормативные правовые акты Тверской области.

4.2. В служебном поведении работнику отрасли 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, за исключением случаев, определенных законодательством, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

4.3. В служебном поведении работник отрасли воздерживается от:

- а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по состоянию здоровья, признакам пола, половой ориентации, возраста и расы, национальности, происхождения, языка, гражданства, места жительства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

4.4. Работник учреждения должен быть вежливым, доброжелательным, внимательным и корректным в общении с клиентами социальной службы и коллегами, способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества.

4.5. Внешний вид работника учреждения при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать установлению уважительного и доверительного отношения граждан, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

V. Ответственность за нарушение Кодекса

5.1. За нарушение профессионально-этических принципов и норм, установленных настоящим Кодексом, работник учреждения несет моральную и нравственную ответственность перед обществом, клиентом социальной службы, членами коллектива и своей совестью.

5.2. Наряду с моральной ответственностью работник отрасли, допустивший нарушение профессионально-этических принципов, норм и совершивший в связи с этим правонарушение или дисциплинарный проступок, несет дисциплинарную ответственность.

5.3. Нарушения работником учреждения профессионально-этических принципов и норм, предусмотренных настоящим Кодексом, рассматриваются и обсуждаются на общих собраниях коллектива.

5.4. По итогам рассмотрения вопроса о нарушении профессионально-этических принципов и норм работнику учреждения может быть вынесено общественное предупреждение или общественное порицание.

5.5. Соблюдение работником учреждения положений настоящего Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.