

Утвержден приказом
ЛОГБУ «Сланцевский ЦСО «Надежда»
от « 13 » января 2023 г. № 02
приложение 8

КОДЕКС
этики и должностного поведения работников
ЛОГБУ «Сланцевский ЦСО «Надежда»

I. Общие положения

Настоящий «Кодекс этики и должностного поведения работников Ленинградского государственного бюджетного учреждения «Сланцевский центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов «Надежда»» (далее Кодекс) разработан на основе рекомендаций Международной Федерации социальных работников и общероссийской общественной организации «Союз социальных педагогов и социальных работников». Кодекс представляет собой документ, в котором излагаются основные, базовые принципы и ценности социальной работы, связанные с реализацией специалистами социальной сферы своих профессиональных обязанностей.

Главная цель Кодекса - определить и обозначить этические принципы и нравственные (моральные) позиции человека (получателя социальных услуг), специалиста (социального работника) и общества (различных социальных институтов) в процессе их взаимодействия при удовлетворении социальных потребностей получателя социальных услуг.

II. Введение

1. В задачу Кодекса входит характеристика основных этических норм и правил, которыми руководствуются работники в своей практической деятельности. Этот документ является манифестом, провозглашающим ценности и принципы, способствующие повышению и поддержанию высокого стандарта профессиональной деятельности каждого работника ЛОГБУ «Сланцевский ЦСО «Надежда» (далее учреждение).

2. Кодекс содержит директивы для работников социальной сферы. Кодекс может быть использован для определения стандартов профессионализма, ожидаемого от специалистов социальной сферы. Поэтому работодатели могут прилагать данный документ к тексту трудовых соглашений (договоров), заключаемых с работниками.

3. Положения Кодекса ориентирует работников учреждения на построение практической деятельности вокруг интересов клиента, вовлекая его на равноправной основе на всех стадиях в процесс оказания ему социальных услуг.

4. Кодекс требует от работников учреждения исполнения своих обязанностей на профессиональном уровне, руководствуясь этическими и моральными принципами.

5. Кодекс не позволяет подвергать дискриминации человека, в каких бы то ни было целях.

6. Согласие с Кодексом этики и его профессиональное и личностное принятие являются своеобразным допуском к профессии социального работника.

III. Определение и ценности социальной работы.

1. Социальная работа – это совокупность видов деятельности (профессиональной и непрофессиональной, служебной и добровольной) по удовлетворению социальных потребностей человека. Тот, кто в любом случае обращается за помощью к специалисту (социальному работнику) учреждения, или кому такая помощь предлагается, определяется как клиент (посетитель, заказчик, получатель социальных услуг) социальной работы. Получатель социальных услуг может представлять собой индивидуума, семью, какую-либо группу или сообщество.

2. Человеческое достоинство и толерантность.

Работник учреждения признает ценность каждого человека и его право на реализацию своих способностей, на достойные условия жизни и благосостояние, на свободный выбор жизненной позиции с условием, чтобы права одного человека не препятствовали реализации интересов и прав других людей. Работники учреждения:

- уважают основные права человека;
- демонстрируют доброжелательное отношение ко всем людям, уважают убеждения своих получателей социальных услуг, их ценности, культуру, цели, нужды, предпочтения, взаимоотношения и связи с другими людьми;
- защищают и поддерживают их достоинство, учитывают индивидуальность, интересы и социальные потребности своих получателей социальных услуг на основе построения толерантных отношений с ними;
- способствуют достижению личного благосостояния и самостоятельности получателя социальных услуг, формируют и поддерживают в них уважительное отношение к правам и свободам других людей;
- уважают права получателей социальных услуг в принятии решений;
- гарантируют получателю социальных услуг непосредственное участие в процессе принятия решений на основе предоставления полной информации, касающейся конкретного получателя социальных услуг в конкретной ситуации;
- гарантируют защиту получателям социальных услуг в целях их безопасности, а так же безопасности их социального окружения.

3. Социальная справедливость и гуманизм.

