

1

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ  
ВЫБОРГСКОГО РАЙОНА»

П Р И К А З

от 14.06.2014г.

№ 242

**Об утверждении кодекса этики  
и служебного поведения работников  
СПб ГБУ «КЦСОН Выборгского района»**

В целях установления этических норм и правил служебного поведения работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Выборгского района» для повышения качества и эффективности профессиональной деятельности

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить и ввести в действие кодекс этики и служебного поведения работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» (Приложение).
2. Признать утратившим силу приказ №256 от 20.08.2013г. «Об утверждении кодекса этики и служебного поведения работников».
3. Отделу кадров ознакомить сотрудников под подпись с настоящим приказом.
4. Контроль за исполнение приказа возложить на заместителя директора Журавлеву Елену Алексеевну.

Директор



Н.Г. Беляева

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Выборгского района»



06 20 14 г. № 242

**Кодекс этики и служебного поведения работников  
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр  
социального обслуживания населения Выборгского района»**

**I. Общие положения**

1. Кодекс этики и служебного поведения работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Выборгского района» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Межпарламентской Ассамблеи государств - участников СНГ (постановление N 19-10 от 26 марта 2002 года), Международной декларации этических принципов социальной работы (принята Международной федерацией социальных работников 8 июля 1994 года), Международными этическими стандартами социальной работы (приняты Международной федерацией социальных работников 8 июля 1994 года), Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 10 декабря 1995 года N 195-ФЗ "Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации", Федеральным законом от 2 августа 1995 года N 122-ФЗ "О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов", Национальными стандартами Российской Федерации о социальном обслуживании населения и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, рекомендациями Международной федерации социальных работников, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться сотрудникам Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Выборгского района» (далее – СПб ГБУ «КЦСОН Выборгского района»).

3. Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в СПб ГБУ «КЦСОН Выборгского района», обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

4. Каждый сотрудник СПб ГБУ «КЦСОН Выборгского района» должен следовать положениям Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от сотрудника СПб ГБУ «КЦСОН Выборгского района» поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

5. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения сотрудников СПб ГБУ «КЦСОН Выборгского района» для повышения эффективности выполнения ими своей профессиональной деятельности, обеспечение единых норм, а также содействие укреплению авторитета.

6. Кодекс:

а) служит основой для формирования должной морали в сфере социального обслуживания населения, уважительного отношения к учреждениям социального обслуживания в общественном сознании;

б) выступает инструментом регулирования и формирования общественного сознания и нравственности учреждений социального обслуживания.



7. Знание и соблюдение сотрудником СПб ГБУ «КЦСОН Выборгского района» положений Кодекса является одним из приоритетных критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения.

## **II. Основные принципы и правила служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться сотрудникам СПб ГБУ «КЦСОН Выборгского района»**

8. Основные принципы служебного поведения сотрудников являются основой поведения в связи с осуществлением ими профессиональных должностных обязанностей в социальной сфере.

9. Сотрудники СПб ГБУ «КЦСОН Выборгского района», сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы по предоставлению населению мер социальной поддержки и оказанию социальных услуг;

б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности сотрудника СПб ГБУ «КЦСОН Выборгского района»;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий;

г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и учреждениям, противодействовать и не подчиняться не отвечающим интересам клиентов влиянию отдельных должностных лиц и давлению;

д) соблюдать социальную справедливость и равноправно распределять социальные ресурсы с целью расширения возможностей их предоставления нуждающимся в поддержке клиентам и другим лицам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации;

е) обеспечивать безопасность оказываемых социальных услуг для жизни и здоровья клиентов;

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

з) соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

и) соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения;

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

л) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям граждан различных национальностей и народностей, учитывать их культурные особенности, вероисповедание, способствовать сохранению самобытности;

м) защищать и поддерживать человеческое достоинство клиентов социальных служб, учитывать их индивидуальность, интересы и социальные потребности на основе построения толерантных отношений с ними;

н) уважать права клиентов социальных служб, гарантировать им непосредственное участие в процессе принятия решений на основе предоставления полной информации, касающейся конкретного клиента в конкретной ситуации;

о) соблюдать конфиденциальность информации о клиенте социальной службы, касающейся условий его жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера;

п) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей сотрудника СПб ГБУ «КЦСОН Выборгского района», а также не допускать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать деятельность учреждения;

р) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов и органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;

с) соблюдать установленные в государственном органе, органе местного самоуправления и учреждении социального обслуживания правила публичных выступлений и предоставления

служебной информации;

т) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации при информировании общества о работе СПб ГБУ «КЦСОН Выборгского района», а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

у) нести личную ответственность за результаты своей деятельности;

ф) стимулировать участие добровольцев, прежде всего из числа молодежи, в деятельности СПб ГБУ «КЦСОН Выборгского района» по предоставлению клиентам необходимых социальных услуг.

10. Сотрудники СПб ГБУ «КЦСОН Выборгского района» обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, Федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации по вопросам социального обслуживания, нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка.

