

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ НАСЕЛЕНИЯ
«ЗОЛОТАЯ ОСЕНЬ»

ПРИКАЗ

«10» февраля 2017 г.

№ 4-О

Волгоград

Об утверждении кодекса профессиональной этики работника
АНО «Золотая осень»

Для эффективной деятельности и достижения целей и задач организации, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить кодекс профессиональной этики работника АНО «Золотая осень». (Приложение 1).
2. Назначить ответственным за ознакомление работников АНО «Золотая осень» с кодексом профессиональной этики Иванову Евгению Алексеевну, главного специалиста по социальной работе отделения социального обслуживания на дому.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



М.А.Гебель

С приказом ознакомлена:

«10» 02. 2017 г.



Е.А.Иванова

КОДЕКС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ РАБОТНИКА АНО «ЗОЛОТАЯ ОСЕНЬ»

Статья 1. Предмет и сфера действия Кодекса

1.1. Кодекс профессиональной этики работника разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным Законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации», приказом министерства труда и социальной защиты РФ от 31 декабря 2013 года N 792 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания», «Международной декларацией этических принципов социальной работы», «Международными этическими стандартами социальной работы».

1.2. Кодекс профессиональной этики работника (далее – Кодекс) – нормативно локальный акт, разработанный с целью создания профессиональной культуры в Автономной некоммерческой организации Социальной поддержки населения «Золотая осень» (далее – Организация), улучшения имиджа, совершенствования управленческой структуры Организации.

1.3. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и этических норм и основных правил социального поведения, которым надлежит руководствоваться всем работникам Организации.

1.4. Кодекс определяет основные принципы совместной деятельности получателей социальных услуг, клиентов, заказчиков (далее – граждане, находящиеся на социальном обслуживании) и работников Организации, которые включают уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и окружающим.

1.5. Организация создает необходимые условия для полной реализации положений Кодекса. Гражданин, поступающий на работу в Организацию (в дальнейшем работник), знакомится с Кодексом и соблюдает его в процессе своей трудовой деятельности.

1.6. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе работников и директора Организации.

1.7. Граждане, находящиеся на социальном обслуживании вправе ожидать от работника Организации поведения в отношениях с ним в соответствии с Кодексом.

1.8. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики:
стандарты этического поведения;
взаимоотношения с гражданами, находящимися на социальном обслуживании;
взаимоотношения с Администрацией Организации;
обращение со служебной информацией;
взаимоотношения с коллегами;
отношение к профессии.

Статья 2. Цель Кодекса

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

2.2. Кодекс:

а) служит основой для формирования должностной морали в сфере социального обслуживания, уважительного отношения к некоммерческим организациям социального обслуживания в общественном сознании;

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

2.3. Знание и соблюдение работниками Организации Кодекса является одним из приоритетных критериев оценки качества его профессиональной деятельности и социального поведения.

Статья 3. Основные принципы и правила этического поведения работников Организации.

3.1. Этические знания — необходимая часть профессиональной деятельности работника. Его способность действовать в соответствии с этическими нормами существенно повышает качество оказываемых социальных услуг.

3.2. Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

3.3. Работники Организации, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

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

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

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных работнику Организацией;

г) проявлять бескорыстие в работе с гражданами, находящимися на социальном обслуживании в случае, необходимо оказать платные услуги, то это прежде всего сама Организация, а не отдельный социальный работник, хотя выполняет работу именно он.

д) исходить из отсутствия предрассудков в отношении общения как с гражданами, находящимися на социальном обслуживании, так и с коллегами по работе. Каждый человек имеет право на собственные убеждения, взгляды, мнения, которые не обязательно должны совпадать с воззрениями социального работника.

е) обеспечивать безопасность оказываемых социальных услуг для жизни и здоровья граждан, находящихся на социальном обслуживании;

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

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

и) соблюдать нормы 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 граждан, находящихся на социальном обслуживании, учитывать их индивидуальность, интересы и социальные потребности на основе построения толерантных отношений с ними;

н) уважать права граждан, находящихся на социальном обслуживании, гарантировать им непосредственное участие в процессе принятия решений на основе предоставления полной информации, касающейся конкретного гражданина, находящегося на социальном обслуживании в конкретной ситуации;

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

п) проявлять терпимость в работе с гражданами, находящимися на социальном обслуживании, учитывать их возраст и образ жизни, не позволять себе повышение тона в разговоре или резких заявлений;

р) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей работника Организации, а также не допускать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать их деятельность;

с) нести личную ответственность за результаты своей деятельности.

3.4. Работники Организации несут ответственность перед гражданами, находящимися на социальном обслуживании и перед обществом за результаты своей деятельности.

Статья 4. Соблюдение законности

4.1. Работники Организации 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 нормативно – локальные акты Организации.

4.2. Работник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

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

4.4. Работники должны уважительно и доброжелательно общаться с гражданами, находящимися на социальном обслуживании; не имеют права побуждать их организовывать для работников Организации угощения, поздравления и дарение подарков.

Статья 5. Обращение со служебной информацией.

5.1. Работник Организации может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в Организации норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. Работник обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей.

5.3. Работник не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

Статья 6. Требования к этическому поведению работников Организации

6.1.В этическом поведении работнику Организации 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.

6.2.В этическом поведении работника Организации 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 помещениях Организации; при посещении на дому граждан, находящихся на социальном обслуживании.

6.3. Работники Организации призваны способствовать своим этическим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

6.4. Работники Организации должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с гражданами, находящимися на социальном обслуживании и коллегами.

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

Статья 7. Взаимоотношения с администрацией.

7.1. Организация базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация Организации делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений работника как основного субъекта своей деятельности.

7.2. В Организации соблюдается культура общения, которая выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор Организации.

7.3. Администрация Организации терпимо относится к разнообразию

политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы работников, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми своего мнения, защите своих убеждений.

7.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать работников за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из работников основываются на принципе равноправия.

7.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни работников, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

7.6. Оценки и решения руководителя структурного подразделения Организации должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах работников.

7.7. Работники имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы Организации. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру работника и на качество его труда. Важные для коллектива решения принимаются в Организации на основе принципов открытости и общего участия.

7.8. Работники уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм.

Статья 8. Ответственность за нарушение Кодекса

8.1. Нарушение работником Организации Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения - моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику Организации мер юридической ответственности.

8.2. Нарушение работником Организации Кодекса подлежит рассмотрению на общем собрании работников Организации, во взаимодействии с администрацией Организации обсуждению факта несоблюдения требований к этическому поведению работника Организации.

8.3. При выявлении факта нарушения работником Организации Кодекса вносится предложение по защите прав и интересов граждан, находящихся на социальном обслуживании, а при необходимости о наложении на работника дисциплинарного взыскания.