



Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение центр для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей

«Центр содействия семейному воспитанию № 5»
195267, г. Санкт-Петербург ул. Ушинского, д.17, корп.2, литер А
тел./факс: 531-03-73 ИНН 7804087090 КПП 780401001



Утверждаю
директор СПб ГБУ «Центр содействия
семейному воспитанию № 5»

Г.В. Петровский

«01» 01 2014г.

**КОДЕКС
ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ
Санкт-Петербургского государственного бюджетного
учреждения центр для детей-сирот и детей, оставшихся без
попечения родителей «Центр содействия семейному
воспитанию № 5»**

I. Общие положения.

1.1. Кодекс этики и служебного поведения сотрудников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения центр для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Центр содействия семейному воспитанию № 5» (далее – Центр № 5) разработан на основании;

Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

Национальной стратегии противодействия коррупции, утвержденной Указом Президента РФ от 13.04.2010 №460;

Перечня № 23 преступлений коррупционной направленности (Указ Генеральной прокуратуры РФ № 744/11 и МВД России от 31.12.2014);

Закона от 29.10.2008 № 674-122 «О дополнительных мерах по противодействию коррупции в Санкт-Петербурге»;

Федерального закона от 17.07.2009 № 172-ФЗ «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов»;

Постановления Правительства Российской Федерации от 26.02.2010 № 96 «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов»;

Закона Санкт-Петербурга от 29.10.2008 № 674-122 «О дополнительных мерах по противодействию коррупции в Санкт-Петербурге»;

Закона Санкт-Петербурга от 29.09.2010 № 504-118 «О мерах по реализации статьи 12 Федерального закона «О противодействии коррупции»;

Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 23.06.2009 № 681 «О порядке проведения антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и их проектов»;

Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 17.12.2009 № 1448 «О Порядке проведения антикоррупционного мониторинга в Санкт-Петербурге»;

Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 24.03.2010 № 307 «О Порядке организации антикоррупционной пропаганды в Санкт-Петербурге»;

Уголовного кодекса РФ ст.159 ч 3,159.2 ч.3,16 ч.3,201,204,285.1,286,289,291,291,1,292;

Кодекса РФ об административных правонарушениях (ст.15.14,19.28,19.29).

1.2 Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми рекомендуется руководствоваться сотрудникам Центра № 5 (далее - работники) независимо от занимаемой ими должности.

1.3 Гражданину Российской Федерации, поступающему на работу в Центр № 5, рекомендуется ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей служебной деятельности.

1.4 Целями Кодекса являются установление этических норм и правил служебного поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета, доверия граждан и воспитанников к работникам Центра №5 и обеспечение единых норм поведения.

1.5 Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих должностных обязанностей.

1.6 Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений, основанных на нормах морали, уважительном отношении к работникам Центра №5 и в общественном сознании, а так же выступает как институт общественного сознания и нравственности, их самоконтроля.

1.7 Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки их служебного поведения.

II. Основные принципы и правила служебного поведения работников Центра №5.

2.1 Кодекс этики и служебного поведения сотрудников Центра № 5 является неотъемлемой частью Правил внутреннего трудового распорядка.

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

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

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- 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;

- 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 служебного поведения работников Центра №5 являются основой поведения граждан Российской Федерации.

2.3 Работники Центра №5, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы;

б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности работников Центра №5;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий;

г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

д) исключать действия, связанные с влиянием каких – либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

е) соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

ж) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правил делового поведения;

з) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами, коллегами и воспитанниками Центра №5;

и) 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;

к) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также избегать

конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету Центра №5;

л) обеспечивать эффективную работу государственного учреждения Санкт-Петербурга (государственного унитарного предприятия Санкт-Петербурга);

м) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных органов и их руководителей, если это не входит в должностные обязанности работника Центра № 5;

н) соблюдать установленные правила предоставления служебной информации вне Центра № 5;

о) работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственном учреждении Санкт-Петербурга норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

п) 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;

р) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности работников Центра № 5.

2.4 Работникам Центра № 5 рекомендуется быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Центре № 5 благоприятного для эффективной работе морально-психологического климата.

2.5. Директор Центра № 5 призван:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения работников Центра № 5 к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

2.6 Директору Центра № 5, наделенному организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Центра №5, следует принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

III. Рекомендуемые этические правила служебного поведения работников Центра №5.

3.1 В служебном поведении работникам Центра №5 рекомендуется исходить из конституционного положения 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 работник Центра № 5 воздерживается от:

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

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

г) курения на территории Центра № 5.

3.3. Работники Центра №5 призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

3.4. Работникам Центра №5 рекомендуется быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с воспитанниками и коллегами.

3.5 Внешний вид работника Центра №5 при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к государственным органам и органам местного самоуправления, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

IV. Ответственность за нарушение положений Кодекса

4.1. Нарушение работниками Центра № 5 положений настоящего Кодекса подлежит моральному порицанию.

4.2. Соблюдение работниками Центра № 5 положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.