11. Сотрудники СПб ГБУ «КЦСОН Выборгского района» несут ответственность перед клиентами социальных служб и перед обществом за результаты своей деятельности.

12. Сотрудники СПб ГБУ «КЦСОН Выборгского района» обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

13. Сотрудники СПб ГБУ «КЦСОН Выборгского района», наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам СПб ГБУ «КЦСОН Выборгского района», призваны:

а) принимать меры по предупреждению коррупции;

б) не допускать случаев принуждения подчиненных к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

14. Сотрудники СПб ГБУ «КЦСОН Выборгского района», наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам СПб ГБУ «КЦСОН Выборгского района», должны принимать меры к тому, чтобы своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

15. Сотрудники СПб ГБУ «КЦСОН Выборгского района», наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам СПб ГБУ «КЦСОН Выборгского района», несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействие своих подчиненных, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если они не приняли мер, чтобы не допустить таких действий или бездействия.

### **III. Этические правила служебного поведения сотрудников СПб ГБУ «КЦСОН Выборгского района»**

16. В служебном поведении сотруднику СПб ГБУ «КЦСОН Выборгского района» 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.

17. В служебном поведении сотрудника СПб ГБУ «КЦСОН Выборгского района» недопустимы:

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

б) грубости, пренебрежительный тон, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение;



г) курение в служебных помещениях и прилегающей территории, при посещении клиентов на дому, иного служебного общения с гражданами.

18. Сотрудники СПБ ГБУ «КЦСОН Выборгского района» призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

19. Сотрудники СПБ ГБУ «КЦСОН Выборгского района» должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с гражданами и коллегами.

20. Внешний вид сотрудника СПБ ГБУ «КЦСОН Выборгского района» при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

#### IV. Ответственность за нарушение Кодекса

21. Нарушение сотрудником СПБ ГБУ «КЦСОН Выборгского района» положений Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения - моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к сотруднику СПБ ГБУ «КЦСОН Выборгского района» мер дисциплинарной ответственности.

22. Соблюдение сотрудником СПБ ГБУ «КЦСОН Выборгского района» положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на высшие должности.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета  
СПБ ГБУ «КЦСОН Выборгского района»

Т.П. Прокорьева Т.П. 11.06 " 2014 г.  
(ФИО) (подпись)

Юрист аппарата

СПБ ГБУ «КЦСОН Выборгского района»:

Н.А. Чилинникова Н.А. 11.06 " 2014 г.  
(ФИО) (подпись)

Дополнение к кодексу этики служебного поведения работников  
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения  
«Комплексный центр социального обслуживания  
населения Выборгского района»

Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения Выборгского района» (далее – Центр) является учреждением, подведомственным Администрации Выборгского района, в связи с чем к служебному поведению сотрудников Центра предъявляются требования, схожие по своей природе с требованиями, предъявляемыми к служебному поведению государственных гражданских служащих органов исполнительной власти Российской Федерации, и в особенности к соблюдению гражданского и административного законодательства Российской Федерации.

Сотрудник Центра обязан избегать совершения действий, последствия которых способны повлечь дискредитацию образа сотрудника государственного учреждения, а также утрату доверия граждан к системе государственных органов в целом.

Наиболее вероятны риски привлечения к таким видам ответственности как гражданско-правовая (принудительное взыскание задолженности по алиментам, задолженности по договорам займа, задолженности иных видов на основании судебных решений и судебных приказов) так и административная (взыскание административных штрафов за различные административные правонарушения).

В соответствии с ч. 1 ст. 32.2 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях административный штраф должен быть уплачен в полном размере лицом, привлеченным к административной ответственности, не позднее шестидесяти дней со дня вступления постановления о наложении административного штрафа в законную силу.

В соответствии со ст. 20.25 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях неуплата административного штрафа в срок, предусмотренный настоящим Кодексом, влечет наложение административного штрафа в двукратном размере суммы неуплаченного административного штрафа, но не менее одной тысячи рублей, либо **административный арест на срок до пятнадцати суток**, либо обязательные работы на срок до пятидесяти часов.

В соответствии с ч. 5 ст. 32.2 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях при отсутствии документа, свидетельствующего об уплате административного штрафа, и информации об уплате административного штрафа в Государственной информационной системе о государственных и муниципальных платежах, по истечении установленного срока судья, орган, должностное лицо, вынесшие постановление, изготавливают второй экземпляр указанного постановления и направляют его в течение десяти суток (а в случае, предусмотренном частью 1.1 настоящей статьи, в течение одних суток) судебному приставу-



исполнителю для исполнения в порядке, предусмотренном федеральным законодательством. Кроме того, должностное лицо федерального органа исполнительной власти, структурного подразделения или территориального органа, иного государственного органа, рассмотревших дело об административном правонарушении, либо уполномоченное лицо коллегиального органа, рассмотревшего дело об административном правонарушении, составляет протокол об административном правонарушении, предусмотренном частью 1 статьи 20.25 настоящего Кодекса, в отношении лица, не уплатившего административный штраф. Протокол об административном правонарушении, предусмотренном частью 1 статьи 20.25 настоящего Кодекса, в отношении лица, не уплатившего административный штраф по делу об административном правонарушении, рассмотренному судьей, составляет судебный пристав-исполнитель.

