

КОДЕКС

ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

ГБУ РС(Я) «Нюрбинский межлулусный дом-интернат
для престарелых и инвалидов им. В.А. Петровой»

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения (далее – Кодекс) работников ГБУ РС(Я) «Нюрбинский межлулусный дом-интернат для престарелых и инвалидов им. В.А. Петровой» (далее – Учреждение) разработан в соответствии с положениями Кодекса этики и служебного поведения руководителей и работников подведомственных учреждений Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) (Приказ МТиСР РС(Я) от 30.10.2024 г. № 1819-ОД), 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 ГБУ РС(Я) «НМДИПИ им. В.А. Петровой».

1.3. Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в ГБУ РС(Я) «НМДИПИ им. В.А. Петровой», обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

1.4. Каждый работник ГБУ РС(Я) «НМДИПИ им. В.А. Петровой» должен следовать положениям Кодекса, а каждый проживающий учреждения вправе ожидать от работника ГБУ РС(Я) «НМДИПИ им. В.А. Петровой» поведения в отношениях 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 работников учреждения, повышению доверия проживающих к учреждению.

1.6. Кодекс служит основой для формирования должной морали в сфере социальной защиты и социального обслуживания проживающих, уважительного отношения к учреждениям социального обслуживания в общественном сознании.

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

2. Основные принципы и правила служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам учреждения.

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

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

2.2.1 исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы по предоставлению стационарного социального обслуживания пожилым людям и инвалидам;

2.2.2 исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности работников учреждения;

2.2.3 осуществлять свою деятельность в пределах полномочий учреждения;

2.2.4 обеспечивать безопасность оказываемых социальных услуг для жизни и здоровья проживающих;

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

2.2.6 соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

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

2.2.8 проявлять корректность и внимательность в обращении с проживающими и должностными лицами;

2.2.9 проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям граждан различных национальностей и народностей России, учитывать их культурные особенности, вероисповедание;

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

2.2.11 соблюдать конфиденциальность информации о проживающем в учреждения, касающейся условий его жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера;

2.2.12 воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей руководителя и работника учреждения, а также не допускать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать их деятельность;

2.2.13 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;

2.2.14 нести личную ответственность за результаты своей деятельности;

2.2.15 стимулировать участие добровольцев, прежде всего из числа молодежи, в деятельности учреждений социального обслуживания по предоставлению проживающим необходимых социальных услуг.

2.2.16 не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и учреждениям, противодействовать и не подчиняться не отвечающим интересам клиентов, влиянию отдельных должностных лиц и административному давлению.

2.2.17 обеспечивать клиентоцентричный подход при взаимодействии с проживающими (внешним и внутренним).

2.2.18 уважать права проживающих, гарантировать им непосредственное участие в процессе принятия решений на основе предоставления полной информации, касающейся конкретного клиента в конкретной ситуации.

2.3. Руководители и работники учреждения 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 нормативные акты учреждения.

2.4. Руководители и работники учреждения несут ответственность перед проживающими в доме интернате за результаты своей деятельности.

2.5. Руководители и работники учреждения обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

2.6. Руководители и работники учреждения, осуществляющие взаимодействие с работниками других организаций, ведомств, должны быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в субъекте Российской Федерации благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.7. Руководители учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к работникам, призваны:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию межведомственных конфликтов интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

2.8. Руководители учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к работникам, должны принимать меры к тому, чтобы своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

2.9. Руководители учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к работникам, несут ответственность в соответствии с законодательством за действия или бездействия подчиненных работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если они не приняли мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

3. Этические правила служебного поведения работников учреждения

3.1. В служебном поведении работнику 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.

