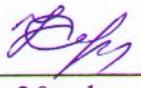


СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

 R.X. Кривенкова
«20» февраля 2017г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор краевого
государственного казенного
учреждения для детей-сирот и
детей, оставшихся без попечения
родителей «Лесосибирский

детский дом имени Ф.Э.
Дзержинского»

М.М. Темботова

«20» февраля 2017 г.



КОДЕКС

этики и служебного поведения

работников организации

краевого государственного казенного учреждения

для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей

«Лесосибирский детский дом имени Ф.Э. Дзержинского»

г. Лесосибирск 2017

Кодекс этики и поведения работников (далее – Кодекс) краевого государственного казенного учреждения "Лесосибирский детский дом имени Ф.Э. Дзержинского" (далее – детский дом) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции» № 273-ФЗ от 25.12.2008 г., других федеральных законов, содержащих ограничения, запреты и обязанности для государственных служащих Российской Федерации, Указа Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. N 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих", а также основан на общепринятых нравственных принципах и нормах российского общества и государства, в том числе Кодекса этики и поведения лиц, замещающих государственные должности Красноярского края, выборные муниципальные должности, государственных гражданских служащих Красноярского края и муниципальных служащих.

Статья 1. Общие положения.

1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, которыми должны руководствоваться директор детского дома, его заместители и работники детского дома (далее – работники) независимо от занимаемой ими должности.

2. 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.

3. Соблюдение этических норм и правил поведения, установленных кодексом, является нравственным долгом каждого работника независимо от занимаемой должности.

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

Статья 2. Общие правила поведения директора и работников.

1. Поведение директора и работников всегда и при любых обстоятельствах должно быть безупречным и профессиональным.

2. Директору и работникам следует:

- вести себя доброжелательно, внимательно и предупредительно, проявляя уважение к коллеге;

- контролировать своё поведение, чувства и эмоции, не позволяя личным симпатиям или антипатиям, неприязни, недоброму настроению или дружеским чувствам влиять на принимаемые решения, уметь предвидеть последствия своих поступков и действий;

- обращаться одинаково корректно с коллегами независимо от их служебного или социального положения, не проявлять подобострастия к лицам с высоким социальным положением и пренебрежения к людям с низким социальным статусом;

- проявлять корректность и внимательность в обращении с воспитанниками

детского дома;

- придерживаться делового стиля поведения, основанного на самодисциплине и выражающегося в профессиональной компетентности, обязательности, аккуратности, точности, внимательности, умении ценить своё и чужое время;

- проявлять скромность в поведении с коллегами, содействовать коллегам в успешном выполнении ими трудных поручений, не допускать проявлений бахвальства, зависти и недоброжелательности;

- 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;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб авторитету, репутации работника и репутации детского дома в целом;

- не создавать условия для получения надлежащей выгоды, пользуясь своим служебным положением;

- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности детского дома, его директора, если это не входит в должностные обязанности работника;

- соблюдать установленные в детском доме правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;

- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе детского дома;

- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности работника детского дома;

- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством, проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (коррупционно опасным поведением применительно к настоящему Кодексу считается такое действие или бездействие работников, которое в ситуации конфликта интересов создаёт предпосылки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются работником, незаконно использующим своё служебное положение).

Статья 3. Правила поведение директора детского дома.

1. Директор обязан:

- руководствоваться нравственными основами профессионально-этническими правилами и нормами, вырабатывать навык антикоррупционного поведения;

- проявлять личную ответственность за состоянием служебной и трудовой дисциплины, законности и антикоррупционной защиты работников детского дома;

- предупреждать и своевременно разрешать ситуации этнических конфликтов, этнической неопределенности, вызванных двойными моральными стандартами или двусмысленностью трактовки приказов, распоряжений;

- не допускать коррупционно опасное поведение, которое является злостным видом аморального поведения, дискредитирующим звание руководителя.

2. Директор должен стремиться соблюдать следующие правила профессиональной этики:

- относиться к подчинённому как к личности, признавая его право иметь собственные профессиональные суждения;

- проявлять высокую требовательность, принципиальность в сочетании с уважением личного достоинства подчинённого;

- справедливо и рационально распределять должностные обязанности;

- пресекать интриги, слухи, сплетни, проявления нечестности, подлости, лицемерия в коллективе, предотвращать возникновение конфликтов;

- своевременно рассматривать факты нарушения норм и принципов профессиональной этики и принимать по ним объективные решения;

- поощрять подчинённых беспристрастно, справедливо и объективно;

- обращаться к подчинённым и коллегам уважительно и только на «вы».

3. В случае, если подчинённый оказался в трудной жизненной ситуации, директор призван оказать всемерную помощь и поддержку.

4. Директор не вправе:

- в грубой форме критиковать коллег и подчинённых;

- перекладывать свою ответственность на подчинённых;

- проявлять формализм, высокомерие, грубость;

- поощрять атмосферу круговой поруки, создавать условия для наушничества и доносительства в коллективе;

- допускать проявления протекционизма, фаворитизма, непотизма (кумовства), а также злоупотребления служебным положением.

- получать в связи с исполнением своих должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежные вознаграждения и т.д.)

Статья 4. Общие правила общения с гражданами при исполнении должностных обязанностей.

1. В общении с гражданами директору и работнику необходимо руководствоваться положением Конституции Российской Федерации о праве каждого гражданина на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

2. Директору и работнику при общении с гражданином рекомендуется:

- излагать свои мысли в корректной и убедительной форме;

- выслушивать вопросы гражданина внимательно, не перебивая говорящего, проявляя доброжелательность и уважение к собеседнику;

- относиться почтительно к людям старшего возраста, ветеранам, инвалидам, оказывать им необходимую помощь.

