

**Утверждаю**  
Директор ГБУ «Трояновский сельский  
психоневрологический интернат»:  
А.И.Александров  
«23/» 21 2014 г.



**Кодекс  
этики и служебного поведения работников  
Государственного бюджетного учреждения  
«Трояновский сельский психоневрологический интернат»**

**I. Общие положения**

**1.1.** Кодекс этики и служебного поведения работников Государственного бюджетного учреждения «Трояновский сельский психоневрологический интернат» (далее – Учреждение и 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 10 декабря 1995 г. № 195-ФЗ «Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации», Федеральным законом от 2 августа 1995 г. № 122-ФЗ «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов», Национальными стандартами Российской Федерации о социальном обслуживании населения и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, рекомендациями Международной федерации социальных работников, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства, приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 декабря 2014 года № 792 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания».

**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 на работу в Учреждение социального обслуживания, 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 социального обслуживания 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, а также содействие укреплению авторитета работников 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 органам управления социальной защиты населения и учреждениям социального обслуживания в общественном сознании, в частности к Учреждению;

б) выступает инструментом регулирования и формирования общественного сознания и нравственности работников Учреждения .

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 населению мер социальной поддержки и оказанию социальных услуг;

2.2.2. исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности каждого работника Учреждения ;

2.2.3. осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Учреждения;

2.2.4. не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам сотрудников или проживающих в Учреждении, противодействовать и не подчиняться не отвечающим интересам проживающих влиянию отдельных должностных лиц и административному давлению;

2.2.5. соблюдать социальную справедливость и равноправно распределять социальные ресурсы с целью расширения возможностей их предоставления нуждающимся в поддержке проживающим, оказавшимся в трудной жизненной ситуации;

2.2.6. обеспечивать безопасность оказываемых социальных услуг для жизни и здоровья проживающих в Учреждении;

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

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

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

2.2.10. проявлять корректность и внимательность в обращении с проживающими, родственниками проживающих, должностными лицами;

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

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

2.2.13. уважать права проживающих, гарантировать им правомерность принятых решений ;

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

2.2.15. воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей работника Учреждения , а также не допускать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать деятельность работников и Учреждения в целом;

2.2.16. не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, служащих при решении вопросов личного характера;

2.2.17. соблюдать установленные в Учреждении, органе местного самоуправления, государственном органе правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

2.2.18. уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

2.2.19. нести личную ответственность за результаты своей деятельности;

2.2.20. стимулировать участие добровольцев (артистов, студентов, волонтеров) в деятельности Учреждения по предоставлению проживающим дополнительных социальных услуг по организации досуга (концерты, спектакли, игровые и спортивные мероприятия).

**2.3.** 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 локальные акты Учреждения.

**2.4.** Работники Учреждения несут ответственность перед проживающими, вышестоящими социальными службами и перед обществом за результаты своей деятельности.

**2.5.** Работники Учреждения обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

**2.6.** Работники Учреждения, осуществляющие взаимодействие с работниками других Учреждений, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, должны быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в субъекте Российской Федерации благоприятного впечатления об Учреждении и благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

**2.7.** Работники Учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения, призваны:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию межличностных конфликтов как среди работников, так и между работником и проживающим;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

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

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

**2.9.** Работники Учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации 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.**

**3.1.** В служебном поведении каждому 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 как коллег, так и проживающих ;

б) грубость, 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 или проживающими;

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

**3.4.** Работники Учреждений должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с проживающими, посетителями и коллегами.

**3.5.** Внешний вид работника Учреждения при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважению граждан к Учреждению, соответствовать общепринятому деловому и профессиональному стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность, наличие спецодежды при необходимости.

#### **4. Ответственность за нарушение Кодекса**

**4.1.** 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.

**4.2.** Соблюдение работником Учреждения положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, назначений стимулирующих выплат, применении иных мер поощрения и наказания.

**4.3.** Нарушение работником Учреждения положений Кодекса подлежит осуждению на заседании ПК или СТК, иной комиссии или совета, созданной в Учреждении для взаимодействия работников и работодателя по вопросам этики и служебного поведения (далее - Совет).

**4.4.** Совет во взаимодействии с администрацией Учреждения обсуждает факты несоблюдения требований к служебному поведению работника Учреждения, вносит предложения по защите прав и интересов других работников и проживающих в интернате, а при необходимости о наложении на работника дисциплинарного взыскания. Решения Совета учитываются при проведении аттестации, продвижении по службе и поощрениях соответствующего работника.

#### **5. Заключительные положения.**

Кодекс содержит основные правила поведения работников Учреждения. Все работники обязаны ознакомиться с ним. Знание Кодекса является одним из приоритетных критериев оценки качества профессиональной деятельности и служебного поведения.