3.2. В служебном поведении работника учреждения 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) публичные высказывания, суждения, оценки, в том числе в средствах массовой информации, социальных сетях, мессенджерах, в отношении деятельности государственных органов и учреждений, их руководителей, включая решения вышестоящего государственного органа и/или органа исполнительной власти, который является учредителем государственных учреждений, где замещают должности сотрудники, способных нанести ущерб репутации ведомств, учреждения, должностного лица, граждан;
- в) размещать в информационно – телекоммуникационной сети Интернет изображений, текстовых, аудио, видеоматериалов, этичность которых может быть поставлена под сомнение, запрещено размещать служебные документы;
- г) пренебрежительно отзываться о работе коллег по служебной деятельности;
- д) использовать свой официальный статус в интересах третьей стороны.
- ж) грубости, пренебрежительный тон, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;
- е) угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение;
- и) курение в служебных помещениях, во время служебного общения с клиентами учреждения.
- к) распитие алкогольных напитков в здании учреждения и на его территории.

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

3.4. Руководители и работники учреждения должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с гражданами и коллегами.

3.5 Придерживаться этикета, регулирующего правила делового общения в онлайн – среде, рекомендуется тщательно выбирать информацию для размещения постов на страницах в социальных сетях. Вести переписку в рабочих чатах в деловой доброжелательной форме, выражая мысли без лишних эмоций.

3.6 Внешний вид руководителя и работника учреждения при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважению граждан к социальному работнику и соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность, ограниченное количество и размер украшений. Недопустимы татуировки, пирсинги на открытых частях тела. При этом, допустима дифференциация норм в отношении внешнего вида сотрудников отдельных категорий (подразделений) с учетом вида деятельности учреждения.

3.7 Содержать здание учреждения, рабочие места в чистоте и порядке, исключить на рабочих местах посторонние предметы, не имеющие прямого отношения к выполнению должностных обязанностей.

3.8 Поведение руководителей и работников учреждений вне зависимости от места и времени должно соответствовать требованиям, указанным в настоящем Кодексе.

4. Ответственность за нарушение Кодекса

4.1. Работники учреждения вне зависимости от замещаемой должности в своей профессиональной деятельности обязаны соблюдать требования настоящего Кодекса и

нести ответственность за соблюдение правил служебного поведения, предусмотренных в нем.

4.2. За действие или бездействие, нарушающее положения настоящего Кодекса, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным действующим законодательством, и учитывается при проведении аттестации, заключении трудового договора, рассмотрении морального и материального поощрения.

4.3. Нарушение руководителем учреждения положений Кодекса рассматривается на Комиссии Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) по соблюдению требований к служебному поведению руководителей подведомственных учреждений и урегулированию конфликта интересов.

4.4. Нарушение работником учреждения положений Кодекса рассматривается на соответствующей Комиссии подведомственного учреждения и работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным действующим законодательством, и учитываются при проведении аттестации, продвижении по службе и поощрениях соответствующего работника.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих правил, определяющих основные требования к поведению работников в служебном поведении, а также определяет ответственность работников за нарушение этих правил.

1.3. Целью Кодекса является установление единых правил поведения работников в служебном поведении, а также обеспечение соблюдения этих правил всеми работниками учреждения.

1.4. Каждый работник учреждения должен соблюдать правила, установленные в Кодексе, и нести ответственность за нарушение этих правил в соответствии с требованиями законодательства.

1.5. Целью Кодекса является установление единых правил поведения работников в служебном поведении, а также обеспечение соблюдения этих правил всеми работниками учреждения.

1.6. Кодекс является основой для формирования единой морали в сфере служебного поведения и социального обслуживания населения, уважения человеческого достоинства и обеспечения высокого качества обслуживания населения.

1.7. Задача и обязанность работников учреждения соблюдать правила, установленные в Кодексе, является одним из основных критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения.

1.8. Основные принципы в поведении служебного поведения, которые не подлежат никакому усмотрению работниками учреждения.

2.1. Основными принципами служебного поведения работников учреждения являются соблюдение Конституции Российской Федерации и законов, а также профессиональных обязанностей в социальной сфере.