

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом и.о. директора ГАУССО НСО  
«Завьяловский психоневрологический  
интернат»

от 25 декабря 2014 г. № 96-ОД

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о корпоративной этике и культуре работников  
ГАУССО НСО «Завьяловский психоневрологический интернат»**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение принято в соответствии с общепризнанными нормами делового поведения и закрепляет ключевые принципы и правила корпоративного поведения, а также этики общения с гражданами, проживающими в государственном автономном учреждении стационарного социального обслуживания Новосибирской области «Завьяловский психоневрологический интернат» (далее по тексту Учреждение), их родственниками и иными лицами, взаимодействие с которыми обусловлено выполнением должностных обязанностей.

1.2. Назначение настоящего Положения состоит в том, чтобы обозначить нравственные ориентиры, дать сотрудникам Учреждения «ключи» к принятию решений в сложных (с этической, правовой и медицинской точек зрения) проблемных ситуациях, свести к минимуму риск совершения ошибок, а также защитить сотрудников от возможных неправомерных к ним претензий.

1.3. Требования настоящего Положения являются обязательными для исполнения всеми сотрудниками Учреждения.

1.4. Все внутренние процедуры и документы подразделений Учреждения должны соответствовать принципам, изложенным в настоящем Положении, и призваны создавать механизмы, условия и способы их применения.

1.5. Сотрудники всех структурных подразделений не вправе принимать решения или осуществлять какие-либо действия, которые могут нанести ущерб деловой репутации и интересам Учреждения.

## 2. ЦЕЛЬ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Целью Учреждения является улучшение качества жизни граждан, оказавшихся в сложной жизненной ситуации по причине психического расстройства и нуждающихся в медико-социальном обслуживании и уходе, а также в услугах реабилитационного и социально-педагогического характера.

## 3. БАЗОВЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

3.1. **Уважение.** Уважение к гражданам, проживающим в интернате, партнерам и сотрудникам Учреждения является основным принципом, которым руководствуется администрация Учреждения.

3.2. **Репутация.** Репутация является для Учреждения одной из главных ценностей, определяющей как возможность безупречной реализации предусмотренных законодательством полномочий органа государственной власти Новосибирской области в сфере социального обслуживания населения, так и сам факт дальнейшего существования в системе социального обслуживания граждан.

3.3. **Инициативность.** В своей деятельности сотрудники проявляют инициативу, стремясь повысить эффективность своей деятельности для достижения целей Учреждения. Каждый сотрудник может предлагать новые решения, генерировать идеи и их реализовывать.

**3.4. Профессионализм.** Опыт и доскональное знание своего дела, постоянное совершенствование, поиск и новаторство – залог достижения сотрудниками Учреждения намеченных целей.

**3.5. Честность.** Руководство и сотрудники Учреждения, исполняя свои обязательства, соблюдают законы, этические нормы и правила оказания социальных услуг, дорожат своей репутацией.

**3.6. Законность.** Руководство и сотрудники Учреждения неукоснительно соблюдают общепризнанные принципы и нормы международного права, законодательство Российской Федерации, положения настоящего Кодекса, другие внутренние документы. Руководство Учреждения заинтересовано в надлежащем соблюдении трудового законодательства Российской Федерации, в связи с чем во всех подразделениях Учреждения действуют четко сформулированные и гласные принципы оплаты труда, предоставления социальных льгот.

**3.7. Ответственность.** Руководство Учреждения несет ответственность перед гражданами, проживающими в Учреждении - за качество социального обслуживания, перед партнерами - за исполнение своих обязательств, перед сотрудниками – за обеспечение достойных условий труда в соответствии с требованиями российского законодательства, перед обществом - за вклад в развитие системы социального обслуживания населения.

#### **4. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ГРАЖДДАНАМИ, ПРОЖИВАЮЩИМИ В УЧРЕЖДЕНИИ И ИХ РОДСТВЕННИКАМИ**

4.1. Сотрудники Учреждения строят свои отношения с гражданами, проживающими в Учреждении, а также их родственниками на принципах добросовестности, честности, профессионализма, взаимного доверия и уважения, приоритетности интересов проживающего, нерушимости обязательств, полноты раскрытия необходимой информации, приоритета переговоров перед судебным разбирательством.

