



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

«Центр содействия семейному воспитанию № 12»

ул. Большая Зеленина, д. 30, лит. Б, Санкт-Петербург, 197110

тел/факс (812) 235-08-49 <http://dd23-petr.ucoz.ru> e-mail: [dd23\\_spb@mail.ru](mailto:dd23_spb@mail.ru)

## ПРИКАЗ

«03» октября 2016 года

№ 100/1

Об утверждении Кодекса этики  
и служебного поведения работников  
работников СПб ГБУ «Центр содействия  
семейному воспитанию № 12»

Во исполнение требований Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ  
"О противодействии коррупции"

### ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемый Кодекс этики и служебного поведения работников СПб ГБУ «Центр содействия семейному воспитанию № 12».
2. Руководителям структурных подразделений ознакомить работников подразделений с Кодексом этики и служебного поведения работников СПб ГБУ «Центр содействия семейному воспитанию № 12», утвержденными настоящим приказом, обеспечить его выполнение.
3. Специалисту по кадрам ознакомить работников непосредственно подчиненных директору Учреждения с Кодексом этики и служебного поведения работников СПб ГБУ «Центр содействия семейному воспитанию № 12».
4. Специалисту по кадрам при заключении трудовых договоров знакомить под роспись работников с Кодексом этики и служебного поведения работников СПб ГБУ «Центр содействия семейному воспитанию № 12», утвержденными настоящим приказом.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

А.В.Погорелова



**Кодекс этики и служебного поведения работников  
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения  
центр для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей  
«Центр содействия семейному воспитанию № 12»**

**I. Общие положения**

1.1 Кодекс этики и служебного поведения работников СПб ГБУ «Центр содействия семейному воспитанию № 12» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федерального закона «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2 Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники СПб ГБУ «Центр содействия семейному воспитанию № 12» (далее - работники) независимо от занимаемой ими должности.

1.3 Гражданин, заключающий трудовой договор с учреждением, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей служебной деятельности.

1.4 Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.5 Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

**II. Основные обязанности работников**

В соответствии с ТК РФ работник обязан:

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

2.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.3 соблюдать трудовую дисциплину;

2.4 выполнять установленные нормы труда;

2.5 соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.6 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;

2.7 незамедлительно сообщать 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).



### III. Основные принципы служебного поведения работников

Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с учреждением. Работники, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

3.1 исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности учреждения;

3.2 соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и Санкт-Петербурга, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

3.3 обеспечивать эффективную работу учреждения;

3.4 осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности, а также полномочий учреждения, осуществляющего оказание услуг для государственных нужд Санкт-Петербурга;

3.5 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;

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

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

3.8 соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

3.9 проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

3.10 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;

3.11 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;

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

3.13 воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности учреждения, его руководителя;

3.14 соблюдать установленные в учреждении правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;

3.15 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;

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

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

3.18 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).

#### **IV. Требования к антикоррупционному поведению**

В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

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

4.2 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);

4.3 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.

#### **V. Обращение со служебной информацией**

5.1 Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в учреждении норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2 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.

#### **VI. Основные принципы служебного поведения работников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями**

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

6.2 Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

- 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;

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

- 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.

6.3 Руководитель учреждения обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации и Санкт-Петербурга.



## **VII. Этические правила служебного поведения работников**

7.1 В служебном 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.

7.2 В служебном поведении работник воздерживается от:

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

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

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

- принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

7.3 Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом. Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

7.4 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.

## **VIII. Ответственность за нарушение положений Кодекса**

8.1 Нарушение работниками Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов, образуемой в соответствии с приказом учреждения, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.

8.2. Соблюдение работниками положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.