



ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЛЯ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ
«ЦЕНТР ПОМОЩИ ДЕТЯМ, ОСТАВШИМСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ
РОДИТЕЛЕЙ, «РОСТОК»

Этический кодекс директора

Директор обязан строить свою деятельность, исходя из следующих принципов:

- Соблюдения законности;
- Соблюдения прав ребенка как человека и гражданина РФ, его приоритетного права на проживание в семье;
- Индивидуального подхода;
- Гуманности;
- Конфиденциальности;
- Справедливости.

1. Ответственность перед воспитанниками учреждения и их семьями.

- 1.1. Соблюдать в деятельности учреждения приоритет интересов ребенка;
- 1.2. Создавать в учреждении условия, максимально приближенные к домашним;
- 1.3. Отстаивать интересы воспитанников всеми доступными методами и способами, на всех уровнях;
- 1.4. Запрещать персоналу использовать воспитанника для получения частной выгоды;
- 1.5. Уважительно и объективно относиться к семье воспитанника, невзирая на ее социальный статус или меру ее деградации. Оказывать возможную помощь семье в решении социальных проблем, ставя их наравне с проблемами ребенка;
- 1.6. Целенаправленно прививать в ребенке уважение и любовь к биологической семье или родителю, независимо от крепости их социальной связи;
- 1.7. Демонстрировать семье положительные качества и успехи ребенка;
- 1.8. Активно использовать все формы определения ребенка в семью;
- 1.9. Создавать в учреждении высокую нравственную атмосферу и условия, исключающие потребительское отношение, иждивенчество и безволие воспитанников.

2. Ответственность перед коллегами.

- 2.1. Создавать в коллективе атмосферу сотрудничества, деликатность во взаимоотношениях;
- 2.2. Проявлять полную объективность при оценке профессиональных качеств сотрудника (без учета личных вкусов, симпатий и эмоций);
- 2.3. Способствовать проявлению творческой инициативы в деятельности специалистов, не препятствовать деятельности, проводимой в интересах воспитанника, не преследовать их за эту деятельность;
- 2.4. Не использовать коллег для получения личной выгоды;
- 2.5. Уважительно относиться к просьбам коллег, учитывать их мнение и отдавать должное их вкладу, сделанному в улучшение деятельности учреждения;

- 2.6. Предотвращать и объективно разрешать конфликты в коллективе, не оказывать предпочтение ни одной из конфликтующих сторон;
- 2.7. Служить примером инициативы, энергии, созидательности и творческого отношения к делу;
- 2.8. Обеспечивать условия для спокойного, эффективного и оптимистического труда всего коллектива и каждого сотрудника в отдельности.

3. Ответственность перед своей должностью.

- 3.1. Поддержание высокого уровня профессионализма в использовании современных методик, технологий управления коллективом и реабилитационным процессом, вносить свой вклад в базу профессиональных знаний, умений и навыков;
- 3.2. Установить границы взаимоотношений и ответственности своей и своих подчиненных;
- 3.3. Собственным примером поведения в профессиональном решении вопросов исключать неквалифицированную практику членов коллектива;
- 3.4. Качеством своей работы поддерживать честь и достоинство должности.
- 3.5. Пропагандировать и распространять достижения учреждения с целью создания положительного общественного мнения о нем.

4. Ответственность перед вышестоящими органами.

- 4.1. Рационально использовать финансовые, материальные, кадровые и другие ресурсы;
- 4.2. Не допускать использования служебного положения в целях получения личной выгоды;
- 4.3. Стремиться достигать максимума эффективности за счет рачительного и творческого подхода к хозяйствованию;
- 4.4. Уважительно относиться к распорядительным действиям руководства, не позволять себе проволочки или небрежности в выполнении поручений;
- 4.5. Уметь отстаивать интересы своего учреждения, опираясь исключительно на законодательные акты и целесообразность своих действий в интересах детей.