4.2. Сотрудники прилагают все усилия для минимизации любых рисков для проживающих и их родственников. Сотрудник Учреждения должен быть постоянно готов оказать помощь проживающим независимо от их возраста, пола, расовой и национальной принадлежности, социального и материального положения, религиозных и политических убеждений или иных различий.

4.3. При общении с проживающими или их родственниками сотрудники Учреждения обязаны проявлять вежливость и доброжелательность, а при возникновении конфликтных ситуаций – корректность и терпимость, принимая все меры для урегулирования ситуации всеми возможными способами и недопущения развития конфликта.

4.4. Любые проявления превосходства над проживающими, равно как и выражение кому-либо из них предпочтений по соображениям немедицинского характера, со стороны сотрудников Учреждения недопустимы. Всякое злоупотребление сотрудником своими знаниями и положением несовместимо с профессиональной этикой.

4.5. Недопустимо причинение вреда проживающим как намеренно, так и по небрежности, нанесение им морального, физического или материального ущерба

со стороны сотрудников Учреждения. Сотрудники Учреждения не вправе безучастно относиться к действиям третьих лиц, стремящихся причинить проживающим такой ущерб.

4.6. Сотрудники Учреждения не вправе применять медицинские методы и средства с целью наказания проживающего для удобства персонала или других лиц, а также применять иные формы жестокого и бесчеловечного обращения с проживающими.

4.7. Сотрудники Учреждения не вправе при оказании проживающим медико-социальной помощи заключать с ними имущественные сделки, использовать их труд в личных целях, распивать с ними спиртные напитки, вступать в интимную связь, пользуясь своим должностным (профессиональным) положением (врач, социальный работник и др.) или психической несостоятельностью проживающего.

4.8. Сотрудники Учреждения обязаны проявлять максимальную деликатность в отношении личной жизни проживающих, не вторгаться в эту сферу без их согласия, а в случаях, требующих по медицинским показаниям установления контроля поведения проживающего, ограничивать свое вмешательство рамками профессиональной необходимости. В таких случаях следует сообщать проживающему о причинах и характере предпринимаемых мер. Сотрудники должны оказывать помощь проживающим в условиях наименьшего стеснения их свободы, способствовать формированию у них чувства ответственности за свои поступки.

4.9. При возникновении конфликта интересов сотрудники Учреждения должны отдавать предпочтение интересам проживающих, если только их реализация не причинит проживающим серьезного ущерба и не будет угрожать правам других лиц.

4.10. Сотрудники должны стремиться к установлению с проживающими «терапевтического сотрудничества», основанного на взаимном согласии, доверии, правдивости и взаимной ответственности. Если психическое состояние проживающего исключает возможность таких отношений, они устанавливаются с его законным представителем, родственником или другим близким лицом, действующим в интересах проживающего. В случае установления отношений, не имеющих целью лечение, например при производстве экспертизы, их цель и характер должны быть разъяснены обследуемому в полном объеме.

4.11. Сотрудники не должны обещать проживающим невыполнимого и обязаны выполнять обещанное. Их задача - привлекать проживающего в качестве союзника для достижения здоровья и благополучия.

4.12. Никакое психиатрическое вмешательство не может быть произведено против или независимо от воли проживающего, за исключением случаев, когда вследствие тяжелого психического расстройства проживающий лишается способности решать, что является для него благом, и когда без такого вмешательства с высокой вероятностью может последовать серьезный ущерб самому проживающему или окружающим. Применение сотрудниками (врач, медсестра, санитар и др.) в этих случаях к проживающему недобровольных мер

необходимо и морально оправдано, но допустимо лишь в пределах, которые определяются наличием такой необходимости.

4.13. Сотрудники Учреждения, непосредственно контактирующие с проживающими, не вправе разглашать без разрешения проживающих или их законных представителей сведения, полученные в ходе обследования и лечения проживающих и составляющие врачебную тайну, включая сам факт оказания психиатрической и иной медико-социальной помощи. Сотрудники не вправе без такого разрешения разглашать сведения, составляющие врачебную тайну, если они были получены ими от сотрудников другого медико-социального учреждения, из медицинских документов или иных источников. Смерть проживающего не освобождает сотрудников от обязанности сохранения врачебной тайны. Сотрудники вправе сообщать третьим лицам сведения, составляющие врачебную тайну, независимо от согласия проживающего или его законного представителя только в случаях, предусмотренных законом, и в случаях, когда у сотрудников нет иной возможности предотвратить причинение серьезного ущерба самому проживающему или окружающим. При этом сотрудникам следует по возможности ставить проживающего в известность о неизбежности раскрытия информации.

