

СОГЛАСОВАНО

**Председатель профсоюзного
комитета ЕБУ «КЦСОН СЗР»**

З.Г.Джиева

2025 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ЕБУ «КЦСОН СЗР»

Б.Х.Саманова

2025 г.



КОДЕКС

**этики и служебного поведения работников Государственного бюджетного
учреждения социального обслуживания Республики Северная
Осетия-Алания «Комплексный центр социального обслуживания
населения Северо-Западного района г. Владикавказ»**

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Северная Осетия - Алания «Комплексный центр социального обслуживания населения Северо-Западного района г. Владикавказ» (далее - Кодекс), разработан в соответствии Конституцией Российской Федерации, Федеральном законе от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 декабря 2013 г. N792 «Об утверждении 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.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Северная Осетия - Алания «Комплексный центр социального обслуживания населения Северо-Западного района г. Владикавказ» (далее - Учреждение).

1.3. Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в Учреждение, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

1.4. Каждый работник Учреждения, становясь членом трудового коллектива, должен строить свою практическую деятельность вокруг интересов получателей социальных услуг, руководствуясь этическими и моральными принципами.

1.5. Каждый работник Учреждения должен следовать положениям Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника

поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.6. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для повышения эффективности выполнения ими своей профессиональной деятельности, обеспечения единых норм поведения работников, а также содействие укреплению авторитета работника Учреждения, повышению доверия граждан к учреждениям социального обслуживания.

1.7. Кодекс:

а) является манифестом, провозглашающим ценности и принципы, способствующие повышению и поддержанию высокого стандарта профессиональной деятельности каждого работника Учреждения;

б) служит основой для формирования должной морали в сфере социального обслуживания населения, уважительного отношения к учреждениям социального обслуживания в общественном сознании;

в) выступает инструментом регулирования и формирования общественного сознания и нравственности учреждений социального обслуживания.

1.8. Знание и соблюдение работником Учреждения положений Кодекса является одним из приоритетных критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения.

2. Основные принципы и правила служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам Учреждения

2.1. Основные принципы служебного поведения работников Учреждения являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с осуществлением ими профессиональных должностных обязанностей в социальной сфере.

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

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы по оказанию населению социальных услуг;

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

- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Учреждения;

- не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и учреждениям, 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, в первую очередь несовершеннолетним, а также другим лицам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации;

- обеспечивать безопасность оказываемых социальных услуг для жизни и здоровья получателей социальных услуг;
- 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;
- соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- 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 получателей социальных услуг, учитывать их индивидуальность, интересы и социальные потребности на основе построения толерантных отношений с ними;
- уважать права получателей социальных услуг, гарантировать им непосредственное участие в процессе принятия решений на основе предоставления полной информации, касающейся конкретного получателя социальных услуг в конкретной ситуации;
- соблюдать конфиденциальность информации о получателе социальных услуг, касающейся условий его жизнедеятельности, личных качеств и проблем;
- принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой несут ответственность и /или которая стала известна в связи с исполнением должностных обязанностей;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей работника Учреждения, 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 при решении вопросов личного характера;
- никогда и ни при каких обстоятельствах не переходить на панибратские или фамильярные отношения, в том числе занимать или давать деньги в долг, принимать денежное вознаграждение за работу или подарки в дар, делиться информацией личного характера, требующей участия получателя социальных услуг в решении проблем работника;
- соблюдать установленные в Министерстве труда и социального развития Республики Северная Осетия-Алания, Учреждения правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок

деятельности учреждения, если это не входит в должностные обязанности;

- 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;

- стимулировать участие добровольцев, прежде всего из числа молодежи, в деятельности ГБУ «КЦСОН СЗР» по предоставлению получателям социальных услуг необходимых социальных услуг.

2.3. Работники Учреждения обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, Конституцию Республики Северная Осетия - Алания, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации по вопросам социального обслуживания, нормативные правовые акты Республики Северная Осетия-Алания, должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка, а также другие локальные нормативные акты Учреждения.

2.4. Работники Учреждения несут ответственность перед получателями социальных услуг, перед обществом, перед собой и своей семьей за результаты своей деятельности.

2.5. Работники Учреждения обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

2.6. Работники Учреждения, осуществляющие взаимодействие с работниками других органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания, должны быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Республике Северная Осетия-Алания, благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.7. Работники, занимающие руководящие должности в Учреждении, обязаны:

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

- принимать меры по предупреждению коррупции;

- своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

- способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

- в отношениях с подчиненными проявлять высокую требовательность, принципиальность, но при этом не допускать высокомерия, пренебрежительного тона, грубости, некорректных и оскорбительных замечаний, необоснованных претензий и обвинений;

- устанавливать справедливую, равномерную нагрузку подчиненных, не допускать дискриминации путем предоставления отдельным работникам незаслуженных благ и привилегий.

3. Этические правила служебного поведения работников Учреждения

3.1. Работники Учреждения призваны способствовать своим служебным

поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

3.2. Работники ГБУ «КЦСОН СЗР», должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с гражданами и коллегами.

3.3. Внешний вид работников ГБУ «КЦСОН СЗР» при исполнении ими должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважению граждан к государственным органам, учреждениям социального обслуживания, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность. Недопустимо находиться на рабочем месте в верхней одежде, спортивной и вызывающей одежде, а также в головных уборах.

3.4. Работники ГБУ «КЦСОН СЗР» должны поддерживать чистоту и порядок на своих рабочих местах, следить за порядком в здании Учреждения.

3.5. На рабочих местах запрещено:

- играть в компьютерные игры, заниматься посторонними делами, несвязанными со служебными вопросами;
- принятие пищи, исключение составляют напитки (чай, кофе, вода), конфеты, печенье;
- держать художественную литературу, журналы, газеты, не имеющие прямого отношения к служебной деятельности; одежду, посуду, косметику.

3.6. Личные междугородные и международные звонки с телефонов Учреждения, использование офисной техники и пользование Интернетом в личных целях запрещены.

3.7. В служебном 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, нецензурная речь, проявление пренебрежительного, повышенного тона, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

4. Ответственность за нарушение Кодекса

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

4.2. Соблюдение работником Учреждения положения Кодекса учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие

должности.

4.3. Нарушение работником Учреждения Кодекса подлежит обсуждению на заседании попечительского совета Учреждения (далее-Совет).

4.4. Совет при взаимодействии с администрацией Учреждения обсуждает факты несоблюдения требований к служебному поведению работника Учреждения, вносит предложения по защите прав и интересов получателей социальных услуг, а при необходимости о наложении на работника дисциплинарного взыскания. Решения Совета учитываются при продвижении по службе соответствующего работника и при наложении дисциплинарного взыскания.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его подписания. Изменения и дополнения в настоящее Положение утверждаются директором Учреждения.

5.2. В случае внесения изменений, если один из пунктов настоящего Положения становится недействительным и это не затрагивает остальные пункты Положения, то недействительный пункт заменяется новым, допустимым в правовом отношении.