

Kodeks Etyczny

Pracowników Centrum Usług Społecznych
w Głogowie

Głogów 2025

Preambuła

Niniejszy Kodeks nie jest zbiorem wszystkich nakazów i zakazów obowiązujących pracownika, lecz zawiera jedynie ogólne zalecenia dotyczące podejmowanych działań i wydawanych decyzji. Nie zastępuje on jednak zdrowego rozsądku i osądu każdego pracownika wynikającego z konkretnych sytuacji życiowych i indywidualnych potrzeb mieszkańców.

Celem kodeksu etyki jest wspieranie rozwoju kultury organizacyjnej CUS w Głogowie służącej wzmocnieniu identyfikacji pracowników z CUS oraz sprawniejszemu i bardziej efektywnemu funkcjonowaniu naszej instytucji.

Rozdział 1

Postanowienia ogólne

§ 1.

Ilekróć jest mowa o:

- 1) Kodeksie – należy przez to rozumieć Kodeks Etyczny Pracowników Centrum Usług Społecznych w Głogowie;
- 2) CUS – należy przez to rozumieć Centrum Usług Społecznych w Głogowie;
- 3) Pracowniku – należy przez to rozumieć każdą osobę zatrudnioną w CUS, bez względu na zajmowane stanowisko, pełnioną funkcję, rodzaj i formę zatrudnienia;
- 4) Zespole – należy przez to rozumieć Zespół ds. Kodeksu Etycznego CUS;
- 5) komórce organizacyjnej - należy przez to rozumieć wyodrębnione w strukturze organizacyjnej CUS: działy, sekcje, zespoły, samodzielne stanowiska pracy oraz ośrodki wsparcia – Dom Dziennego Pobytu „Cicha Przystań”.

§ 2.

Podmiotowy zakres obowiązywania Kodeksu

1. Kodeks obowiązuje wszystkich pracowników zatrudnionych w CUS.
2. Każdy pracownik jest osobiście odpowiedzialny za przestrzeganie kodeksu etycznego.

§ 3.

Przedmiotowy zakres obowiązywania Kodeksu

1. Kodeks określa zasady postępowania obowiązujące pracowników CUS w związku z wykonywaniem przez nich zadań publicznych.
2. Pracownicy CUS są zobowiązani do przestrzegania postanowień kodeksu oraz innych aktów regulujących ich prawa i obowiązki, w tym w szczególności przepisów ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, ustawy o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004 r. z późn. zmianami oraz ustawy o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych z dnia 19 lipca 2019 r.

Rozdział 2

Podstawowe zasady postępowania Pracowników CUS

§ 4.

1. Pracownik traktuje swoją pracę jako służbę publiczną, a za cel nadrzędny stawia dobro człowieka.
2. Pracownik działa zawsze praworządnie i szanując prawo stara się być w tym zakresie wzorem dla innych, postępuje w sposób prowadzący do pogłębiania zaufania osób korzystających z usług CUS.
3. Pracownik swoją pracę wykonuje z poszanowaniem godności innych i własnej.

Rozdział 3

Kluczowe zasady i wartości

§ 5.

Zasada uprzejmości i empatii

1. Załatwiając sprawy z mieszkańcami, pracownik organizuje warunki zapewniające poufność i ochronę informacji.
2. Jeżeli pracownik nie jest właściwą osobą w danej sprawie, przekierowuje mieszkańca do odpowiedniego pracownika.
3. Pracownik przyjmując mieszkańców wykazuje się zaangażowaniem, cierpliwością i życzliwym zainteresowaniem sprawami mieszkańca.
4. W przypadku popełnienia błędu, pracownik niezwłocznie stara się naprawić zaistniałą sytuację.
5. Pracownik dba o swój estetyczny wygląd, cechując się nienaganną kulturą osobistą i zawodową, pozwalającą mu na nawiązanie właściwych relacji z mieszkańcami i pracownikami CUS.
6. Pracownik stara się rozwijać postawy empatii wobec mieszkańca i jego problemów oraz współpracowników.

§ 6.

Zasada obiektywizmu

1. Pracownik wykazuje się obiektywizmem w ocenie problemu i prowadzonych spraw.
2. Pracownik postępuje zawsze w oparciu o zasadę równości wszystkich obywateli wobec prawa.
3. Działania pracownika pozbawione są cech jakiegokolwiek dyskryminacji, w szczególności z uwagi na narodowość, rasę, przekonania polityczne, religijne, niepełnosprawność czy wiek.
4. Pracownik stara się ustalać fakty, dążąc do ustalenia prawdy obiektywnej, odrzuca argumenty i sprawy niezwiązane z daną sprawą.
5. Pracownik unika zachowań, które mogą nasuwać podejrzenie o jego stronniczość przy załatwianiu spraw.

