

УТВЕРЖДАЮ
Директор ОГКУ «ЦРН «Воля»
М.М. Манжеева
«01» марта 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ЭТИКЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ПОВЕДЕНИИ РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР РЕАБИЛИТАЦИИ НАРКОЗАВИСИМЫХ «ВОЛЯ»

Положение об этике и профессиональном поведении (далее - Положение) работников ОГКУ «ЦРН «Воля» (далее - Учреждение), разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, «ГОСТ Р 54990-2018. Национальный стандарт Российской Федерации. Реабилитационные социальные услуги лицам, имеющим опыт злоупотребления наркотическими средствами, психотропными веществами и алкоголем» (утвержден и введен в действие приказом Росстандарта от 8 августа 2018 года № 468-ст), «ГОСТ Р 58191-2018. Национальный стандарт Российской Федерации. Контроль качества реабилитационных социальных услуг лицам, имеющим опыт злоупотребления наркотическими средствами, психотропными веществами и алкоголем» (утвержден и введен в действие приказом Росстандарта от 7 августа 2018 года № 455-ст), Федерального закона «О противодействии коррупции» от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил профессионального поведения, которыми должны руководствоваться работники Учреждения (далее - работники) независимо от занимаемой ими должности.

1.2. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения свода правил Положения, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с нормами данного Положения.

1.3. Знание и соблюдение работниками положения является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

2. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, ПРИНЦИПЫ И ПРАВИЛА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан:

2.1.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2.1.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.1.3. соблюдать трудовую дисциплину;

2.1.4. выполнять установленные нормы труда;

2.1.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.1.6. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.1.7. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.2. Основные принципы профессионального поведения работников являются основой поведения граждан, находящимися в трудовых отношениях с Учреждением.

Работники Учреждения при исполнении своих трудовых обязанностей должны:

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

2.2.2. соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации, Иркутской области, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, религиозной, этнической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

2.2.3. обеспечивать качественную эффективную работу Учреждения, направленную на предоставление социальных реабилитационных услуг;

2.2.4. осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности Учреждения;

2.2.5. при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

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

2.2.7. соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;

2.2.8. соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

2.2.9. проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

2.2.10. проявлять терпимость и уважение 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;

2.2.11. воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения;

2.2.12. не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

2.2.13. воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учредителя – Министерства по молодежной политике Иркутской области, руководства и сотрудников Учредителя, Учреждения.

2.2.14. соблюдать установленные в Учреждении правила предоставления служебной информации и публичных выступлений, содействовать продвижению позитивной информации об Учреждении в социальных сетях и интернет;

2.2.15. 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;

2.2.16. постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;

2.2.17. противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;

2.2.18. проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

2.3. Работник может обрабатывать и передавать рабочую информацию при соблюдении действующих в Учреждении норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

2.5. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.6. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам должен:

2.6.1. не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;

2.6.2. по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2.6.3. осуществлять подбор работников с наличием соответствующего образования, квалификации, профессиональной подготовки, знаниями и опытом, необходимыми для выполнения возложенных на него обязанностей. Допускается привлекать необходимых специалистов на договорной основе.

2.6.4. поддерживать квалификацию работников на высоком уровне постоянной (периодической) учебной на курсах переподготовки и повышения квалификации или иными действенными способами.

2.6.5. ежегодно организовывать и проводить работникам Учреждения аттестации в установленном порядке.

3. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРАВИЛА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. В профессиональном поведении работнику 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 профессиональном поведении работник воздерживается от:

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

3.2.2. грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений, совершения поступков, способных спровоцировать скандал или неконкурентную борьбу внутри коллектива;

3.2.3. использования ненормативной лексики;

3.2.4. угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

3.2.1. принятия пищи, курения на рабочем месте, во время служебных совещаний, бесед, иного профессионального общения с гражданами.

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

3.3.1 работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами, соблюдать нормы делового общения и принятые в организации правила взаимодействия разных должностей друг с другом при выполнении своих рабочих обязанностей, соблюдать правила субординации.