Социальная справедливость и гуманизм являются ценностями работника учреждения. Они предполагают:

- справедливое и равноправное распределение ресурсов для удовлетворения основных социальных потребностей человека;
- создание и соблюдение равных гарантированных возможностей использования потенциала государственных и общественных социальных служб, организаций и объединений;
- обеспечение равных прав и возможностей их реализации при обращении и защите согласно закону.

Работники учреждения:

- выявляют и адекватно реагируют на социальные условия, которые приводят к социальным противоречиям, трудностям и страданиям людей, или препятствуют их облегчению;
- в меру своих возможностей и уровня профессиональной деятельности влияют на формирование социальной политики, способствуют справедливому удовлетворению социальных потребностей людей;
- соблюдают социальную справедливость и равноправно распределяют социальные ресурсы и проводят социальную работу, целью этой работы является расширение выбора и возможностей для всех получателей социальных услуг: неимущих, социально уязвимых или угнетенных, или для тех граждан, кто нуждается в специфической помощи;
- убеждают каждого получателя социальных услуг в том, что их действия не продиктованы предубеждениями против кого либо, включая происхождение, этническую и культурную принадлежность, класс, статус, пол, сексуальную ориентацию, возраст, физическое состояние, верования;
- ведут практическую работу, направленную на развитие возможностей получателя социальных услуг, помогают в их стремлении к разрешению социальных проблем своими силами, способствуют их позитивной самореализации, самостоятельности выбора и улучшению социального благосостояния.

4. Компетентность.

Компетентность (профессионализм) является ценностью работника учреждения, которая обеспечивает качественное решение социальных проблем обратившегося за помощью человека, его социума, социальной среды в целом и побуждает к постоянному повышению уровня профессионализма, освоению новых знаний, развитию навыков и умений практической деятельности, глубокого понимания ценностей социальной работы.

Работники учреждения:

- изучают, используют, распространяют и применяют знания, умения и навыки в практике социальной работы;
- постоянно повышают уровень своего профессионализма, поддерживают и расширяют свою компетентность в целях повышения качества услуг, осуществляя при этом поиск и оценку новых подходов и практических методов в своей деятельности;

- признают рамки своей компетенции и не выходят за их пределы в ситуациях, где требуется более высокий уровень решения проблемы, ставят перед руководством вопрос о необходимости дальнейшего повышения своего профессионализма;
- не используют свои профессиональные знания навыки и умения, а также отношения с клиентом в личных целях, избегают связей и отношений, которые идут во вред получателям социальных услуг.

5. Социальная активность, мобильность и гибкость.

Социальная активность, мобильность и гибкость являются ценностью для работника учреждения, и предполагает взаимосвязанную деятельность работника с получателями социальных услуг, обратившимся к ним за помощью. Также работник учреждения может действовать не только по обращению. В тех случаях, когда им становится известно о негативных ситуациях в жизни конкретного человека, они тактично и осторожно входят в контакт с ним, предлагая свою помощь в совместном разрешении этих ситуаций.

Работники учреждения:

- оказывают помощь людям, находящимся в трудной жизненной ситуации;
- работают с каждым получателем социальных услуг индивидуально, с целью оказания им помощи.

VI. Принципы социальной работы

1. Принятие человека таким, каков он есть.

Негативные личные качества, физические недостатки, психические отклонения, вероисповедание, сексуальная ориентация или расовая принадлежность, социальная неприспособленность, предрассудки и предубеждения ничто не может служить основанием в отказе человеку в помощи работником учреждения, причиной для любой формы дискриминации клиента. Все специфические особенности клиента должны быть учтены при принятии решения на оказание ему социальной помощи.

2. Уважение права получателя социальных услуг на принятие самостоятельного решения на любом этапе совместных действий.

Уважение права получателя социальных услуг на принятие решения есть проявление уважения и соблюдение его прав. Работник учреждения не может оказывать помощь получателю социальных услуг без его согласия с их планом действий. Получатель социальных услуг имеет право на изменение своих взглядов, позиций, убеждений. Также он имеет право отказаться от взаимодействия на любом этапе совместной работы с уверенностью в сохранении конфиденциальности сведений о нем.

3. Конфиденциальность сотрудничества работника учреждения с получателем социальных услуг.

