

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАУ СО НСО ОКЦСР

«Надежда»

  
А.С. Гурьянов

« 25 » августа 2017г.

**Кодекс корпоративной этики и служебного поведения сотрудника  
ГАУ СО НСО «Областной комплексный центр социальной  
реабилитации «Надежда»**

**I. Общие положения**

1. Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ГАУ СО НСО «Областной комплексный центр социальной реабилитации «Надежда» (далее Кодекс) разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, с положениями Международного кодекса поведения государственных должностных лиц (Резолюция 51/59 Генеральной Ассамблеи ООН от 12 декабря 1996 г.), с положениями Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ (постановление №19-10 от 26 марта 2002г.), Международной декларации этических принципов социальной работы (принята Международной федерацией социальных работников 8 июля 1994 г.), Международными этическими стандартами социальной работы (приняты Международной федерацией социальных работников 8 июля 1994 г.), Федеральными законами РФ от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 27.05.2003 N 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», от 27.07.2004 N 79\_ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указа Президента Российской Федерации от 12.08.2002 N 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, КОДЕКСА этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Новосибирской области, утвержденный постановлением Губернатора Новосибирской области от 13.05.2011 N 119 (в редакции от 14 декабря 2015 г.), а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.
2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться сотрудникам ГАУ СО НСО «Областной комплексный центр социальной реабилитации «Надежда» (далее ОКЦСР «Надежда», Центр).
3. Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в ГАУ СО НСО ОКЦСР «Надежда», обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.
4. Цель Кодекса – закрепление корпоративных ценностей Центра, этических норм и правил поведения сотрудников, обеспечение осознания сотрудниками своей роли в реализации целей и задач Центра. Определяющим для

деятельности специалиста, осуществляющего социальную работу, является создание условий свободного и всестороннего развития личности и ее уважения, сближения людей, создания справедливого, гуманного и процветающего общества.

5. Положения Кодекса распространяются на всех сотрудников Центра вне зависимости от должности и вида профессиональной деятельности. Каждый сотрудник принимает на себя обязательства по соблюдению положений настоящего Кодекса.
6. Кодекс:
  - служит основой для формирования должной морали в сфере социальной защиты и социального обслуживания населения;
  - выступает инструментом регулирования и формирования общественного сознания и нравственности сотрудников Центра.
7. Знание и соблюдение положений Кодекса является одним из приоритетных критериев оценки качества профессиональной деятельности и служебного поведения сотрудников Центра.

## **II. Основные принципы деятельности ГАУ СО НСО ОКЦСР «Надежда»**

**Миссия Центра** – создание условий полноценного социального функционирования для инвалидов и граждан, попавших в трудную жизненную ситуацию.

### **Корпоративные ценности Центра**

- Центр стремится к наивысшим стандартам обслуживания клиентов и совершенствованию объема и качества оказываемых услуг.
- Центр соблюдает законы, нормы и правила этики и морали, безусловно выполняет свои обязательства и дорожит своей репутацией.
- Центр осуществляет свою деятельность в интересах клиентов.
- Центр постоянно совершенствует свою деятельность, используя новейшие научно-практические достижения в области социологии и психологии.
- Центр дорожит своими сотрудниками, создает условия, при которых каждый работающий в нем имеет возможность полностью реализовать свои способности.

### **Сотрудники Центра**

Центр ценит и уважает своих сотрудников.

Центр строит свои отношения с сотрудниками на принципах долгосрочного сотрудничества, взаимного уважения и безусловного исполнения взаимных обязательств.

Центр стремится к тому, чтобы каждый сотрудник проявлял уважительное отношение к традициям и истории Центра, искренне гордился тем, что он работает в сфере социального обслуживания населения.

Центр ценит в своих сотрудниках честность, порядочность, профессионализм, организованность, гуманность, внутреннюю культуру и самодисциплину, умение работать на результат.

Центр следует принципу терпимого отношения к любым идеологическим, личностным и физиологическим различиям сотрудников.

Индивидуальные особенности человека, не оказывающие негативного влияния на качество выполняемой им работы, не могут быть основанием для каких-либо ограничений в отношении сотрудника.

Центр поддерживает баланс между личными интересами сотрудников и интересами Центра.