3.4. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

3.5. Работник должен соблюдать морально-этические нормы при общении с получателями услуг Учреждения, не допускать возникновения неформальных личных связей и отношений. В случае возникновения неформальных личных связей и отношений между работником и получателем услуг Учреждения, работник обязан незамедлительно поставить в известность об этом руководство Учреждения.

3.8. Наряду с соответствующей квалификацией и профессионализмом все работники Учреждения должны обладать высокими моральными и морально-этическими качествами, чувством ответственности и руководствоваться в работе принципами гуманности, справедливости, объективности и доброжелательности;

3.9. При оказании услуг персонал Учреждения должен проявлять к злоупотреблявшим психоактивными веществами максимальные чуткость, вежливость, внимание, выдержку, предусмотрительность, терпение, учитывать их физическое и психическое состояние и уважать их права в рамках закона.

3.10. Сведения личного характера о клиентах, ставшие известными сотрудникам учреждения при оказании услуг, составляют профессиональную тайну. Сотрудники, виновные в разглашении профессиональной тайны, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4. ЭТИКА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОЦЕСС ОКАЗАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ РЕАБИЛИТАЦИОННОЙ УСЛУГИ В УЧРЕЖДЕНИИ

4.1. Взаимоотношения между работником, осуществляющим процесс оказания социальной реабилитационной услуги в структурных подразделениях Учреждения (далее – консультант) и клиентом:

4.1.1. основной обязанностью консультанта является создание и поддержание у клиента благоприятного состояния;

4.1.2. консультант должен избегать опекающих отношений с клиентами;

4.1.3. консультант должен индивидуально подходить к клиентам - разрабатывать индивидуальные планы, которые давали бы возможность клиенту выздоравливать, а для членов семьи - невмешательство, независимость клиента. консультант и клиент должны регулярно пересматривать эти планы, вносить соответствующие изменения, учитывая независимость клиента.

4.2. Отсутствие дискриминации:

4.2.1. консультант не имеет права дискриминировать клиентов на основании религиозных убеждений, атеизма, возраста, пола, цвета кожи, культуры, болезни, сексуальной ориентации, семейного, социального и экономического статуса;

4.2.2. консультант должен с пониманием относиться к клиентам с умственными и физическими недостатками, оказывая содействие таким клиентам;

4.2.3. консультант должен с уважением относиться к культурным и этническим различиям клиентов;

4.2.4. консультант не должен вносить личные предпочтения и оценки во взаимоотношения с клиентами.

4.3. Информация о методе реабилитации и доверительные отношения:

4.3.1. консультант должен объективно информировать своих клиентов о сущности процесса реабилитации, преимуществах данного метода и возможных последствиях неправильного поведения. Если клиент получает дополнительную консультацию или любую другую профессиональную помощь, в том числе от священнослужителя вызывающую противоречия у клиента, консультант обязан поставить клиента перед необходимостью выбора во избежание недопонимания и конфликтных ситуаций.

4.3.2. клиент имеют право получить письменное подтверждение о полученной информации. Консультант обязан сообщать клиенту, если он (консультант) прибегает к помощи или консультируется у других специалистов относительно данного клиента;

4.3.3. консультант не имеет права записывать на аудио- и видеоплёнку разговор с клиентом без предварительного разрешения последнего. Консультанту также необходимо разрешение клиента на использование результатов их общения в учебных целях или для публикации. В случае публикации, не разрешается использовать настоящие имена клиентов, при необходимости, для невозможности идентификации используются вымышленные факты;

4.3.4. консультант обязан сохранять конфиденциальность при сохранении, составлении и использовании истории болезни, в том числе и в электронной форме;

4.3.5. консультант обязан поставить клиента в известность о порядке использования информации, полученной от клиента;

4.3.6. консультант обязан информировать клиента о своей юридической ответственности за разглашение информации о клиенте, без его ведома.

