

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета трудового
коллектива СПб ГБУ «ЦСПСиД
Невского района Санкт-Петербурга»



Е.Г. Салова

2013 года

Утверждено приказом директора
Санкт-Петербургского государственного
бюджетного учреждения «Центр
социальной помощи семье и детям
Невского района Санкт-Петербурга»
от «19» апреля 2013 года № 49-130

**Кодекс
этики, профессионального и делового
поведения персонала
Санкт-Петербургского государственного
бюджетного учреждения
«Центр социальной помощи
семье и детям Невского района
Санкт-Петербурга»**

Санкт-Петербург

2013 год

1. Общие положения

1. Кодекс этики и делового поведения административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала (далее – персонал) Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Центр социальной помощи семье и детям Невского района Санкт-Петербурга» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.
2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил делового поведения, которыми должен руководствоваться персонал Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Центр социальной помощи семье и детям Невского района Санкт-Петербурга» (далее – Центр), независимо от занимаемой должности.
3. Гражданин Российской Федерации, принимаемый на работу в Центр, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей профессиональной деятельности.
4. Персонал Центра должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин, обратившийся в Центр, вправе ожидать от персонала Центра поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса.
5. Целью Кодекса является установление этических норм и правил профессионального и делового поведения персонала Центра для достойного выполнения им своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета и доверия граждан к Центру и обеспечение единых норм поведения персонала Центра.
6. Кодекс призван повысить эффективность выполнения персоналом Центра своих должностных обязанностей.
7. Кодекс служит основой для формирования должной морали в сфере социального обслуживания населения, уважительного отношения к Центру в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности персонала Центра, их самоконтроля.
8. Знание и соблюдение персоналом Центра положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и делового поведения.

2. Основные этические нормы поведения персонала Центра

1. Основные этические нормы поведения персонала Центра представляют собой систему морально – этических и нравственно - этических принципов поведения, которые должны соблюдаться ими независимо от занимаемой должности.
2. Морально-этическими принципами поведения персонала Центра являются:
 - 1) служение общественным интересам:
 - а) персонал Центра обязан действовать в общественных интересах, во благо всех граждан на основе соблюдения принадлежащих им законных прав, социально - политической и экономической целесообразности, представлений о справедливости и моральных ценностях, сложившихся в обществе;
 - б) персонал Центра не должен использовать свое влияние (полномочия) в интересах какой бы то ни было социальной группы за счет интересов других социальных групп;
 - 2) уважение личности:
 - а) персонал Центра должны уважать честь и признавать достоинство гражданина, не дискриминировать одних путем предоставления другим незаслуженных благ и привилегий, способствовать сохранению социально-правового равенства граждан;
 - 3) законность:
 - а) персоналу Центра морально недопустимо нарушать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и Санкт-Петербурга, исходя из политической, экономической целесообразности, а также по любым другим мотивам. Принцип законности деятельности персонала Центра должен быть нравственной нормой его поведения;
 - б) нравственный долг персонала Центра обязывает их активно противодействовать нарушению законодательства Российской Федерации и Санкт-Петербурга со стороны коллег и руководства;
 - 4) лояльность:
 - а) персонал Центра обязан выполнять свои должностные обязанности в соответствии с законодательством Российской Федерации и Санкт-Петербурга, не проявляя каких - либо предпочтений политического, социального и этнического характера;
 - б) персонал Центра обязан уважать и корректно относиться ко всем государственным и общественным институтам, а также поддерживать имидж властных структур, постоянно содействовать укреплению их авторитета.

3. Нравственно – этическими принципами поведения персонала Центра являются:

- гуманизм, стремление к социальной справедливости и уважению прав граждан;
- долг и личная ответственность;
- честность и бескорыстность;
- корректность, вежливость, доброжелательность, внимательность и терпимость по отношению к окружающим, в том числе к непосредственным руководителям и к лицам, зависимым от них по должностным обязанностям;
- толерантность по отношению к окружающим, вне зависимости от их национальности, вероисповедания, политической ориентации, а также уважение к обычаям и традициям народов России, с учетом особенностей различных этнических групп и конфессий.

