



ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР «ВОЗРОЖДЕНИЕ»

П Р И К А З

14.04.2025 года

Евпатория

№ 62

*«Об утверждении Кодекса профессиональной этики
и служебного поведения работников в
Государственном автономном учреждении Республики Крым
«Реабилитационный центр «Возрождение»»*

В соответствии с Федеральным Законом Российской Федерации от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»; Конвенцией о правах инвалидов; Федеральным законом от 28.12.2013 N 442-ФЗ (ред. от 07.03.2018) "Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации"; Уставом Государственного автономного учреждения Республики Крым «Реабилитационный центр «Возрождение», на основании Распоряжения Совета министров Республики Крым от 27 января 2025 г. № 71-р, записью о государственной регистрации изменений, внесенных в учредительный документ юридического лица, и внесении изменений в сведения о юридическом лице, содержащиеся в ЕГРЮЛ,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить «Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников в Государственном автономном учреждении Республики Крым «Реабилитационный центр «Возрождение» (далее – ГАУ РК «РЦ «Возрождение»).
2. Заместителям директора, руководителям подразделений, ведущим специалистам, сотрудникам учреждения в своей деятельности руководствоваться «Кодексом профессиональной этики и служебного поведения работников в ГАУ РК «РЦ «Возрождение».
3. Системному администратору Хюргесу Д.А. опубликовать «Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников в Государственном автономном учреждении Республики Крым «Реабилитационный центр «Возрождение» на официальном сайте учреждения в срок до 14.04.2025 г.
4. Делопроизводителю Лебиной Е.В. довести настоящий приказ до лиц касающихся.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор
ГАУ РК «РЦ «Возрождени»

С.В. Бекташева

приложение 1

К приложению № 1 от 14.04.2025 г.



СОГЛАСОВАНО:

Председатель ИК ГАУ РК «РЦ «Возрождение»
Горина С.А.
«14» 2025 г.



«Возрождение»
С.В. Пектасева
2025 г.

**Кодекс
профессиональной этики
и служебного поведения работников
Государственного автономного учреждения
Республики Крым
«Реабилитационный центр «Возрождение»**

2025 г.

1. Общие положения

1.1. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников разработан в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 декабря 2013г. № 792 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания» (далее – Кодекс).

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам учреждения.

1.3. Кодекс этики и служебного поведения работников – совокупность моральных норм, определяющих их отношение к своему профессиональному долгу и ко всем участникам отношений в сфере социальных услуг.

1.4. Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в Государственное автономное учреждение Республики Крым «Реабилитационный центр «Возрождение» (далее - Учреждение) обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

1.5. Каждый работник Учреждения должен следовать положениям Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации – получатель социальных услуг, вправе ожидать от работника Учреждения поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.6. 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 работника Учреждения.

1.7. Кодекс:

- 1) служит основой для формирования должной морали в сфере социальной защиты в общественном сознании;
- 2) обязывает работников следовать требованиям профессиональной этики;
- 3) выступает инструментом регулирования и формирования общественного сознания и нравственности в Учреждении;
- 4) предусматривает закрепление норм профессиональной этики в локальных нормативных актах Учреждения;
- 5) определяет, что за неисполнение или ненадлежащее исполнение этих обязанностей работники Учреждения несут ответственность.

1.8. 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 ГАУ РК «Реабилитационный центр «Возрождение»

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:

1) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы по предоставлению получателям социальных услуг Учреждения 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;

- 3) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Учреждения;
- 4) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам, противодействовать и не подчиняться не отвечающим интересам получателей социальных услуг Учреждения 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 получателями социальных услуг;
- 7) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- 8) соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;
- 9) соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения с получателями социальных услуг, их родителями/законными представителями, работниками Учреждения;
- 10) проявлять корректность, терпимость и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- 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 человека в конкретной ситуации;
- 14) соблюдать конфиденциальность информации о получателе социальных услуг, касающейся условий его 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, а также не допускать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать их деятельность;
- 16) 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;
- 17) соблюдать установленные в Учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;
- 18) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Центра, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;
- 19) нести личную ответственность за результаты своей деятельности;
- 20) стимулировать участие добровольцев, в деятельности Учреждения по предоставлению получателям необходимых социальных услуг.

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, Республики Крым, должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка, а также другие локальные акты Учреждения.

2.4. Работники Учреждения несут ответственность перед получателями социальных услуг 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 органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, должны быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в субъекте Российской Федерации Республике Крым благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

3. Этические правила служебного поведения работников ГАУ РК «Реабилитационный центр «Возрождение»

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:

- 1) поведение, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником Учреждения своих должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работника или авторитету Учреждения;
- 2) пренебрежительные отзывы о деятельности Учреждения, директоре, администрации;
- 3) любого вида высказываний и действий дискриминационного или оскорбительного характера по признакам пола, возраста, заболеваний инвалидов и лиц с ОВЗ, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- 4) преувеличения своей значимости и профессиональных возможностей;
- 5) проявления лицемерия и лжи;
- 6) грубости, пренебрежительный тон, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;
- 7) резких и циничных выражений оскорбительного характера, связанных с физическими недостатками человека;
- 8) грубости, злой иронии, пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- 9) угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение;
- 10) пренебрежения правовыми и (или) моральными нормами, использования средств, не соответствующих требованиям закона, нравственным принципам и нормам;
- 11) курение на территории Учреждения, в служебных помещениях, во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами, получателями социальных услуг.

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

3.4. Работники Учреждения должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с гражданами и коллегами.

3.5. Важным показателем профессионализма работников Учреждения является культура речи, проявляющаяся в их умении грамотно, доходчиво и точно передавать мысли, придерживаясь следующих речевых норм:

- 1) ясности, обеспечивающей доступность и простоту в общении;

- 2) грамотности, основанной на использовании общепринятых правил русского литературного языка;
- 3) содержательности, выражающейся в продуманности, осмысленности и информативности обращения;
- 4) логичности, предполагающей последовательность, непротиворечивость и обоснованность изложения мыслей;
- 5) доказательности, включающей в себя достоверность и объективность информации;
- 6) лаконичности, отражающей краткость и понятность речи;
- 7) уместности, означающей необходимость и важность сказанного применительно к конкретной ситуации.

3.6. Внешний вид работника Учреждения при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважению граждан, получателей социальных услуг, к работникам Учреждения, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

3.7. Если работник Учреждения не уверен в том, как действовать в сложной этической ситуации, он имеет право обратиться к руководству за разъяснением, в котором ему не может быть отказано.

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 мер юридической ответственности.

4.2. Соблюдение работником Учреждения положений Кодекса учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности.

4.3. Нарушение работником Учреждения положений Кодекса подлежит осуждению на общем собрании трудового коллектива, где сотрудники Учреждения обсуждают факты несоблюдения требований к служебному поведению работника Учреждения, вносят предложения по защите прав и интересов получателей социальных услуг, а при необходимости о наложении на работника дисциплинарного взыскания.

4.4. Нарушение требований Кодекса квалифицируется как неисполнение или ненадлежащее исполнение работником Учреждения своих обязанностей, которое влечет либо моральное воздействие, либо одно из установленных трудовым законодательством дисциплинарных взысканий.