

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ  
Государственное казенное учреждение  
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей  
"Детский дом №24 «Аврора»

УТВЕРЖДЕНО

На общем собрании трудового коллектива

Протокол № 102

от « 07 » декабря 20 22 г.

УТВЕРЖДАЮ

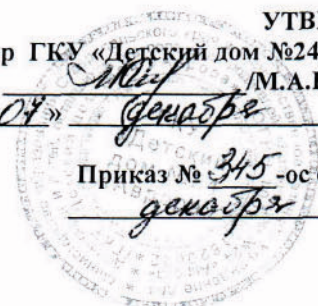
Директор ГКУ «Детский дом №24 «Аврора»

М.А.Кульгина  
/М.А.Кульгина/

« 07 » декабря 20 22 г.

Приказ № 345 -ос от « 07 »

декабря 20 22 г.



**СТАНДАРТЫ и ПРОЦЕДУРЫ,**  
**направленные на обеспечение добросовестной работы**  
**и поведения работников**  
**в ГКУ "Детский дом №24 "Аврора"**

ст-ца Григорополисская  
Новоалександровского района  
2022г.

**Стандарты и процедуры,  
направленные на обеспечение качества исполнения должностных обязанностей и  
кодекса чести работниками  
ГКУ "Детский дом №24 "Аврора"**

**1. Общие положения**

Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение качества исполнения должностных обязанностей и кодекса чести работниками ГКУ "Детский дом №24 "Аврора", разработаны в соответствии с нормативными актами:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Уголовного кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона «О противодействии коррупции» от 25.12.2008г. №273-ФЗ;
- Федерального закона от 27.07.2006г. №152-ФЗ «О персональных данных»;
- Указа Президента Российской Федерации от 02.04.2013г. №309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции».

Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение качества исполнения должностных обязанностей и кодекса чести работниками ГКУ "Детский дом №24 "Аврора" (далее – стандарты и процедуры) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и правил поведения.

Настоящие стандарты поведения включают в себя основные ценности и устанавливают обязательные для всех работников учреждения этические требования, стандарты поведения, являясь руководством к действию.

Основу стандартов поведения составляют четыре ведущих принципа: законность, добросовестность, честность, уважение по отношению к работникам и воспитанникам учреждения, что является залогом успеха учреждения и положительного его имиджа.

Законность – соблюдение действующего законодательства, подзаконных актов, положений Российской Федерации, Ставропольского края, Новоалександровского муниципального образования.

Добросовестность - честное следование работником требованиям, установленным Уставом и локальными актами учреждения, надлежащее исполнение должностных обязанностей, включенных в должностную инструкцию работника учреждения.

Прозрачность – в гуманитарном и социальном контексте подразумевает открытость, коммуникацию и подотчетность, возможность любого работника учреждения получить достоверные сведения для обеспечения качества его деятельности.

Уважение – почтительное отношение, основанное на признании достоинств любого члена трудового коллектива и воспитанника учреждения.

**2. Законность и противодействие правонарушениям**

Приоритетом в деятельности работника учреждения является строгое соблюдение законов, подзаконных актов, федеральных, региональных, муниципальных правовых актов, положений и инструкций и т.д., которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.

Каждый поступок работника, имеющий характер правонарушения, по итогам служебных проверок, подлежит соответствующей оценке, а работник за совершение противоправных действий привлечению к дисциплинарной и иной ответственности.

### 2.1. Деятельность в интересах воспитанников.

Главным приоритетом в деятельности с воспитанниками учреждения является постоянное улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением, основанных на принципах п.1 данного документа.

Деятельность учреждения направлена на реализацию основных задач:

- создание благоприятных условий, приближенных к домашним, способствующих умственному, эмоциональному и физическому развитию личности ребенка, ее самореализации и самоопределения;
- обеспечение социальной защиты, медико-психолого-педагогической реабилитации и социальной адаптации воспитанников;
- обеспечение охраны и укрепления здоровья воспитанников;
- обучение и воспитание в интересах личности, общества и государства воспитанников при осуществлении образовательной деятельности;
- воспитание детей различных национальностей в духе толерантности, мира и взаимопомощи;
- охрана прав и интересов воспитанников.

В отношениях с воспитанниками не допускается использование любых неправомερных способов прямого или косвенного воздействия на них, в том числе с целью получения иной незаконной выгоды.

Рассматривая коллектив учреждения как педагогический, недопустимо поведение работников, влекущее нарушение прав и свобод воспитанников:

- грубое поведение работника, проявление склонности к унижению воспитанника, «наклеивание ярлыков», публичной компрометации воспитанника, нарушение педагогического этикета, прямого диктата, мести или косвенного сведения счетов, запугивание воспитанников;
- демонстрация превосходства над воспитанником, равнодушие к его успехам, предвзятое отношение к нему, лицемерие, игнорирование нужд воспитанника;
- неправильное конструирование педагогических действий - обсуждение с воспитанниками поступков других сотрудников, одобрительная оценка аморальных поступков воспитанников и потакания им, подстрекание воспитанников к отклоняющемуся поведению и не соблюдению правил и норм поведения в учреждении, высказывание публичных замечаний сотрудникам в присутствии воспитанников.

