Приложение
к приказу от 28.12.2024 №232

Кодекс этики и поведения работников ГАУСО НСО "Маслянинский комплексный социально-оздоровительный центр"

I. Общие положения

1. Кодекс этики и поведения работников ГАУСО НСО "Маслянинский комплексный социально-оздоровительный центр" (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Межпарламентской Ассамблеи государств - участников СНГ (постановление от 26.03.2002 № 19-10), Международной декларации этических принципов социальной работы (принята Международной федерацией социальных работников 08.07.1994), Международными этическими стандартами социальной работы (приняты Международной федерацией социальных работников 08.07.1994), Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31.12.2013 № 792 «Об утверждении Кодекса 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.

2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам ГАУСО НСО "Маслянинский комплексный социально-оздоровительный центр" (далее - учреждение социального обслуживания).

3. Лицо, поступающее на работу в учреждение социального обслуживания, обязано ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

4. Каждый работник учреждения социального обслуживания должен следовать положениям Кодекса, а каждый получатель социальных услуг вправе ожидать от работника учреждения социального обслуживания поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

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

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.

7. Знание и соблюдение работником учреждения социального обслуживания положений Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности.

II. Главные ориентиры и ценности учреждения социального обслуживания

8. Высокий профессионализм работников учреждения социального обслуживания является залогом его успешной деятельности. Учреждение социального обслуживания стремится создавать необходимые условия для комфортной работы и реализации потенциала работников. Работа учреждения социального обслуживания строится на взаимном уважении и терпимости по отношению друг к другу, независимо от занимаемой должности и выполняемых функций.

9. Все кадровые решения учреждение социального обслуживания принимает в строгом соответствии с трудовым законодательством. Деятельность учреждения социального обслуживания, его взаимодействие с населением, органами власти и общественными организациями нацелено на достижение понимания социальных, культурных, экологических и экономических особенностей.

10. Учреждением социального обслуживания не допускаются никакие формы притеснения или дискриминации, соблюдаются права каждого работника учреждения социального обслуживания на коллективное представительство интересов, в том числе профсоюзных организаций, исключая любую возможность возникновения враждебной, унизительной или оскорбительной для человеческого достоинства атмосферы.

11. От каждого работника учреждения социального обслуживания зависят деловая репутация и авторитет, дальнейшее успешное и устойчивое развитие учреждения социального обслуживания, в том числе при общении с другими работниками учреждения социального обслуживания, партнерами, контрагентами, с общественностью, а также при размещении информации в интернете, взаимодействии со средствами массовой информации, при работе с конфиденциальной информацией.

12. Учреждение социального обслуживания соблюдает все требования действующего законодательства Российской Федерации и законодательства Новосибирской области, связанного с осуществлением своей деятельности, в полной мере уплачивает налоги и заработную плату, осуществляет профессиональное управление в области охраны здоровья персонала, безопасности труда и экологии.

III. Основные принципы и правила поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам учреждения социального обслуживания

13. Основные принципы поведения работников учреждения социального обслуживания являются основой поведения работников учреждения социального обслуживания в связи с осуществлением ими профессиональных должностных обязанностей в социальной сфере.

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

1) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы по предоставлению населению мер социальной поддержки и оказанию социальных услуг;

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

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

4) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, противодействовать и не подчиняться не отвечающим интересам получателей социальных услуг влиянию отдельных должностных лиц и административному давлению;

5) соблюдать социальную справедливость и равноправно распределять социальные ресурсы с целью расширения возможностей их предоставления нуждающимся в поддержке получателям социальных услуг;

6) обеспечивать безопасность оказываемых социальных услуг для жизни и здоровья получателей социальных услуг;

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

8) соблюдать нейтральность, исключающую возможность влияния на деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

9) соблюдать дисциплину труда, определенную Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями,

локальными нормативными актами учреждения социального обслуживания, трудовым договором, правила делового поведения и общения;

10) проявлять корректность и внимательность в обращении с получателями социальных услуг и другими работниками учреждения социального обслуживания;

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

12) защищать и поддерживать человеческое достоинство получателей социальных услуг, учитывать их индивидуальность, интересы и социальные потребности на основе построения толерантных отношений с ними;

13) 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;

14) соблюдать конфиденциальность информации о получателях социальных услуг, касающейся условий их жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера;

15) 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;

16) 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.

