

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ СО ЯО
Красноперекопского
психоневрологического
интерната



М.В.Филиппова

« 04 » 04 2015 г.

**Кодекс этики и служебного поведения
работников государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания Ярославской области
Красноперекопского психоневрологического интерната**

I. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Ярославской области Красноперекопского психоневрологического интерната (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ (постановление № 19-10 от 26 марта 2002 г.), 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.), Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации», Национальными стандартами Российской Федерации о социальном обслуживании населения и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, рекомендациями Международной федерации социальных работников, «Кодексом этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания» (утвержденном приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 31 декабря 2013 г. №792), Кодексом этики социального педагога и социального работника (утвержденного в 2014 году), 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 учреждения.

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

1.4. Каждый работник учреждения должен следовать положениям Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника учреждения поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса.

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

1.6. Кодекс:

а) служит основой для формирования должной морали в сфере социальной защиты и социального обслуживания населения, уважительного отношения к учреждению социального обслуживания в общественном сознании;

б) выступает инструментом регулирования и формирования общественного сознания и нравственности учреждения социального обслуживания.

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

II. Основные принципы и правила служебного поведения, которыми необходимо руководствоваться работникам учреждения социального обслуживания

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

2.2. Работники учреждения социального обслуживания, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы по предоставлению гражданам социальных услуг;

б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности работника учреждения социального обслуживания;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий учреждения социального обслуживания;

г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам, противодействовать и не подчиняться не отвечающим интересам клиентов влиянию отдельных должностных лиц и административному давлению;

д) соблюдать социальную справедливость и равноправно распределять социальные ресурсы с целью расширения возможностей их предоставления нуждающимся в поддержке клиентам;

е) обеспечивать безопасность оказываемых социальных услуг для жизни и здоровья клиентов;

ж) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

з) соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

и) соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения;

к) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

л) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям граждан различных национальностей и народностей России, учитывать их культурные особенности, вероисповедание, способствовать сохранению самобытности;

м) защищать и поддерживать человеческое достоинство клиентов учреждения, учитывать их индивидуальность, интересы и социальные потребности на основе построения толерантных отношений с ними;

н) уважать права клиентов учреждения, гарантировать им непосредственное участие в процессе принятия решений на основе предоставления полной информации, касающейся конкретного клиента в конкретной ситуации;

о) соблюдать конфиденциальность информации о клиенте, касающейся условий его жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера;

п) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей работника учреждения социального обслуживания, а также не допускать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать его деятельность;

р) 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;

с) соблюдать установленные в учреждении социального обслуживания правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

т) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе учреждения социального обслуживания, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

у) нести личную ответственность за результаты своей деятельности;

ф) стимулировать участие добровольцев, прежде всего из числа молодежи, в деятельности учреждения социального обслуживания по предоставлению клиентам необходимых социальных услуг.

2.3. Работники учреждения социального обслуживания обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации по вопросам социального обслуживания, нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка, а также другие акты органа управления социальной защиты населения и учреждения социального обслуживания субъекта Российской Федерации.

2.4. Работники учреждения социального обслуживания несут ответственность перед клиентами и перед обществом за результаты своей деятельности.

2.5. Работники учреждения не вправе применять медицинские методы и средства с целью наказания клиентов для удобства персонала или других лиц, а также применять иные формы жестокого обращения с клиентами.

2.6. Работники учреждения при оказании социальных стационарных услуг клиентам не вправе заключать с ними имущественные сделки, использовать их труд в личных целях, распивать с ними спиртные напитки,

вступать в интимную связь, пользуясь своим должностным (профессиональным) положением (врач, социальный работник и др.) или психической несостоятельностью клиента.

2.7. Работники учреждения обязаны проявлять максимальную деликатность в отношении личной жизни клиентов, не вторгаться в эту сферу без их согласия, а в случаях, требующих по медицинским показаниям установление контроля поведения клиента, ограничивать свое вмешательство рамками профессиональной необходимости. В таких случаях следует сообщать клиенту о причинах и характере предпринимаемых мер.

2.8. Работники должны оказывать помощь клиентам в условиях наименьшего стеснения их свободы, способствовать формированию у них чувства ответственности за свои поступки.

2.9. Работники должны стремиться к установлению с клиентами «терапевтического сотрудничества», основанного на взаимном согласии, доверии, правдивости и взаимной ответственности. Если психическое состояние клиента исключает возможность таких отношений, они устанавливаются с его законным представителем, родственником или другим близким лицом, действующим в интересах клиента.