3. В общении с гражданами со стороны директора и работника не рекомендуется допускать:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера, в том числе по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства,

социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- высокомерного тона, грубости, заносчивости, некорректности и бес tactности замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений, препирательства и иных действий, препятствующих нормальному общению;
- высказываний и действий, провоцирующих противоправное поведение;
- заставлять гражданина, пришедшего на приём, необоснованно долго ожидать приёма.

Статья 5. Морально-психологический климат в коллективе.

1. В целях поддержания благоприятного морально-психологического климата в коллективе директору и работнику следует:

- способствовать установлению в коллективе деловых, доброжелательных взаимоотношений;
 - поддерживать обстановку взаимной требовательности и нетерпимости к нарушениям служебной дисциплины и законности;
 - соблюдать субординацию, быть исполнительным, проявлять разумную инициативу, точно и в срок докладывать руководителю об исполнении приказов и распоряжений;
 - обладать выдержанкой, быть ответственным за свои поступки и слова.
2. Директор и работники не должны допускать действий, способных причинить вред морально-психологическому климату в коллективе, в том числе:
- обсуждения приказов, решений и действий руководителей, осуществляемых в пределах их полномочий;
 - распространения информации сомнительного характера;
 - предвзятого и необъективного отношения к коллегам;
 - претензий на особое отношение к себе и незаслуженные привилегии;
 - проявлений лести, лицемерия, назойливости, лживости.

Статья 6. Правила поведения при осуществлении деятельности, связанной с выполнением контрольных функций.

1. При осуществлении предоставленных в соответствии с локальным актом обязанностей, связанных с выполнением мероприятий по внутреннему контролю, директор или работник должны стремиться:

- проявлять требовательность, принципиальность в сочетании с корректностью, уважением достоинства, проверяемого;
- объективно оценивать деятельность проверяемого, исключая влияние предвзятых мнений и суждений;
- не давать поводов для подозрений или упрёков в отношениях с проверяемым;
- воздерживаться от застолий, принятия недопустимых знаков внимания, подарков, подношений и вознаграждений.

2. Директору и работнику следует избегать отношений, которые могут его скомпрометировать или повлиять на его способность действовать независимо.

Статья 7. Культура речи.

1. Директор и работники обязаны придерживаться общепринятых правил русского языка и использовать официально-деловой стиль в устной и письменной речи.

2. Директору и работникам рекомендуется не применять без необходимости иноязычные слова.

3. В речи директора или работников неприемлемо употребление:

- грубых шуток и злой иронии;
- неуместных слов и речевых оборотов;
- высказываний, которые могут быть восприняты и истолкованы как оскорбления в адрес определенных социальных или национальных групп;
- выражений оскорбительного характера, связанных с физическими недостатками человека;
- нецензурной брани, сквернословия и выражений, подчеркивающих негативное отношение к людям.

Статья 8. Внешний вид и форма одежды.

1. Директору и педагогическим работникам при исполнении должностных обязанностей рекомендуется:

- поддерживать внешний вид, вызывающий уважение у коллег и граждан;
- придерживаться официально-делового стиля одежды, который отличаютдержанность, традиционность, аккуратность;
- соблюдать умеренность в использовании косметики, парфюмерии, ношении ювелирных изделий и других аксессуаров.

2. Работникам, для которых установлено ношение специальной одежды, следует носить специальную одежду в соответствии с установленными требованиями, чистой, хорошо подогнанной и отглаженной.

Статья 9. Отношение к подаркам и иным знакам внимания.

1. Директору и работникам не следует принимать или вручать подарки, вознаграждения, призы, а равно принимать и оказывать разнообразные знаки внимания, услуги (далее – подарки), получение или вручение которых может способствовать возникновению конфликта интересов.

2. Директор или работник может принимать или вручать подарки, если:

- это является частью официального протокольного мероприятия и происходит публично, открыто;
- ситуация не вызывает сомнения в честности и бескорыстии;
- стоимость принимаемых (вручаемых) подарков не превышает предела, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

3. Директору или работнику не следует:

- провоцировать вручение ему подарка;
- принимать подарки для себя, своей семьи, родственников, а также для лиц или организаций, с которыми должностное лицо или служащий имеет, или имел отношения, если это может повлиять на его беспристрастность;
- передавать подарки другим должностным лицам и служащим, если это не связано с выполнением его должностных обязанностей;
- выступать посредником при передаче подарков в личных корыстных

интересах.

4. Получение или вручение подарков в связи с выполнением профессиональных обязанностей возможно, если это является официальным признанием личных профессиональных достижений работника детского дома.

5. Принимая или вручая подарок, стоимость которого превышает предел, установленный действующим законодательством Российской Федерации, работник детского дома попадает в реальную или мнимую зависимость от дарителя (получателя), что противоречит нормам профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения.

6. Работникам детского дома 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).

Статья 10. Ответственность за нарушение положений кодекса.

1. За нарушение положений, установленных настоящим кодексом, директор и работники несут моральную ответственность перед обществом, коллективом и своей совестью.

2. Наряду с моральной ответственностью работник, допустивший нарушение положений, установленных настоящим кодексом, и совершивший в связи с этим правонарушение или дисциплинарный проступок, несёт дисциплинарную или иную ответственность.

3. Нарушения работникам этических норм и правил поведения, установленных кодексом, рассматриваются на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

4. Соблюдение сотрудниками детского дома положений кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий и при определении стимулирующих выплат.