Центр создает условия, позволяющие каждому сотруднику реализовать свои творческие способности, получить возможность повышения уровня профессиональных знаний, иметь перспективу должностного роста.

Центр рассматривает повышение степени самостоятельности и ответственности сотрудников как существенный фактор улучшения качества персонала.

Центр приветствует развитие сотрудниками следующих качеств:

- Нацеленность на результат
- Ориентация на клиента
- Соблюдение корпоративных правил
- Профессионализм
- Творческий подход
- Инновационность
- Умение работать в команде.

### **Единая команда**

Центр – это многонациональный коллектив, сплоченный идеей высококачественного обслуживания клиентов, повышения имиджа Центра, укрепления его репутации и статуса.

Цели реабилитации достигаются объединением усилий всех сотрудников Центра, созданием сплоченной и высокопрофессиональной команды единомышленников.

Центр ориентирован на поддержание стабильности коллектива и преемственности профессионального опыта персонала.

Центр организует взаимодействие между всеми сотрудниками на основе общих ценностей, обеспечивает функциональную интеграцию всех подразделений Центра.

Каждый сотрудник центра вносит вклад в работу команды и несет ответственность за ее результат. Сотрудник должен осознавать, что работа, выполняемая сотрудниками других подразделений, подчинена общему делу.

## **III. Нормы и правила поведения сотрудников Центра**

### **Этические стандарты поведения**

Центр относится с уважением и доброжелательностью ко всем своим сотрудникам и клиентам. Это – принципиальная позиция.

Поведение каждого из сотрудников формирует представление деловых партнеров и клиентов о Центре в целом, непосредственно влияет на их стремление к сотрудничеству с Центром.

Для Центра важно развивать атмосферу сотрудничества внутри коллектива, приветствуется дух соревновательности во взаимоотношениях между сотрудниками как стимул внутреннего роста и совершенствования каждого сотрудника в своей профессиональной деятельности и эффективности деятельности Центра в целом.

Личное общение сотрудников Центра в рабочее время должно осуществляться в соответствии с общепринятыми нормами делового этикета. В основе служебных взаимоотношений между сослуживцами лежит, прежде всего, корректность – тактичное, вежливое, благожелательное отношение к окружающим, уважение достоинства другого человека, а также чувство меры, которое определяет поведение в разных ситуациях. В общении с коллегами недопустимо ни открытое выражение неприязни, ни чрезмерной симпатии, фамильярности, панибратства.

Служебный этикет предписывает никогда не обсуждать вопросы, которые в конечном итоге могут привести к конфликтным ситуациям. Недопустимо в трудовом коллективе обсуждать проблемы чужих и своих семейных неурядиц, источники доходов сотрудников, их внешний вид. Проявлением крайней бестактности являются громкие замечания и настойчивые вопросы, не относящиеся к делу.

Центр поощряет здоровый образ жизни сотрудников.

*Не допускаются:*

- Использование сотрудниками Центра материальных и интеллектуальных ресурсов Центра в личных целях.
- Высказывания и действия, которые могут нанести ущерб Центру.
- Применение наркотических веществ.
- Употребление алкогольных напитков на рабочем месте и/или на территории Центра. Употребление спиртных напитков допускается только в рамках праздничных и иных специальных мероприятий и ограничивается нормами делового этикета.
- Посещение игорных заведений, в которых проводятся азартные игры и/или принимаются ставки на пари.
- Курение на территории Центра, за исключением специально отведенных для этого мест.
- Поведение (высказывания, жесты, действия), которое может быть воспринято окружающими как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки.

В Центре принят деловой стиль одежды. Одежда сотрудников должна быть аккуратной и сдержанной.

Центр поддерживает развитие в коллективе атмосферы доверия, в которой могут обсуждаться любые этические проблемы.

Каждый сотрудник обязан противостоять любым нарушениям стандартов корпоративного поведения сотрудников Центра.

Следование высоким этическим принципам и поддержание репутации Центра – одна из важнейших задач каждого сотрудника.

### **Взаимоотношения с клиентами Центра**

Взаимоотношения сотрудников с клиентами Центра строятся на основе доброжелательности и стремления предоставить клиентам максимальный сервис и высокую профессиональную компетентность в обслуживании. Сотрудники Центра в своей работе с клиентами исходят из принципа уважения личного достоинства человека, а также прав и свобод, провозглашенных и гарантированных Конституцией.