4.14. Сотрудник должен отказаться от сотрудничества с проживающими или иными лицами, если они добиваются от него действий, противоречащих этическим принципам или закону.

## **5. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ (РУКОВОДСТВОМ) УЧРЕЖДЕНИЯ И СОТРУДНИКАМИ**

5.1. Администрация Учреждения рассматривает своих сотрудников как ключевой, универсальный, стратегический ресурс.

5.2. Администрация Учреждения ценит в сотрудниках компетентность и профессионализм, знания и опыт, талант, инициативность и нацеленность на успех, корпоративную сплоченность и динамичность, порядочность и дисциплинированность.

5.3. Администрация Учреждения обязуется обеспечить всем сотрудникам:

- безопасные и комфортные условия труда;
- последовательное исполнение принципа «прозрачности» в отношениях между работодателем и сотрудником;
- ясно определенные цели и задачи деятельности, критерии оценки труда, систему оплаты и возможности получения социальных льгот;
- доступ к информации, как внутренней, так и внешней, необходимой для принятия решений и выполнения работы;
- возможность обсуждения с руководством любых вопросов, связанных с должностными и профессиональными обязанностями, рассмотрение предложений и инициатив, быстрое и справедливое разрешение трудовых конфликтов;
- соблюдение равных прав и возможностей для кандидатов на работу и сотрудников, при реализации трудовых прав и свобод во всех аспектах работы

в подразделениях Учреждения: при приеме на работу, оценке, продвижении, вознаграждении и обучении, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям.

5.4. Руководители структурных подразделений Учреждения несут ответственность за организацию эффективной работы своих сотрудников и являются эталоном стандартов поведения. Для руководителей структурных подразделений дополнительными стандартами поведения являются:

- постоянный поиск и использование новых возможностей для повышения эффективности деятельности своего подразделения;
- оперативное информирование сотрудников о принятых планах деятельности, направлениях развития;
- поддержка прозрачной системы мотивирования сотрудников, учитывающей как результаты работы Учреждения в целом, так и индивидуальный вклад сотрудника в их достижение;
- исключение из управленческой практики запугивания, агрессии и необоснованных, незаконных или несправедливых решений.

5.5. На всех сотрудников распространяется принцип предоставления администрацией Учреждения равных возможностей, которые зависят только от их профессионализма и личного потенциала, в области поиска, найма, назначения, продвижения по службе, перемещения в должности, перевода на другое место работы, обращения с сотрудниками, ставок заработной платы и других видов вознаграждения, отбора для профессионального обучения или увольнений.

5.6. Основными критериями для назначения сотрудников Учреждения на вышестоящие должности являются их конкретные достижения и способности. Каждый сотрудник имеет право выставить свою кандидатуру на имеющиеся в Учреждения вакансии, получив всю необходимую для этого информацию у сотрудников отдела кадров.

5.7. В общении сотрудники и руководители Учреждения придерживаются принципа субординации: взаимодействие с вышестоящим руководством осуществляется, как правило, через непосредственного руководителя.

5.8. Сотрудники Учреждения принимают на себя обязательство в своей повседневной деятельности строго соблюдать следующие этические принципы:

- быть честными и порядочными в деловых отношениях, воздерживаться от любых недобросовестных способов ведения дел;
- стремиться к достижению высоких результатов деятельности, проявляя профессионализм, ответственность, творческий подход, целеустремленность в работе;
- постоянно повышать свой профессионализм, компетенцию и квалификацию;
- воздерживаться от действий, порождающих конфликты в деловых отношениях.
- стремиться к урегулированию возникших конфликтов на основе баланса интересов всех участников деловых отношений;

– ценить свое время и время коллег, соблюдать трудовую дисциплину.

## **6. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ**

6.1. Каждый сотрудник своим повседневным поведением обязан поддерживать общую доверительную и уважительную атмосферу, способствовать укреплению имиджа Учреждения.

6.2. Находясь в Учреждении, сотрудникам следует приветствовать друг друга и посетителей вне зависимости от степени знакомства.