15. Работники учреждения социального обслуживания обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации по вопросам социального обслуживания, нормативные правовые акты Новосибирской области, в том числе министерства социального развития Новосибирской области, должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка учреждения социального обслуживания, а также локальные нормативные акты учреждения социального обслуживания.

16. Работники учреждения социального обслуживания несут ответственность перед получателями социальных услуг и перед обществом за результаты своей деятельности.

17. Работники учреждения социального обслуживания обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Новосибирской области о противодействии коррупции.

18. Работники учреждения социального обслуживания должны быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Новосибирской области благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

19. Работнику учреждения социального обслуживания запрещается получать в связи с исполнением им должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

IV. Этические правила поведения работников учреждения социального обслуживания

20. 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.

21. В поведении работника учреждения социального обслуживания недопустимы:

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

2) грубость, пренебрежительный тон, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;

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

4) курение в служебных помещениях, во время совещаний, бесед, иного общения с другими работниками учреждения социального обслуживания, получателями социальных услуг и иными лицами;

5) поведение (высказывания, жесты, действия), которое может быть воспринято окружающими как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки.

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

23. Работники учреждения социального обслуживания должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с другими работниками учреждения социального обслуживания, получателями социальных услуг и иными лицами.

24. Внешний вид работника учреждения социального обслуживания при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата мероприятия должен способствовать уважению граждан к учреждениям социального обслуживания, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

V. Взаимодействие со средствами массовой информации и деятельность в информационном пространстве

25. Информационная политика учреждения социального обслуживания предусматривает размещение всей необходимой информации о ее деятельности в открытых источниках. В частности, такая информация находится в общем доступе на официальном сайте учреждения социального обслуживания.

26. Любое обращение и/или инициирование такого обращения к представителям средств массовой информации в устной, письменной, электронной либо иной форме по вопросам сотрудничества или обмена информацией, касающейся деятельности учреждения социального обслуживания, согласовывается с министерством социального развития Новосибирской области.

27. Кодекс предусматривает ряд правил к использованию сотрудниками учреждения социального обслуживания интернета:

- не размещать рабочие материалы и/или информацию о деятельности учреждения социального обслуживания в интернете;

- не использовать электронную почту учреждения социального обслуживания в личных целях, личную электронную почту в служебных целях;

- не размещать в интернете фотографии, аудио- и видеозаписи с корпоративных мероприятий, рабочих мест и объектов учреждения социального обслуживания;

- не участвовать в обсуждении новостей учреждения социального обслуживания, решений руководства или работников, а также информации, касающейся партнеров и получателей социальных услуг учреждения социального обслуживания;

- выступать в качестве представителя учреждения социального обслуживания с заявлениями, комментариями, оценками только при наличии соответствующих полномочий.

VI. Ответственность за нарушение Кодекса

29. Нарушение работником учреждения социального обслуживания положений Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения - моральному осуждению.

30. Нарушение работником учреждения социального обслуживания положений Кодекса подлежит осуждению на заседании общественного (попечительского) совета учреждения социального обслуживания (далее - Совет).

31. Совет во взаимодействии с руководителем учреждения социального обслуживания обсуждает факты несоблюдения требований к поведению работника учреждения социального

обслуживания, вносит предложения по защите прав и интересов получателей социальных услуг, а при необходимости о наложении на работника дисциплинарного взыскания. Решения Совета учитываются при проведении аттестации и поощрениях соответствующего работника.