Судебный пристав-исполнитель может обратить взыскание на имущество должника - на его денежные средства, находящиеся на счетах в банках РФ, на периодические выплаты должнику (например, на заработную плату), на имеющиеся у него ценные бумаги.

В соответствии с ч. 1 ст. 80 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» судебный пристав-исполнитель в целях обеспечения исполнения исполнительного документа, содержащего требования об имущественных взысканиях, вправе, в том числе и в течение срока, установленного для добровольного исполнения должником содержащихся в исполнительном документе требований, наложить арест на имущество должника. При этом судебный пристав-исполнитель вправе не применять правила очередности обращения взыскания на имущество должника.

В соответствии со ч. 1 ст. 98 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» судебный пристав-исполнитель обращает взыскание на заработную плату и иные доходы должника-гражданина в случаях исполнения исполнительных документов, содержащих требования о взыскании периодических платежей; взыскания суммы, не превышающей десяти тысяч рублей; отсутствия или недостаточности у должника денежных средств и иного имущества для исполнения требований исполнительного документа в полном объеме.

В соответствии с ч. 3 ст. 98 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» лица, выплачивающие должнику заработную плату или иные периодические платежи, со дня получения исполнительного документа от взыскателя или судебного пристава-исполнителя обязаны удерживать денежные средства из заработной платы и иных доходов должника в соответствии с требованиями, содержащимися в исполнительном документе.

Лица, выплачивающие должнику заработную плату или иные периодические платежи, в трехдневный срок со дня выплаты обязаны выплачивать или переводить удержанные денежные средства взыскателю. Перевод и перечисление денежных средств производятся за счет должника.

Размер удержания из заработной платы и иных доходов должника, исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов и составляет от 50% до 70% заработной платы и иных доходов в соответствии с положениями ст. 99 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве». Удержания производятся до исполнения в полном объеме содержащихся в исполнительном документе требований.

В соответствии со ст. 3 Налогового кодекса Российской Федерации, Каждое лицо должно уплачивать законно установленные налоги и сборы. Законодательство о налогах и сборах основывается на признании всеобщности и равенства налогообложения.

Налог на доходы физических лиц является одним из видов прямых налогов в РФ, уплачивается со всех видов доходов, полученных в календарном году, **как в денежной, так и в натуральной форме.** Это заработная плата и премиальные выплаты, доходы от продажи имущества, доходы от сдачи имущества в аренду, выигрыши, выплаты по больничным листам.

В соответствии со ст. 122 Налогового кодекса Российской Федерации Неуплата или неполная уплата сумм налога (сбора) в результате занижения налоговой базы, иного неправильного исчисления налога (сбора) или других неправомерных действий (бездействия), влекут взыскание штрафа в размере от 20 до 40 процентов от неуплаченной суммы налога (сбора).

В соответствии со ст. 198 Уголовного кодекса Российской Федерации уклонение от уплаты налогов и (или) сборов с физического лица путем непредставления налоговой декларации или иных документов, представление которых в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах является обязательным, либо путем включения в налоговую декларацию или такие документы заведомо ложных сведений, совершенное в крупном размере, наказывается штрафом в размере от ста тысяч до трехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет, либо принудительными работами на срок до одного года, либо арестом на срок до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до одного года.

Привлечение сотрудника к гражданско-правовой, административной ответственности дискредитирует образ сотрудника государственного учреждения, и может явиться основанием для утраты доверия к такому сотруднику со стороны Администрации Центра.

С учетом того, что размеры выплат стимулирующего характера в отношении каждого работника определяются комиссией по определению



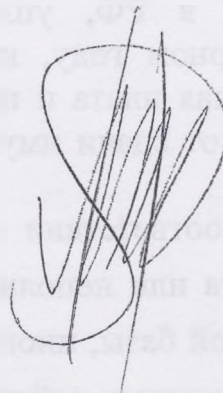
размеров выплат стимулирующего характера на основании оценки показателей эффективности деятельности работников, с 01.01.2017 года к показателям эффективности деятельности работников СПб ГБУ «КЦСОН Выборгского района» будет отнесен такой критерий, как наличие/отсутствие сведений о задолженности у сотрудника организации перед бюджетом Санкт-Петербурга в виде неуплаченных налогов (сборов), а также неуплаченных в установленный срок штрафов за совершение административных правонарушений.

Дополнения разработаны:

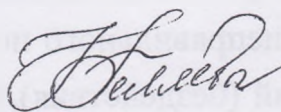
Юрист аппарата

СПб ГБУ «КЦСОН Выборгского района»

М.В. Козлов



Директор



Н.Г. Беляева