Министерство социальной защиты населения Амурской области

государственное автономное учреждение Амурской области «Благовещенский комплексный центр социального обслуживания населения «Доброта» (ГАУ АО «Благовещенский КЦСОН»)

ПРИКАЗ

03.10.2017 № 402 -д

г. Благовещенск

О введении в действие Кодекса профессиональной этики и служебного поведения работников ГАУ АО «Благовещенский КЦСОН»

С целью ориентации руководителей и работников ГАУ АО «Благовещенский КЦСОН» на этические ценности в профессиональной деятельности, которые способствуют поддержанию имиджа Учреждения, укреплению авторитета, доверия граждан к работникам Учреждения,

приказываю:

1. Утвердить и ввести в действие Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников государственного автономного учреждения Амурской области «Благовещенский комплексный центр социального обслуживания населения «Доброта» с 21 октября 2017 года (Приложение) .

2. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор О.В. Подкорытова

СОГЛАСОВАННО:
Первичная профсоюзная организация ГАУ АО «Благовещенский КЦСОН»

Председатель____Р.И.Седых

УТВЕРЖДЕН
приказом № 402-д
ГАУ АО «Благовещенский КЦСОН»

от «03» октября 2017 года

КОДЕКС

профессиональной этики и служебного поведения работников государственного автономного учреждения Амурской области «Благовещенский комплексный центр социального обслуживания населения «Доброта»

1. Общие положения

1.1. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников государственного автономного учреждения Амурской области «Благовещенский комплексный центр социального обслуживания населения «Доброта» (далее – Учреждение, далее - Кодекс) разработан в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, других федеральных законов и законов субъекта Российской Федерации, действующим законодательством Российской Федерации в сфере социального обслуживания, Уставом Учреждения, и основывается на общепринятых нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которым должны руководствоваться работники Учреждения не зависимо от занимаемой ими должности.

1.3. Гражданин поступающий на работу в Учреждение, обязан ознакомиться с настоящим Кодексом.

1.4. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.5. Знание и соблюдения работниками Кодекса является одним из критериев оценки качества профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

1.6. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников государственного автономного учреждения Амурской области «Благовещенский комплексный центр социального обслуживания населения «Доброта» является внутренним локальным документом.

2. Основные цели и задачи Кодекса

Основной целью Кодекса является:
2.1. Установление этических норм и правил поведения работников Учреждения для использования в профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета, доверия граждан к Учреждению, обеспечение единых норм поведения работников.

Основными задачами Кодекса являются:
2.2. Содействие достижению основных целей и задач Учреждения.
2.2. Обеспечение единообразного и правильного применения работниками норм профессиональной этики и служебного поведения.
2.3. Содействие повышению имиджа Учреждения, укреплению доверия граждан к нему.
2.4. Консолидация работников.
2.5. Формирование общепринятых и специальных норм морали.
2.6. Повышение нравственного уровня работников, развитие и укрепление различных форм их самоконтроля.

3. Основные понятия и термины

3.1. Высокая нравственность – совокупность социальных правил и норм поведения, которыми люди руководствуются в своей жизни на основе соблюдения морали, поведения с точки зрения добра и зла, справедливости и несправедливости, способности жить по совести, чести.
3.2. Достоинство – категория этики, означающая особое моральное отношение человека к самому себе и отношение к нему со стороны общества, окружающих, основанное на признании ценности человека как личности.
3.3. Конфликт интересов – ситуация выбора между интересами организации в целом и интересами отдельного субъекта или группы субъектов, участвующих в корпоративных отношениях.
3.4. Мораль – это определенная форма общественного сознания, совокупность социальных правил и норм поведения, которыми люди руководствуются в своей жизни на основе оценки человеческого поведения с точки зрения Добра и Зла, Справедливости и Несправедливости, способности жить по Совести, Чести.
3.5. Совесть - выражение способности личности осуществлять нравственный самоконтроль, формировать для себя нравственные обязанности, требовать от себя их выполнения, производить самооценку совершаемых поступков.
3.6. «Всестороннее» развитие личности включает в себя три качества:
- духовное богатство (мировоззренческие позиции личности, ценностные ориентиры);
- моральная чистота (единство знаний и убеждений, слов и дел, целей и средств, гражданской ответственности в сочетании с эмоциональной чуткостью и добротой).

- физическое совершенство (гармония, развитие физических качеств, приверженность к здоровому образу жизни).

3.7. «Гармоничное» развитие личности связано со всесторонней, согласованной деятельностью личности в интересах общества и самого человека, насколько духовное богатство, моральная чистота, физическое совершенство пропорционально соответствуют друг другу.