4.4. Ответственность консультанта:

4.4.1. консультант не имеет права удовлетворять собственные потребности в выздоровлении за счёт клиента. Консультант несёт ответственность за процесс своего выздоровления и в случае отклонений, ставит в известность другого профессионала или своего супервизора. процесс выздоровления не должен влиять на качество консультирования;

4.4.2. консультант не имеет права навязывать клиентам собственную веру и систему ценностей;

4.4.3. консультант должен делать всё возможное для того чтобы избежать двойственных взаимоотношений с клиентом, во избежание негативного влияния на результат реабилитации. Исключаются любые личные отношения с клиентом - семейные, дружеские, деловые и прочие;

4.4.4. консультант не имеет права вступать в сексуальные отношения с клиентом. Он также не должен брать в качестве клиентов людей, с которыми такие отношения были в прошлом. Консультант может вступать в сексуальные отношения с бывшим клиентом не ранее 2-х лет после завершения клиентских отношений и только после консультации с другими профессионалами и рассмотрения всех возможных последствий этих отношений. Консультант не имеет права обнаруживать перед клиентом возникшие сексуальные чувства, а также стимулировать сексуальный интерес клиента к личности консультанта;

4.4.5. при рассмотрении семейных взаимоотношений, консультант должен хорошо понимать роль всех участников ситуации и в случае конфликтов (например, разводов) направлять клиентов к соответствующим специалистам. Необходимо, чтобы кто-то из клиентов нашёл себе другого консультанта;

4.4.6. консультант обязан уважать правила, по которым работает та организация, где осуществляется консультирование. Консультант может брать на себя инициативу по улучшению работы этой организации с целью повышения качества условий реабилитации.

4.5. Работа с группой:

4.5.1. консультант должен тщательно отбирать клиентов для групповой работы. по возможности, клиенты должны быть совместимы, иметь одинаковые цели, чтобы работа группы имела положительную направленность;

4.5.2. консультант несёт ответственность за создание в группе безопасной обстановки. Консультант должен защищать клиентов от физических и психологических травм в процессе групповой работы.

4.5.3. при необходимости консультант рекомендует других специалистов и сотрудничает с ними, особенно, когда это необходимо для улучшения

состояния клиента (клиенту нужна медикаментозная помощь или его состояние опасно для него самого или для окружающих).

4.5.4 консультант не имеет права получать деньги или любой другой вариант оплаты за направление к другому специалисту или в другое лечебное учреждение.

4.6. Компетенция консультанта:

4.6.1. Консультант должен пройти соответствующий курс обучения, имеющее высшее (бакалавриат, специалитет) или среднее профессиональное образование либо прошедшее профессиональную переподготовку в соответствии с профилем деятельности учреждения, проходящее профессиональную переподготовку, обучение в среднем или высшем учебном образовательном учреждении по профилю деятельности учреждения. Консультант может оказывать услуги только в пределах своей профессиональной компетенции.

4.6.2. Консультант должен быть в курсе последних достижений в области реабилитации, уметь обосновать применение того или иного метода реабилитации в профессиональной среде.

4.6.3. Консультант несёт ответственность в случае, если он не сообщил другим сотрудникам о нарушении другими коллегами этических принципов консультанта и взаимоотношений с клиентами, когда ему стало известно о таких нарушениях.

4.6.4. Консультант несёт ответственность за функционирование программы профессиональной взаимопомощи.

4.7. Профессиональные обязательства.

4.7.1. Консультант способствует формированию общественного сознания, предупреждая о возможности заболевания химической зависимостью, а также о воздействии данного заболевания на жизнь и здоровье индивидуума и членов его семьи, используя научные выкладки и обоснования.

5. АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

5.1.1. уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

5.1.2. не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

5.1.3. принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

5.2. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам должен принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

6. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ЭТИКЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ПОВЕДЕНИИ РАБОТНИКОВ

6.1. Текущий контроль за соблюдением положения об этике и профессиональном поведении работников в Учреждении осуществляют руководители структурных подразделений, специалист по кадрам.

6.2. Общий контроль за соблюдением положения об этике и профессиональном поведении работников в Учреждении осуществляет заместитель директора по организационно-методической работе.

6.3. Обо всех нарушениях правил положения в Учреждении сообщается директору Учреждения, который принимает решение в соответствии с действующим законодательством РФ, локально-нормативными актами Учреждения.