

Министерство труда, занятости и социального развития  
Чеченской Республики  
Государственное бюджетное учреждение  
«Республиканский реабилитационный центр для детей  
и подростков с ограниченными возможностями  
им. И.С. Тарамова» на 220 мест  
(ГБУ «РРЦ ДПОВ»)  
Нохчийн Республикан кьинхъегаман, балха д1анисбаран,  
социальни кхиоран министерство  
Республикански Тарамов Ибрах1иман ц1арах йолу  
берийн а, кхиазхойн могушалла меттах1отторан центр

---

**ПРИКАЗ**

«17» 12 2024 г.

г. Грозный

№ 265

**Об утверждении Кодекса профессиональной этики  
и служебного поведения работников ГБУ «РРЦ ДПОВ»**

В целях повышения этической и социальной культуры работников ГБУ «РРЦ ДПОВ», повышения качества и доступности социальных услуг, формирования принципов этики и служебного поведения работников при осуществлении деятельности, а также руководствуясь положениями Устава ГБУ «РРЦ ДПОВ», утвержденного приказом Министерства труда, занятости и социального развития Чеченской Республики от 07.04.2015г. №01-01-05/59 и Коллективным договором), **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников ГБУ «РРЦ ДПОВ» согласно приложения к настоящему приказу, согласованный протоколом заседания рабочей группы по противодействию коррупции в ГБУ «РРЦ ДПОВ» от 17.12.2024 года.

2. Руководителям подразделений ГБУ «РРЦ ДПОВ» принять к исполнению утвержденный Кодекс, ознакомить с Кодексом всех работников учреждения и довести информацию о необходимости соблюдения норм, установленных Кодексом.

3. Настоящий приказ разместить на официальном сайте ГБУ «РРЦ ДПОВ».

4. Начальнику отдела кадрового и правового обеспечения при

приеме на работу работника обеспечить ознакомление с Кодексом профессиональной этики и служебного поведения работников ГБУ «РРЦ ДПОВ» под роспись.

5. Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУ «РРЦ ДПОВ», утвержденный 05.12.2018 года и согласованный протоколом заседания рабочей группы по противодействию коррупции в ГБУ «РРЦ ДПОВ» от 05.12.2018 года № 04/18, признать утратившим силу.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора по общим вопросам.

Директор



М.Х. Сельхаджиев

ПРИЛОЖЕНИЕ  
к приказу ГБУ «РРЦ ДПОВ»

от «14» 12 2024 г. № 265

**КОДЕКС**  
**профессиональной этики и служебного поведения работников**  
**ГБУ «РРЦ ДПОВ»**

**Содержание**

<b>Введение</b> .....	5
<b>Раздел I. Ценности социальной работы:</b> .....	5-6
1. Человеческое достоинство и толерантность.....	5-6
2. Компетентность.....	6
3. Социальная активность, мобильность.....	6
<b>Раздел II. Принципы социальной работы</b> .....	7
1. Принятие человека таким, каков он есть.....	7
2. Уважение права клиента на принятие самостоятельного решения на любом этапе совместных действий.....	7-8
3. Конфиденциальность сотрудничества сотрудника с клиентом.....	8
4. Полнота информирования клиента о принимаемых в его интересах действиях.....	9
5. Ответственность сотрудников за результаты своей деятельности.....	9-10
6. Порядочность сотрудников при взаимодействии с клиентом.....	10-11
<b>Раздел III. Стандарты этического поведения ГБУ «РРЦ ДПОВ»</b> .....	11-13
1. Этическое поведение по отношению к профессии.....	11
2. Этическое поведение по отношению к клиентам.....	11-12
3. Этическое поведение по отношению к коллегам.....	12

4. Этическое поведение по отношению к взаимодействующим организациям.....	12-13
---	-------

### **Введение**

Основная цель этического кодекса - содействовать воплощению идеалов гуманизма, нравственности и социальной справедливости в профессиональной деятельности и обществе в целом, а главная задача - служить эталоном профессионального поведения и деятельности социального работника.