3.8. Честь - внешнее признание поступков человека, его заслуг, проявляющееся в почитании, авторитете, славе.

3.9. Этика – учение о морали, о нравственном воспитании личности.

3.10. Профессиональная этика – это совокупность моральных норм, которые определяют отношение человека к своему профессиональному долгу.

4. Принципы межведомственного взаимодействия

4.1. Взаимное доверие и понимание конструктивных возможностей другой стороны.

4.2. Взаимное уважение.

4.3. Нахождение компромиссов в процессе разработки и реализации планов и программ совместной деятельности.

4.4. Эффективный информационный обмен между участниками сотрудничества.

4.5. Добросовестное исполнение договорных обязательств.

4.6. Неукоснительное соблюдение требований федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации при осуществлении профессиональной деятельности.

4.7. Исполнение своих должностных обязанностей исключительно на профессиональной основе.

4.9. Исключение предвзятости при осуществлении профессиональной деятельности.

5. Принципы взаимоотношений со средствами массовой информации

5.1. Предоставление СМИ, только согласованной с директором Учреждения информации.

5.2. Предоставление СМИ только достоверной информации, исключающей ее двойное толкование.

5.3. Требование от СМИ опровержения в случаях распространения ими недостоверной или ложной информации.

5.4. При публикации печатной информации обязательным является наличие ссылок на источники информации.

5.5. Запрещается предоставление информации, порочащей честь и достоинство других организаций.

5.6. Уважительно относиться к деятельности представителей СМИ по информированию общества о работе Учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке.

5.7. Этически не одобряется фотосъемка граждан, семей попавших в трудную жизненную ситуацию или на их фоне.
5.8. Этически не одобряется публикация и обсуждение в социальных сетях или иных открытых источниках данных граждан, обратившихся за помощью в Учреждение.
5.9. Способствовать продвижению позитивного имиджа Учреждения, через распространение ее передовых форм и методов социального обслуживания населения в СМИ.

6. Принципы внутренних взаимоотношений между работниками структурных подразделений, руководителей с работниками, между работниками и гражданами

6.1. Основные принципы:

6.1.1. Доброжелательность при общении с коллегами.
6.1.2. Исполнительность и творческий подход к делу.
6.1.3. Чувство коллективизма, направленное на решение задач, стоящих перед Учреждением.
6.1.4. Исключение неправомерной критики в адрес коллег, необоснованного публичного осуждения их деятельности и иных действий, наносящих ущерб и подрывающих их деловую репутацию.
6.1.5. Соблюдение установленных этических норм и правил публичных выступлений.
6.1.6. Открытость в общении с коллегами и самокритичность.
6.1.7. Соблюдение установленных этических норм в процессе оказания социальных услуг.
6.1.8. Обязательное участие работников в обсуждении важных проблем, стоящих перед Учреждением.
6.1.9. Ответственность каждого работника за конечный результат своей работы и деятельности Учреждения.
6.1.10. Обеспечение конфиденциальности полученной информации, не использование ее в ущерб деловой репутации Учреждения.
6.1.11. Забота о своем здоровье и здоровье окружающих, поддержание работоспособности и оптимального психологического состояния коллектива.
6.1.12. Повышение уровня профессионального мастерства, овладение современными методами и технологиями, изучение отечественного и зарубежного опыта для достижения высоких результатов в работе.
6.1.13. Дорожить деловой репутацией Учреждения, формировать её положительный имидж.
6.1.14. Не оказывать предпочтения, каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций.

6.1.15. Проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию.

6.1.16. Руководствоваться принципом законности, требованиями Конституции РФ, законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.1.17. Являться носителем высокой культуры, порядочности, толерантности.

6.1.18. Быть честным и открытым, вежливым и корректным в отношениях с гражданами и должностными лицами.

6.1.19. Развивать профессиональные, управленческие и личностные компетенции на основе обучения, самообразования и самовоспитания.

6.1.20. Принимать решения на основе полной информации и обоснованной ее оценки с учетом возможных рисков.

6.1.21. Выполнять свои должностные обязанности, проявляя высокую ответственность, дисциплинированность, добросовестность, тактичность и внимательность.

6.1.22. Соблюдать общепринятые морально-этические нормы, уважать личное достоинство работников.

6.1.23. Осуществлять профессиональную деятельность в обстановке объективности и требовательности в сочетании с доброжелательным, внимательным отношением к работникам.

6.1.24. Способствовать созданию устойчивой и позитивной морально-психологической обстановки в коллективе своим отношением к работе и личным поведением.