§ 7.

Zasada odpowiedzialności

1. Pracownik powinien zdawać sobie sprawę z odpowiedzialności za swoją pracę i jej skutki.
2. Pracownik nie uchyla się od odpowiedzialności za swoje słowa, działania i decyzje.
3. Pracownik przyjmuje, analizuje uwagi i wskazówki.
4. Pracownik udziela wyczerpujących wyjaśnień przełożonym w sprawach służbowych.

§ 8.

Zasada uczciwości

1. Pracownik nie wykorzystuje informacji służbowych do celów prywatnych.
2. Pracownik przestrzega przepisów prawa.
3. Pracownik chroni interesy Centrum Usług Społecznych.

§ 9.

Zasada współpracy i współdziałania

1. Pracownik polepsza umiejętności pracy w zespole oraz umiejętność kooperowania z innymi pracownikami, instytucjami i organizacjami.
2. Pracownik podejmuje działania w celu inicjowania, inspirowania sprawnej realizacji działań i zadań.
3. Pracownik przestrzega Regulaminu Pracy.
4. Pracownik jest gotowy do rozwiązywania spraw problemowych dotyczących jego osoby.
5. Pracownik potrafi oddzielić sprawy osobiste od służbowych i zawodowych.
6. Pracownik nie plotkuje i nie rozpowszechnia niesprawdzonych informacji wśród współpracowników, które mają na celu utratę dobrego wizerunku osoby, której dotyczą.

§ 10.

Zasada sumienności

1. Pracownik starannie i rzetelnie wykonuje powierzone mu obowiązki, wykazuje zaangażowanie w sprawy CUS, dążąc do osiągania jak najlepszych rezultatów swojej pracy.
2. Pracownik nigdy świadomie i celowo nie wprowadza w błąd i nie oszukuje.

§ 11.

Zasada gospodarności

1. Pracownik dba o mienie CUS, sprzęty i urządzenia.
2. Pracownik gospodarnie wykorzystuje materiały i zasoby służące do pracy.

Rozdział 4

Zakres odpowiedzialności etycznej Pracowników CUS

§ 12.

Ogólne zasady odpowiedzialności etycznej

1. Pracownika powinno cechować wysokie morale zawodowe i osobiste.
2. Pracownik powinien wykorzystywać w swej pracy zawodowej wiedzę, umiejętności i pozytywne wartości moralne.
3. Pracownik zobowiązany jest kierować się w działalności zawodowej zasadą dobra mieszkańca.
4. Pracownik zobowiązany jest przeciwstawiać się dyskryminacji osób.
5. Pracownik zobowiązany jest do poszanowania godności mieszkańca.
6. Pracownik zobowiązany jest wykazać zaangażowanie na rzecz pomocy mieszkańcowi w rozwiązywaniu jego trudności życiowych oraz wykorzystać w tym celu swoją wiedzę, umiejętności zawodowe i kompetencje.
7. Pracownik winien zasięgnąć konsultacji współpracowników i zwierzchników w przypadku, gdy leży to w interesie mieszkańca.
8. Pracownik zobowiązany jest do zachowania w tajemnicy informacji uzyskanych od mieszkańców w toku czynności zawodowych.
9. W kontaktach ze współpracownikami, pracownik CUS powinien kierować się zasadami wzajemnego szacunku, uczciwości i tolerancji.
10. Pracownik uczestnicząc w inicjatywach i zadaniach oraz podejmując się dodatkowych zajęć, zachowuje się w sposób godny i odpowiedzialny, a jego postawa nie spowoduje obniżenia

- prestżu społecznego czy podważenia jego zaufania.
11. Pracownik reaguje na nieetyczne zachowanie w przypadku zachowania współpracowników naruszających zasady niniejszego kodeksu.
 12. Pracownik powinien współpracować z innymi pracownikami w celu wykonywania obowiązków zawodowych.
 13. Pracownik powinien rozstrzygać konflikty ze Współpracownikami bez uszczerbku dla mieszkańców.
 14. Pracownik powinien w sposób racjonalny dysponować środkami finansowymi i rzeczowymi przeznaczonymi na realizację zadań.

Rozdział 5

Monitoring i ewaluacja Kodeksu Etycznego Pracowników CUS w Głogowie

§ 13.