Социальные работники представляют собой специфическую профессиональную группу. И поскольку они в совокупности являются специфическим субъектом деятельности, о них можно говорить не как об отвлеченном объекте, а как о социальном организме, характеризующемся присущими ему стереотипами поведения и действий, социальной ролью в обществе. Этот социальный организм имеет определенный набор внутренних этических норм, в сравнении с которыми оцениваются и определяются поведение и действия каждого из отдельных его представителей, а также целостных коллективов и структур. Как в любой другой сфере деятельности, нравственные нормы в социальной работе складывались эмпирически и в настоящее время продолжают совершенствоваться с учетом научных исследований в данной области и накопленного опыта, в соответствии с ожиданиями и требованиями социума.

## **Раздел I. Ценности социальной работы:**

### **1. Человеческое достоинство и толерантность**

- уважать основные права человека, указанные во Всеобщей Декларации ООН по правам человека и другим нормативным документам;
- демонстрировать уважение и доброжелательное отношение ко всем людям и уважать убеждения своих клиентов, их ценности, культуру, цели, нужды, предпочтения, взаимоотношения и связи с другими людьми;

- защищать и поддерживать их достоинства, учитывать индивидуальность, интересы и социальные потребности своих клиентов на основе построения толерантных отношений с ними;

- уважать права своих клиентов в принятии решений; гарантировать клиентам непосредственное участие в процессе принятия решений на основе предоставления полной информации, касающейся конкретного клиента в конкретной ситуации;

- выявлять и адекватно реагировать на социальные условия, которые приводят к социальным противоречиям, трудностям и страданиям людей; в меру своих возможностей и уровня профессиональной деятельности влиять на формирование социальной политики, способствующей справедливому удовлетворению социальных потребностей людей;

- соблюдать социальную справедливость и равноправно распределять социальные ресурсы.

## **2. Компетентность**

- изучать, использовать, распространять и применять знания, умения и навыки в практике социальной работы;

- постоянно повышать уровень своего профессионализма, поддерживать и расширять свою компетентность в целях повышения качества услуг, осуществляя при этом поиск и оценку новых подходов и практических методов в своей деятельности;

- признавать рамки своей компетентности и не выходить за их пределы в ситуациях, где требуется более высокий уровень решения проблемы;

## **3. Социальная активность, мобильность**

- обеспечивать единство и взаимосвязь познавательной деятельности (изучение клиентов, их социума, исследовательская работа по поиску методов, приемов, технологий для улучшения качества жизни клиентов

подготовка студентов, обмен опытом с коллегами, обучение клиентов) и преобразовательной (оказание практической помощи клиентам и их семьям).

## **Раздел II. Принципы социальной работы**

### **1. Принятие человека таким, каков он есть**

Клиентом учреждения является ребенок, имеющий ограниченные возможности здоровья. Каждый клиент имеет моральное право быть принятым и выслушанным любым специалистом учреждения. Каждый клиент имеет право на получение помощи улучшения социальной ситуации, в которой он находится, при этом сотрудник Учреждения соблюдает принцип «не навреди». Сотрудник Учреждения при решении проблем жизненной ситуации клиента ориентируется на разумный характер его требований, учитывая, что мерой является степень гармонизации отношений клиента и общества в их взаимодействии. Главной задачей в практически любой ситуации становится оказание помощи клиенту для его побуждения к самостоятельным действиям по разрешению своих проблем.

Основанием в отказе клиентам не могут служить: личные качества клиента, физические недостатки, психические отклонения, вероисповедание, сексуальная ориентация или расовая принадлежность, социальная неприспособленность, предрассудки и предубеждения. Все специфические особенности клиента должны быть учтены при принятии решения на оказание ему социальной помощи.