2.10. Никакое психиатрическое вмешательство не может быть произведено против или независимо от воли клиента, за исключением случаев, когда вследствие тяжелого психического расстройства клиент лишается способности решать, что является для него благом, и когда без такого вмешательства с высокой вероятностью может последовать серьезный ущерб самому клиенту или окружающим. Применение работниками (врач, медсестра, санитарка и др.) в этих случаях к клиенту не добровольных мер необходимо и морально оправдано, но допустимо лишь в пределах, которые определяются наличием такой необходимости.

2.11. Работники учреждения, непосредственно контактирующие с клиентами, не вправе разглашать без разрешения клиентов или их законных представителей сведения, полученные в ходе обследования и лечения клиентов и составляющие врачебную тайну, включая сам факт оказания психиатрической и иной медико-социальной помощи. Работники не вправе без такого разрешения разглашать сведения, составляющие врачебную тайну, если они были получены ими от сотрудников другого медико-социального учреждения, из медицинских документов или иных источников. Смерть клиента не освобождает сотрудников от обязанности сохранения врачебной тайны. Работники вправе сообщать третьим лицам сведения, составляющие врачебную тайну, независимо от согласия клиента или его законного представителя только в случаях, предусмотренных законом, и в случаях,

когда у сотрудников нет иной возможности предотвратить причинение серьезного ущерба самому клиенту или окружающим. При этом сотрудникам следует по возможности ставить клиента в известность о неизбежности раскрытия информации.

2.12. Работник должен отказаться от сотрудничества с представителями клиентов или иными лицами, если они добиваются от него действий, противоречащих этическим принципам или закону.

2.13. Работники учреждения социального обслуживания обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

III. Этические правила служебного поведения работников учреждения социального обслуживания

3.1. В служебном поведении работнику учреждения социального обслуживания необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

3.2. В служебном поведении работника учреждения социального обслуживания недопустимы:

а) любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, пренебрежительный тон, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение;

г) курение в служебных помещениях, во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

3.3. Работники учреждения социального обслуживания призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

3.4. Работники учреждения социального обслуживания должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с гражданами и коллегами.

3.5. Внешний вид работника учреждения социального обслуживания при исполнении им должностных обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность или являться спецодеждой.

3.6. Руководство учреждения приветствует индивидуальный стиль рабочего места, если он не противоречит имиджу учреждения.

3.7. Работник учреждения на рабочем месте не должен заниматься делами, не связанными со служебными вопросами.

3.8. Работниками учреждения запрещается на рабочем месте, а также во всех производственных помещениях на территории учреждения курить и употреблять алкогольные напитки. Курение разрешено только в специально выделенном для этого месте.

IV. Конфликт интересов

4.1. В целях недопущения возникновения конфликта интересов в системе социальной защиты населения работник учреждения обязан:

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к конфликту интересов;
- действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации, соблюдать правила и процедуры, предусмотренные действующим законодательством и настоящим Кодексом;
- доводить до сведения вышестоящего руководителя информацию о любом возможном конфликте интересов.

4.2. Работникам следует избегать всякого личного интереса, который может повлиять на их способность действовать в интересах учреждения, или который затрудняет объективное и эффективное выполнение ими должностных и профессиональных обязанностей.

4.3. Сотрудник не должен использовать учреждение, его репутацию, служебную информацию с целью личного обогащения или обогащения других лиц.

4.4. Руководство учреждения признает право сотрудников заниматься иной трудовой деятельностью на других предприятиях в соответствии с трудовым законодательством РФ. При этом сотрудники ответственны за то, чтобы иная трудовая деятельность не наносила ущерба авторитету или материальным интересам учреждения. Осуществление иной трудовой деятельности возможно только в нерабочее время, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

V. Религиозная и политическая деятельность

5.1. Учреждение придерживается принципа нейтралитета в отношении общественных движений, политических партий и объединений и осуществляет свою деятельность в интересах проживающих в интернате клиентов. Тем не менее, руководство учреждения поощряет своих работников принимать участие в политическом процессе.

5.2. Политические и религиозные убеждения являются личным делом каждого и не должны препятствовать исполнению трудовых обязанностей.

5.3. Руководство учреждения не препятствует участию работников в политической и религиозной деятельности в нерабочее время и не на территории учреждения. Работники, принимающие участие в такой деятельности, должны действовать в качестве частного лица, но не официального представителя учреждения.

5.4. Руководство учреждения не предоставляет своим работникам время для политической деятельности с сохранением оклада, так как это рассматривается как практический вклад в деятельность той или иной политической партии или общественной организации.

5.5. Работники не имеют права осуществлять политическую, религиозную деятельность, используя ресурсы учреждения.

VI. Ответственность за нарушение Кодекса

6.1. Нарушение работником учреждения положений 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.

6.2. Соблюдение работником учреждения положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности.

6.3. Нарушение работником учреждения положений Кодекса подлежит осуждению на заседании трудового коллектива.