6.1.25. Исключать обращение к коллегам, гражданам в фамильярной и высокомерной форме, обсуждение с гражданами профессиональных и личных качеств своих коллег.

6.1.26. Придерживаться делового стиля в одежде в период исполнения своих должностных обязанностей.

6.1.27. Соблюдать должностную субординацию и деловой этикет.

6.1.28. Стремиться быть лучшими во всех областях, представляющих для Учреждения особую значимость.

6.1.29. Не допускать распространение информации, наносящей урон имиджу Учреждению.

6.1.30. Знать и соблюдать нормы настоящего Кодекса, нести ответственность за свою деятельность и поведение.

6.2. Этические нормы и принципы взаимоотношений руководителей с работниками:

6.2.1. Личное соблюдение этических норм и принципов корпоративной культуры Учреждения.

6.2.2. Доверительное отношение с подчиненными, стремление видеть в них своих единомышленников.

6.2.3. Открытость в общении, к конструктивной критике, уважение к мнению коллег и подчиненных.

6.2.4. Привлечение подчиненных к выполнению задач, стоящих перед Учреждением.
6.2.5. Стремление к созданию нравственно здоровой атмосферы в коллективе.
6.2.6. Признание суверенности личности, сохранение ее чести и достоинства.
6.2.7. Развитие у подчиненных чувства личной ответственности в решении общих задач, стоящих перед Учреждением.
6.2.8. Воспитание у подчиненных чувства ответственности за поддержание имиджа Учреждения.
6.2.9. Использование административных прав в отношениях с подчиненными в рамках профессиональной этики.
6.2.10. Воспитание в себе высоких нравственных качеств и использование их в повседневной работе.
6.2.11. Деловая требовательность при решении поставленных задач.
6.2.12. Развитие личной инициативы работников, поддержка их в реализации инноваций.
6.2.13. Использование принципов объективности, справедливости и отсутствие предвзятости при разрешении конфликтных ситуаций.
6.2.14. Активное поощрение работников при качественном выполнении поставленных задач.
6.2.15. Использование при необходимости методов наказания работников за различные проступки, не унижающих их чести и достоинства.
6.2.16. Создание психологического климата в структурном подразделении, способствующего развитию способностей и положительных качеств работников.
6.2.17. Привлечение работников к участию в различных сферах деятельности Учреждения с учетом их личных способностей не ущемляя их прав и чувства собственного достоинства.
6.2.18. Создание условий для стремления работников к повышению квалификации.

6.3. Этические нормы и принципы поведения работников во взаимоотношениях с коллегами

6.3.1. Личное соблюдение установленных норм и правил профессиональной этики.
6.3.2. Открытость и честность во взаимоотношениях с коллегами.
6.3.3. Оказание профессиональной помощи гражданина, принятым на работу в Учреждение.
6.3.4. Исключение грубости и предвзятости во взаимоотношениях с коллегами.
6.3.5. Исключение переноса личных проблем на взаимоотношения в коллективе.
6.3.6. Постоянное стремление к профессиональному росту.
6.3.7. Поддержание имиджа Учреждения в любых ситуациях.
6.3.8. Соблюдение внешнего вида в соответствии с нормами и принципами профессиональной этики.

6.4. Этические нормы и принципы поведения работников и руководителя Учреждения с гражданами:

6.4.1. Работникам Учреждения 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

6.4.2. Работникам и руководителю Учреждения при работе с гражданами запрещено:

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

6.4.2.2. грубости, пренебрежительный тон, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;

6.4.2.3. угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение;

6.4.2.4. Курение в служебных помещениях, при посещении клиентов на дому, во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

7. Конфликт интересов

При осуществлении трудовой деятельности работники Учреждения обязаны:

7.1 Для обеспечения объективности и ограничения влияния личных отношений лица, обязанного принимать решения, должностное лицо должно отказаться от участия в их принятии, если имеет личные отношения с теми, кого эти решения касаются (родственники, друзья, деловые партнеры).

8. Ответственность и контроль

8.1. Соблюдение Кодекса в одинаковой степени является делом всех работников Учреждения.

8.2. Работники Учреждения обязаны знать и соблюдать нормы настоящего Кодекса, нести ответственность за свою трудовую деятельность и служебное поведение.

8.3. Контроль за соблюдением Кодекса возлагается на директора Учреждения, заместителей директора и заведующих отделениями.

8.4. За нарушение норм Кодекса к работникам могут быть применены следующие меры: обсуждение поведения в структурном подразделении, проведение служебной проверки, с применением дисциплинарного взыскания.

8.5. Соблюдение работниками положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на

вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.