### **2. Уважение права клиента на принятие самостоятельного решения на любом этапе совместных действий**

Уважение права клиента на принятие решения есть проявление уважения и соблюдение его прав. Сотрудники Учреждения не могут оказывать помощь человеку (или группе лиц) без его согласия с их планом действия. Клиент имеет право отказаться от предложенного варианта

действия, от продолжения уже начатой работы, если его мнение или ситуация в силу каких-либо причин изменились. Он имеет право на изменение своих взглядов, позиций, убеждений. Вне зависимости от степени рациональности (иррациональности) поступков клиента сотрудник не может принуждать его (морально или материально, психологически или физически) следовать их профессиональной логике. Только доводы и аргументы, логика убеждения, этические ценности государства и общества, нормы действующего законодательства, возможности системы социальной защиты населения и других социальных институтов, профессиональный опыт сотрудника являются инструментами их воздействия на клиента.

Клиент имеет право отказаться от взаимодействия на любом этапе совместной работы с уверенностью в сохранении конфиденциальности сведений о нем.

### **3. Конфиденциальность сотрудничества сотрудника с клиентом**

Конфиденциальной информацией является все, что касается условий жизнедеятельности клиента, его личностных качеств и проблем, а также все остальное, что будет определено клиентом во взаимодействии со специалистами. Сотрудники должны гарантировать ему конфиденциальность и принять все меры для ее обеспечения.

Сотрудники Учреждения должны поставить клиента в известность о том, что та или иная информация будет передана другим сотрудникам данного Учреждения для принятия оптимального решения на более высоком административном уровне по запрашиваемой клиентом социальной помощи. Также сотрудники обязаны сообщить клиенту о необходимости привлечения сторонних организаций, близких лиц клиента, его соседей, представителей общественных организаций, юридических лиц о передаче им необходимой информации для решения проблем клиента или предоставления ему дополнительных услуг. В любом случае такая информация может быть

передана только с разрешения клиента и только тем, кто имеет отношение к решению его проблемы.

При согласии клиента на передачу согласованной информации другим лицам или организациям сотрудник должен предупредить другие лица или организации об условиях конфиденциальности. Конфиденциальность не имеет сроков давности.

Нарушение конфиденциальности возможно только в условиях непосредственной опасности для клиента; для его жизни, здоровья, материального благополучия, психического состояния. При этом нарушение конфиденциальности должно сопровождаться предварительным извещением клиента о вынуждающих к этому условиях, об обязанностях и ответственности сотрудников.

#### **4. Полнота информирования клиента о принимаемых в его интересах действиях**

Соблюдение принципа защиты прав клиента обуславливает обязанности сотрудников информировать, обратившегося к ним за социальной помощью, обо всех действиях, предпринимаемых сотрудником для решения его проблемы.

Сотрудники несут ответственность за полноту, качество и своевременность предоставления клиенту всей необходимой для него информации. Учитывая, что взаимодействия клиента, сотрудников и общества (социума) строятся на основании партнерских отношений, каждый из них, в том числе, клиент, должен обладать статусом полноправного субъекта этого взаимодействия, а, значит правом на инициативу, уважение достоинства и полноту информации.

Сотрудники должны предупреждать возникновение ситуации конфликта интересов, которые могут влиять на их профессиональную

тактичность, на успешность решения социальных проблем человека, обратившегося за помощью.

### **5. Ответственность сотрудников за результаты своей деятельности**

Сотрудники Учреждения, занимаясь решением конкретных проблем клиента, несут личную ответственность за результаты своей деятельности за качество и эффективность, своевременность и действенность социальной помощи и за ее последствия. Сотрудники несут ответственность и перед обществом за результаты своей деятельности. Они призваны не только гармонизировать отношения своего клиента и его социальной среды, но и восстановить, повысить социальный статус этого человека, снизившийся в силу ряда объективных или субъективных причин, помочь восстановить его активную личную и социальную жизнедеятельность.