### 2.2. Деятельность, направленная на формирование положительного морально-психологического климата в коллективе (МПК)

Морально - психологический климат (далее - МПК) – это комплексное эмоционально – психологическое состояние профессионального коллектива, отражающее степень удовлетворенности работников различными факторами жизнедеятельности.

МПК - качественная сторона межличностных отношений в профессиональном коллективе, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий,

способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе.

Формирование МПК начинается на уровне малых организационных форм коллектива – микрогрупп, относящихся к самой мелкой структурной единице учреждения. В указанных социальных группах, включающих в себя небольшое количество работников, происходит развитие определенной психологической атмосферы, впоследствии влияющей на обстановку внутри всей замкнутой структуры учреждения.

Огромное значение состояния МПК профессионального коллектива обусловлено тем, что оно характеризует положение учреждения в целом. Так как почти каждый работник причислен к той или иной сфере трудовой деятельности и отвечает за определенные функции своего учреждения, то и важность МПК представляется равнозначно соблюдением как общественных, так и личных интересов.

Не допускается ведение деятельности работниками, направленной на дестабилизацию МПК в коллективе, которая заключается в проявление деструктивного поведения работника или группы работников в процессе трудовой деятельности.

Деструктивная форма поведения – это выход работника за пределы своих полномочий, статусно-ролевых правил, дисциплинарных норм трудового процесса. Также деструктивная форма поведения это несоответствие трудового поведения социальным нормам, принятым в учреждении, что влечет за собой напряженность во взаимоотношениях внутри коллектива.

Деструктивное поведение работника (работников) в значительной мере имеет влияние на рабочий процесс и несет за собой определённые последствия для коллектива учреждения.

В связи с указанным, не допускается в поведении работников учреждения:

- проявлять стремление к расширению и обострению конфликта (целенаправленное воздействие на мнение коллектива с целью усугубления ситуации и разжигания взаимного недопонимания и неприязни в коллективе между сотрудниками и/или между малыми группами работников);
- постоянное принижение коллег, негативное оценивание их личности (высмеивание, буллинг, панибратство и унижение достоинства сотрудников в личных беседах, переписках по средствам мессенджеров и в социальных сетях);
- проявление подозрительности и недоверия к коллегам, нарушение этики общения;
- снижение качества предоставляемых услуг;
- напряжение в отношениях между работниками, руководителем;
- снижение темпа развития учреждения.

В учреждении не допускаются следующие формы деструктивного поведения работников в отношении других сотрудников учреждения:

- дисфункциональное (отсутствие профессиональной компетентности);
- противоправное - совершение работником противозаконных поступков, влекущих за собой административное или уголовное наказание;
- административно-управленческое - превышение прав и полномочий, прямое невыполнение своих обязанностей;
- индивидуально-целевое - постановка собственных целей и потребностей выше общественных и коллективных;

- групповой эгоизм – превышение интересов одной группы выше интересов других групп, других работников учреждения;
- имитационное поведение - восприятие чужих нарушений как пример для подражания;
- девиантное - реализация ассоциативных привычек и склонностей, поведение с отклонением от принятых в обществе правовых либо нравственных норм.

Не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств для расследования или совершение ложных заявлений с целью создания существенных препятствий для расследования, проводимого в учреждении. Также не допускается деятельность с использованием методов принуждения на основе сговора и/или угрозы, преследование или запугивание работников.

### 2.3. Общие требования к взаимодействию с третьими лицами.

Важнейшей мерой по поддержанию безупречной репутации учреждения является ответственное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и кодекса чести работниками учреждения, соблюдение этических норм и правил, что является системой определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающей реализацию уставных видов деятельности учреждения. Они не регламентируют частную жизнь работника, не ограничивают его права и свободы, но определяют нравственную сторону его деятельности, устанавливая четкие этические нормы служебного поведения.

Любые взаимоотношения в учреждении с самими работниками, с третьими лицами строятся на принципах законности, добросовестности, прозрачности и уважении.

### 2.4. Отношения с поставщиками.

В целях бесперебойного обеспечения деятельности учреждения, в соответствии с действующим законодательством, производится отбор поставщиков товаров, работ и услуг. Процедуры такого отбора строго документированы и осуществляются ответственными должностными лицами учреждения в соответствии с их должностными регламентами на основании принципов, указанных в п.1 данного документа.

## **3. Конфиденциальность**

Работникам учреждения запрещается сообщать третьим лицам, не являющимся членами трудового коллектива учреждения (временно или постоянно) сведения, полученные ими при осуществлении своей деятельности, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты самим учреждением.

Передача информации внутри учреждения осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами, локальными актами, приказами.

## **4. Заключительные положения.**

Данный локальный акт обязателен для исполнения всеми членами трудового коллектива учреждения в рамках исполнения должностных инструкций.

Ответственный за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений учреждения уполномочен осуществлять контроль соблюдения всех вышеуказанных требований в учреждении.