Procedura monitoringu i ewaluacji Kodeksu

1. Kodeks podlega co 2 lata ewaluacji, a w razie potrzeby częściej.
2. Celem przeprowadzenia ewaluacji jest dążenie do tego, aby Kodeks był dokumentem żywym, znanym i pomagającym w rzeczywisty sposób kształtować postawy etyczne pracowników CUS.
3. Weryfikację w zakresie realizacji powyższych celów i funkcjonowania niniejszego Kodeksu podejmują pracownicy przy udziale Zespołu - powołanego odrębnym dokumentem przez Dyrektora CUS.
4. Zmiana postanowień Kodeksu jest możliwa na wniosek grupy co najmniej 5 pracowników Centrum, zgłoszony Zespołowi. Decyzja o zmianie zapada w trakcie zebrania pracowników CUS w drodze jawnego głosowania, większością zwykłą w obecności co najmniej 2/3 stanu zatrudnionych pracowników.
5. Skargi, wnioski i uwagi (w formie pisemnej) dotyczące funkcjonowania niniejszego Kodeksu będzie można umieścić w skrzynce skarg i wniosków, umieszczonej przy wejściu do składnicy akt.
6. Zespół zobowiązany jest sprawdzić co 3 miesiące zawartość skrzynki, a raz w roku dokonać weryfikacji funkcjonowania niniejszego Kodeksu, mając na względzie wniesione przez pracowników CUS skargi, wnioski i uwagi.

Rozdział 6

Lista naruszeń kodeksu etyki z CUS Głogów

§14.

Zachowania i postawy uważane za szczególnie naganne

Za szczególnie naganne i szkodliwe uznawane jest:

1. Przyjmowanie i wręczanie prezentów, które mogłyby wskazywać na próby uzyskania nienależnych korzyści materialnych i osobistych za wykonanie czynności i obowiązków zawodowych.

2. Podejmowanie działań o charakterze korupcyjnym przy wykorzystaniu faktu zatrudnienia i zajmowanego stanowiska.
3. Dopuszczanie do powstania konfliktów interesów polegających na czerpaniu nienależnych lub nieuzasadnionych korzyści pracownika w relacji z mieszkańcami.
4. Lekceważenie poleceń przełożonych przejawiające się zaniechaniem wykonania polecenia.
5. Uchylanie się od odpowiedzialności poprzez interpretacje przepisów na własną korzyść pozwalające na unikanie wykonywania nałożonych obowiązków.
6. Wywoływanie konfliktów poprzez prezentowanie postaw nieżyczliwych współpracownikom i przełożonym, brak dobrej woli w zakresie merytorycznego rozwiązywania problemów, celowe rozpowszechnianie szkodliwych opinii, plotkowanie.
7. Lekceważenie mieszkańców przejawiające się brakiem uprzejmości, przekazywaniem szczątkowych lub nieprawdziwych informacji, uniemożliwiających sprawne i kompleksowe załatwienie spraw.
8. Wykorzystywanie informacji posiadanych w związku z zatrudnieniem w CUS Głogów do celów prywatnych oraz czynienie użytku z uprzywilejowanego dostępu do informacji.

Rozdział 7

Odpowiedzialność za stosowanie Kodeksu

§ 15.

1. Wszyscy pracownicy CUS zobowiązani są do stosowania postanowień Kodeksu.
2. Odpowiedzialność za stosowanie Kodeksu ponosi każdy pracownik CUS indywidualnie.
3. W przypadku stwierdzenia naruszeń postanowień niniejszego Kodeksu pracodawca podejmuje odpowiednie działania, wynikające z przepisów prawa pracy.
4. Naruszenie zasad etyki będzie również uwzględniane przy dokonywaniu okresowej oceny pracowników CUS.

Rozdział 8

Wprowadzenie Kodeksu w życie

§ 16.

1. Kodeks przed wejściem w życie został poddany konsultacji z załogą CUS.
2. Konsultacja polegała na przygotowaniu formy pisemnej propozycji Kodeksu i przedstawienia jej pracownikom, celem zgłoszenia przez nich uwag i propozycji.
3. Kodeks po zakończeniu konsultacji został wprowadzony w życie zarządzeniem Dyrektora CUS.

Rozdział 9

Postanowienia końcowe

§ 17.

1. Wszyscy pracownicy mają obowiązek zapoznać się z Kodeksem i złożyć oświadczenie potwierdzające ten fakt. Oświadczenie dołącza się do akt osobowych pracownika (załącznik nr 1).

2. Kodeks jest dostępny:
- na stronie internetowej Centrum Usług Społecznych w Głogowie,
 - u członków Zespołu,
 - w komórce kadrowej CUS.