Сотрудник несет ответственность и перед собой, и своей семьей. Постоянное его участие в разрешении проблем своих клиентов, проживания вместе с ними их бед, нужд, трагедий, несчастий объективно приводят к профессиональному выгоранию, снижению порога эмоциональной восприимчивости, ослаблению эмпатии, развитию цинизма. Каждый сотрудник обязан уметь защищать себя и в личных интересах, и в интересах своих клиентов.

Сотрудники несут ответственность и перед своей профессией, повышая ее престиж, социальный статус в обществе, значимость в межличностном и межгрупповом общении в различных видах и типах социума, обеспечивая ее притягательность для молодежи и интеграцию молодых специалистов в профессии сотрудников социальных служб.

### **6. Порядочность сотрудников при взаимодействии с клиентом**

Порядочность сотрудников Учреждения является важным принципом в связи с необходимостью обеспечить баланс интересов как своих личных, так

и интересов клиента, его социального окружения; профессионального сообщества специалистов, общества в целом. Интересы одних не могут превалировать над интересами других, реализовываться в ущерб кому-либо.

Сотрудники Учреждения, являясь представителями государственных социальных институтов, действуют в интересах клиента, беспристрастно и бескорыстно выполняя свои обязанности.

### **Раздел III. Стандарты этического поведения ГБУ «РРЦ ДПОВ»**

Стандарты этического поведения сотрудников учреждения определяют нормы их профессиональной деятельности в соответствии с этическими ценностями, принципами и правилами социальной работы.

#### **1. Этическое поведение по отношению к профессии**

Работники ГБУ «РРЦ ДПОВ»:

- соблюдают Кодекс этики социального работника<sup>1</sup>;
- повышают качество и эффективность социальной работы в соответствии с профессиональной деятельностью;
- повышают статус социальной работы и укрепляют веру в ее необходимость;
- принимают участие и поощряют других к творческому поиску новых подходов, технологий, методов и методик профессиональной деятельности в социальной работе;
- в доступной форме представляют информацию окружающим о деятельности сотрудников Учреждения.

#### **2. Этическое поведение по отношению к клиентам**

Работники ГБУ «РРЦ ДПОВ»:

---

<sup>1</sup> Кодекс этики социального работника и социального педагогов ООО «Союз социальных педагогов и социальных работников России». М., 2007.

- соблюдают принципы социальной работы при взаимодействии с клиентами;
- ценят и уважают личные стремления, индивидуальные особенности, инициативу и творческий подход клиентов;
- оказывают помощь клиентам с целью восстановления их собственных потенциальных возможностей с соблюдением в равной степени прав других людей и социальных групп;
- отдают приоритет поддержке интересов клиентов, но при этом уважают и учитывают интересы других людей;
- отвергают любые формы дискриминации, основанной на вероисповедании, политических взглядах, семейном статусе и других персональных характеристиках.

### **3. Этическое поведение по отношению к коллегам**

Работники ГБУ «РРЦ ДПОВ»:

- с уважением относятся к коллегам вне зависимости от их специальности и специализации, уровня профессиональной подготовки и стажа практической работы;
- уважают различные мнения и подходы коллег, принимая на себя ответственность за справедливость своей критики в их адрес;
- защищают своих коллег от любых форм и видов давления со стороны клиентов, руководства, государственных организаций или общественных объединений в тех случаях, когда такое воздействие необоснованно;
- следуют советам и консультациям коллег, наставников, если они служат интересам дела.

### **3. Этическое поведение по отношению к взаимодействующим организациям**

Работники ГБУ «РРЦ ДПОВ»:

- строят свои взаимоотношения с другими организациями на основе доброжелательности, ориентированности на интересы клиентов, с учетом возможностей и назначения этих организаций;

- придерживаются своих обязательств, данных взаимодействующим организациям, и добиваются от этих организаций выполнения их собственных обязательств;

- развивают командные, межинституциональные и межведомственные формы социальной работы, оберегают рабочую атмосферу в коллективах и командах, поддерживая приемлемые условия для деятельности каждого сотрудника.