4. Нравственным долгом персонала Центра при выполнении ими должностных обязанностей является стремление к постоянному совершенствованию профессионального мастерства, развитию и росту профессиональных навыков и квалификации.

3. Основные принципы и правила профессионального поведения персонала Центра

1. Основные принципы профессионального поведения персонала Центра являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с работой их в Центре.

2. Персонал Центра, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призван:

- 1) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Центра.
- 2) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности как Центра, так и его персонала;
- 3) осуществлять свою профессиональную деятельность в пределах полномочий Центра;
- 4) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- 5) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

б) уведомлять учредителя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к персоналу Центра каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

Уведомление о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка, является должностной обязанностью персонала Центра.

7) соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

8) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

9) 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;

10) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении персоналом Центра должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Центра;

11) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

12) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Центра, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности персонала Центра;

13) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Центра, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

14) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности.

3. Персонал Центра обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные и федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы Санкт-Петербурга, иные нормативные правовые акты Санкт-Петербурга.

4. Персонал Центра обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и Санкт-Петербурга.

5. Персонал Центра при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

6. Персоналу Центра запрещается получать в связи с исполнением им 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).

7. Персонал Центра может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации и Санкт-Петербурга.

8. Персонал Центра обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность и (или) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

9. Персонал Центра, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другому персоналу Центра, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Центре либо его структурном подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

12. Персонал Центра, наделенный организационно – распорядительными полномочиями по отношению к другому персоналу Центра:

1) призван:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения персонала Центра к участию в деятельности политических партий и общественных объединений;

2) должен принимать меры к тому, чтобы подчиненный ему персонал не допускал коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

3) несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации и Санкт-Петербурга за действия или бездействие подчиненного ему персонала, нарушающих принципы этики и правила делового поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.

4. Рекомендательные этические правила профессионального поведения персонала Центра

1. В профессиональном поведении персоналу Центра 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.
2. В профессиональном поведении персонал Центра воздерживается от:
 - 1) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
 - 2) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
 - 3) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
3. Персонал Центра призван способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.
4. В своей деятельности персонал Центра не должен допускать дискриминацию коллег по половым, расовым, национальным, религиозным, возрастным или политическим основаниям и руководствоваться исключительно профессиональными критериями.
5. Персоналу Центра следует избегать демонстрации религиозной и политической символики в том случае, если это может оскорбить чувства коллег.
6. Внешний вид персонала Центра при исполнении им должностных обязанностей, в зависимости от условий работы, должен способствовать уважительному отношению граждан к Центру, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

5. Этические конфликты

1. Персонал Центра в ходе осуществления своей профессиональной деятельности может столкнуться с этическими конфликтами, вызванными:
 - 1) реальным или потенциальным столкновением интересов третьих лиц, направленных на то, чтобы персонал Центра действовал в противоречии со своими должностными обязанностями, путем воздействия с помощью угроз, слухов, шантажа и других форм,

способных привести к причинению вреда законным интересам граждан, организаций, либо авторитету Центра;

2) неправомерным давлением со стороны руководства;

3) отношениями семейного или личного характера, используемыми для воздействия на его профессиональную служебную деятельность.

2. Персонал Центра обязан принять все необходимые меры во избежание этического конфликта.

3. Если на персонал Центра оказывается неблагоприятное воздействие, и при этом источник такого воздействия не может быть устранен, то следует поставить в известность учредителя в установленном им порядке.

4. При возникновении этического конфликта персонал Центра должен соблюдать соответствующие этические нормы поведения, предусмотренные настоящим Кодексом, и действовать в соответствии с законодательством Российской Федерации и Санкт-Петербурга, а также своими должностными обязанностями.

6. Ответственность за нарушение положений Кодекса

1. Нарушение персоналом Центра положений Кодекса подлежит моральному осуждению на собрании Совета трудового коллектива Центра, а в случаях, предусмотренных законами Российской Федерации и Санкт-Петербурга, нарушение положений Кодекса влечет применение к персоналу Центра мер юридической ответственности.

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

Пронумеровано и прошнуровано

Директор ГАУ ЦС СПС и Д. Неважкого

Иванов