6.3. В отношениях с коллегами, независимо от занимаемой должности и подразделения, следует придерживаться принципов открытого и честного сотрудничества. Имея собственную точку зрения в профессиональных вопросах, необходимо защищать ее в открытом и конструктивном диалоге.

6.4. Сотрудникам Учреждения необходимо быть точными в исполнении обязательств и договоренностей. Сотрудники Учреждения должны своевременно и в полном объеме предоставлять коллегам необходимую для выполнения ими своей работы информацию, делиться знаниями и опытом.

6.5. Не приемлемы недружелюбный тон общения, конфронтация в отношениях и противопоставление интересов отдельных сотрудников и подразделений. Личное отношение к коллегам не должно влиять на результат совместной работы.

6.6. Недопустимо ведение разговоров, затрагивающих честь и достоинство сотрудников, проживающих и их родственников, а также партнеров Учреждения. Не следует обсуждать информацию о заработной плате, льготах и компенсациях других сотрудников.

## **6. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ**

7.1. Сотрудники Учреждения обязаны не допускать ситуаций, которые ведут или потенциально могут привести к конфликту интересов.

7.2. Конфликт интересов возникает, когда личный интерес сотрудника каким-либо образом сталкивается с интересами Учреждения. Сотрудникам следует активно избегать всякого личного интереса, который может повлиять на их способность действовать в интересах Учреждения, или который затрудняет объективное и эффективное выполнение ими должностных и профессиональных обязанностей.

7.3. Конфликт интересов может выражаться, в частности, в наличии у должностных лиц и сотрудников Учреждения возможности получения лично или через посредника материальной и (или) личной выгоды вследствие наличия у указанных лиц прав, предоставляющих такую возможность в результате использования ими служебного положения в части совершения Учреждением сделок, в том числе банковских операций, а также информации о совершении Учреждением указанных сделок, ставшей им известной или имеющейся в их распоряжении. При этом под «материальной выгодой» понимается экономическая выгода в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством. Под «личной выгодой» понимается выгода, не являющаяся материальной выгодой выражающаяся в достижении лицом очевидных личных целей, даже если такая выгода не привела к получению материальной выгоды.

7.4.Сотрудник не должен использовать Учреждение, его репутацию, служебную информацию с целью личного обогащения или обогащения других лиц.

7.5.**Иная трудовая деятельность.** Руководство Учреждения признает право сотрудников заниматься иной трудовой деятельностью на других предприятиях в соответствии с трудовым законодательством РФ. При этом сотрудники ответственны за то, чтобы иная трудовая деятельность не наносила ущерба авторитету или материальным интересам Учреждения. Осуществление иной трудовой деятельности возможно только в нерабочее время, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

## **8. ПОЛИТИЧЕСКАЯ И РЕЛИГИОЗНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

8.1.Учреждение придерживается принципа нейтралитета в отношении общественных движений, политических партий и объединений и осуществляет свою деятельность в интересах проживающих в Учреждении граждан. Тем не менее, руководство Учреждения поощряет своих сотрудников в их стремлении быть хорошо осведомленными избирателями, принимать участие в политическом процессе.

8.2.Политические и религиозные убеждения являются личным делом каждого и не должны препятствовать исполнению трудовых обязанностей.

8.3.Руководство Учреждения не препятствует участию сотрудников в политической и религиозной деятельности в нерабочее время. Сотрудники, принимающие участие в такой деятельности, должны действовать в качестве частного лица, но не официального представителя Учреждения.

8.4.Руководство Учреждения не предоставляет своим сотрудникам время для политической деятельности с сохранением оклада, так как это рассматривается как практический вклад в деятельность той или иной политической партии или общественной организации.

8.5.Сотрудники не имеют права осуществлять политическую, религиозную деятельность, используя ресурсы Учреждения.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Исполнение условий и требований настоящего Положения является обязанностью каждого сотрудника.

9.2. В случае несоблюдения требований настоящего Положения руководство Учреждения оставляет за собой право применять соответствующие меры дисциплинарного воздействия, включая увольнение – на основе фактов и обстоятельств каждой конкретной ситуации и в соответствии с действующим законодательством.

9.3. Сотрудники, заинтересованные в уточнении или разъяснении требований настоящего Положения, должны обращаться к своим непосредственным руководителям.

9.4. Руководители подразделений обязаны контролировать соблюдение сотрудниками корпоративных стандартов, правил и этических норм Учреждения, изложенных в настоящем Положении.