Специалисты Центра должны:

- Применять только те методы работы, которые не являются опасными для здоровья и состояния клиента, исключают возможность ухудшения его положения.
- Решать только те вопросы, по которым они профессионально осведомлены, для решения, которых владеют практическими методами работы и наделены соответствующими правами и полномочиями.
- Исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей.
- Соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений.
- Проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям граждан различных национальностей и народностей России.
- Защищать и поддерживать человеческое достоинство клиентов Центра, учитывать их индивидуальность, интересы и социальные потребности на основе построения толерантных отношений с ними.
- Уважать права клиентов, гарантировать им непосредственное участие в процессе принятия решений на основе предоставления полной информации, касающейся конкретного клиента в конкретной ситуации.
- Соблюдать конфиденциальность информации о клиенте Центра, касающейся условий его 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 сотрудника Центра, а также не допускать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать их деятельность.
- Не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов и органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих для решения вопросов личного характера.

## **Взаимодействие со средствами массовой информации и деятельность в информационном пространстве**

- Информационная политика учреждения социального обслуживания предусматривает размещение всей необходимой информации о ее деятельности в открытых источниках. В частности, такая информация находится в общем доступе на официальном сайте учреждения социального обслуживания.
- Любое обращение и/или инициирование такого обращения к представителям средств массовой информации в устной, письменной, электронной либо иной форме по вопросам сотрудничества или обмена информацией, касающейся деятельности учреждения социального обслуживания, согласовывается с министерством социального развития Новосибирской области.
- Кодекс предусматривает ряд правил к использованию сотрудниками учреждения социального обслуживания интернета:
  - не размещать рабочие материалы и/или информацию о деятельности учреждения социального обслуживания в интернете;
  - не использовать электронную почту учреждения социального обслуживания в личных целях, личную электронную почту в служебных целях;
  - не размещать в интернете фотографии, аудио- и видеозаписи с корпоративных мероприятий, рабочих мест и объектов учреждения социального обслуживания;
  - не участвовать в обсуждении новостей учреждения социального обслуживания, решений руководства или работников, а также информации, касающейся партнеров и получателей социальных услуг учреждения социального обслуживания;
  - выступать в качестве представителя учреждения социального обслуживания с заявлениями, комментариями, оценками только при наличии соответствующих полномочий.

### **Участие сотрудников в деятельности политических, религиозных и общественных организаций**

Центр не ограничивает участие сотрудников во вне рабочее время в деятельности политических, религиозных и общественных организаций. Религиозные и политические предпочтения являются личным делом сотрудников и не должны препятствовать исполнению ими служебных обязанностей и общению с коллегами.

Сотрудники Центра, принимающие участие в политической, религиозной и общественной деятельности, обязаны выступать в этих случаях только в качестве частных лиц, а не представителей Центра.

На территории Центра не допускается агитация сотрудников в пользу какой-либо политической партии или кандидата, а также распространение сотрудниками своих религиозных взглядов и убеждений.

Сотрудники не вправе осуществлять политическую, религиозную или общественную деятельность, используя для этих целей ресурсы Центра, его имидж и репутацию.

#### **IV. Ответственность за нарушение Кодекса**

Сотрудники Центра должны соблюдать нормы настоящего кодекса.

При наличии у сотрудника вопросов относительно правильности поведения в ситуациях, регламентируемых настоящим Кодексом, а также при появлении у него обоснованных подозрений в том, что действие либо бездействие кого-либо может привести к нарушению этических норм Центра, он может обратиться к своему непосредственному руководителю или к вышестоящему руководителю.

Сотрудники обязаны проявлять дух сотрудничества при любых нарушениях корпоративной этики. Никто из сотрудников не может преследоваться за стремление соблюдать этические стандарты Центра, а также за обоснованные его требования о соблюдении данных стандартов другими сотрудниками.

Незнание сотрудником положений настоящего Кодекса не освобождает его от обязанности выполнять утвержденные Центром корпоративные нормы и правила поведения.

Нарушение сотрудником Центра положений Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения – моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к сотруднику мер юридической ответственности.

Нарушение положений Кодекса учитывается при проведении аттестации, продвижении по службе и поощрении соответствующего сотрудника.