Конфиденциальной (доверительной, не подлежащей разглашению) информацией является все, что касается жизни, его личных качеств и проблем получателя социальных услуг. Любая информация может быть

передана только с разрешения получателя социальных услуг и только тем, кто имеет отношение к решению его проблем. Нарушение конфиденциальности возможно только в условиях непосредственной опасности для получателя социальных услуг: для его жизни, здоровья, материального благополучия, психического состояния. При этом нарушение конфиденциальности должно сопровождаться предварительным извещением получателя социальных услуг о вынуждающих к этому условиях, об обязанностях и ответственности работника учреждения.

4. Полнота информирования человека о предпринимаемых в его интересах действиях.

Соблюдение принципа защиты прав получателя социальных услуг обуславливают обязанность работника учреждения информировать человека, обратившегося за социальной помощью, обо всех действиях, предпринимаемых для решения его проблем. Получатель социальных услуг имеет полное право знать обо всех действиях, которые предполагается предпринять с его участием или без его участия.

5. Ответственность работника учреждения за результаты своей деятельности.

Работник учреждения лично несет ответственность за результаты своей деятельности, за качество, эффективность, своевременность и действенность социальной помощи и за ее последствия. Работник учреждения несет ответственность перед своей профессией, повышая ее престиж и социальный статус в обществе.

6. Порядочность работника учреждения во взаимодействии с получателем социальных услуг.

Работники учреждения, являясь представителями государственных социальных институтов, действуют в интересах человека, обратившегося к ним за помощью, делая зачастую для него больше, нежели это предписывается должностной инструкцией. Личная порядочность работника учреждения гарантирует качество и эффективность их профессиональной деятельности и обеспечивает выполнение ими требований Кодекса этики социального работника.

V. Стандарты этического поведения

1. Этическое поведение по отношению к профессии работника социальной сферы.

Работники учреждения:

- соблюдают кодекс этики, утверждают ценности и правила, принципы и стандарты этического поведения, отстаивают, совершенствуют и популяризируют их;

- повышают качество и эффективность социальных услуг, предоставляемых людям, развивают профессионализм социальной работы;

- критически оценивают достигнутые в личной практической работе результаты, не преувеличивают свои профессиональные и личные возможности.

2. Этическое поведение по отношению к людям, которые пользуются социальными услугами.

Работники учреждения:

- соблюдают принципы социальной работы в части касающейся получателей социальных услуг: принимают человека таким, как он есть; привлекают его к активной совместной работе; обеспечивают конфиденциальность сотрудничества, информации и доступ к ней, несут ответственность за результаты своей работы с клиентом; проявляют личную порядочность по отношению к нему;

- ценят и уважают личные устремления, индивидуальные особенности, инициативу клиента к совместному с ними решению его проблем;

- отдают приоритет поддержке основных интересов клиентов, но при этом уважают и учитывают интерес других людей; в тех случаях, когда возникает конфликт интересов клиентов или конфликт интересов получателя социальных услуг и действующего в России законодательства, предупреждают клиента о том, что его интересы и просьбы могут быть отвергнуты;

- отвергают любые формы дискриминации, основанной на национальности, возрасте, вероисповедании, семейном статусе, на умственных или физических недостатках, привилегиях, персональных характеристиках.

3. Этическое поведение по отношению к коллегам.

Работники учреждения:

- с уважением относятся к коллегам;

- уважают различные мнения;

- защищают своих коллег от любых форм и видов давления со стороны получателя социальных услуг;

- следуют советам и консультациям коллег, если они служат интересам дела.

4. Этическое поведение по отношению к взаимодействующим организациям.

Работники учреждения:

- строят свои взаимоотношения с другими организациями на основе доброжелательности;

- придерживаются своих обязательств, данных взаимодействующим организациям, и добиваются от этих организаций выполнения их собственных обязательств, при использовании их ресурсов, на те нужды, на которые эти ресурсы предназначены.

5. Ответственность за нарушение Кодекса

5.1. ответственность работника учреждения за несоблюдение требований кодекса в соответствии с действующим законодательством.