

Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение детский сад № 421
(МБДОУ детский сад № 421)

СОГЛАСОВАНО
Педагогический совет
МБДОУ детского сада № 421
Протокол № 1 от «25» августа 2021г.



УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 101 от «26» августа 2021г.
Заведующим МБДОУ детского сада № 421
Е.В. Бедрина

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ МБДОУ ДЕТСКОГО САДА № 421

1. Общие положения

1.1. Кодекс корпоративной этики (далее – Кодекс) является документом, регламентирующим этическую сторону взаимодействия работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 421 (далее – Учреждение) вне зависимости от занимаемой должности; этические нормы корпоративных отношений, а также механизмы влияния этических норм на повседневную деятельность Учреждения и его работников.

1.2. Кодекс корпоративной этики призван содействовать успешному взаимодействию Учреждения с заинтересованными лицами.

1.3. Настоящий Кодекс разработан в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Типовым кодексом этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и работников, одобренным решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23.12.2010 (протокол № 21), а также в соответствии с общепризнанными нравственными принципами и нормами российского общества и государства, Трудовым кодексом, Уставом и иными локальными актами Учреждения и устанавливает основополагающие ценности и принципы деловой этики, этические нормы деловых взаимоотношений.

1.4. Кодекс отражает деятельность должностных лиц и всех работников Учреждения в части применения норм и принципов корпоративной этики и делового поведения.

1.5. Перечень указанных норм и принципов не является исчерпывающим и может быть уточнен, изменен, дополнен в случае возникновения определенных предпосылок или обстоятельств.

1.6. Кодекс распространяется на должностных лиц и всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности.

1.7. В Кодексе используются следующие определения и сокращения:

Корпоративная этика - это совокупность этических принципов и норм делового общения, которыми руководствуется в своей деятельности должностные лица и работники Учреждения;

Должностное лицо – заведующий, заместитель заведующего, заместитель заведующего по АХЧ, инженер-энергетик, инженер-теплотехник, шеф-повар, специалист по охране труда, делопроизводитель;

Заинтересованное лицо – физическое или юридическое лицо, вступающее в правоотношения с Учреждением;

Конфликт интересов – ситуация, в которой личная заинтересованность должностного лица либо работника Учреждения влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение должностных обязанностей;

Корпоративная культура – это специфические для Учреждения ценности, принципы, нормы поведения и отношения;

Работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Учреждением и непосредственно выполняющее работником по трудовому договору;

Корпоративная социальная ответственность – выполнение добровольно принятых на себя обязательств, отвечающих взаимным интересам Учреждения, в целом - Российской Федерации.

1.8. Учреждение принимает и следует настоящему Кодексу при взаимоотношениях с должностными лицами, работниками, родителями, учредителем, государственными органами, партнерами, иными заинтересованными лицами, как для принятия стратегически важных деловых решений, так и в повседневных ситуациях, с которыми сталкиваются должностные лица и работники Учреждения.

2. Цель Кодекса корпоративной этики

2.1. Целью настоящего Кодекса является:

- закрепление ключевых ценностей, принципов, правил и норм деловой этики и поведения, которыми руководствуются должностные лица и работники Учреждения в своей деятельности как при принятии стратегически важных решений, так и в повседневных ситуациях;
- развитие единой корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах, поддержание в коллективе атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности.
- единообразное понимание и исполнение норм деловой этики, принятых в Учреждении всеми работниками вне зависимости от занимаемой должности;
- повышение и сохранение доверия к Учреждению со стороны родителей (законных представителей) воспитанников и общественности Кировского района и города Екатеринбурга;
- содействие эффективному взаимодействию с заинтересованными лицами.
- всестороннее соблюдение требований антикоррупционного законодательства.

3. Ценности и принципы корпоративной этики

3.1. Основопологающими корпоративными ценностями, на основе которых формируется деятельность Учреждения, являются:

Компетентность и профессионализм

В первую очередь, надо стремиться к безупречному результату работы Учреждения с профессиональной точки зрения. Должностным лицам, работникам Учреждения следует непрерывно повышать свой профессиональный уровень образования, накапливать опыт работы, уметь принимать взвешенные и ответственные решения. Учреждение должно не только ставить задачи, но и создавать условия для своих работников, позволяющие повысить уровень профессиональных знаний и навыков, реализовать свои профессиональные, творческие способности, развивать потенциал и иметь перспективу карьерного роста.

Учреждение ценит в своих работниках и их работе:

-ориентированность на достижение стратегических целей Учреждения; профессионализм в своей деятельности и стремление повышать свой профессиональный уровень; инициативность и активность при исполнении должностных обязанностей; дисциплинированность и ответственность;

- взаимную поддержку между работниками, оказание содействия молодым специалистам Учреждения и уважительное отношение к опытным кадрам.

Честность и непредвзятость – «фундамент» деятельности Учреждения, его деловой репутации. Учреждение не допускает конфликта между личными интересами и профессиональной деятельностью. Обман, умалчивание и ложные заявления не совместимы со статусом должностного лица, любого работника Учреждения.

Ответственность – гарантия качества деятельности Учреждения. Учреждение несет ответственность по взятым обязательствам, установленным в договорных отношениях, коллективном договоре.

Открытость

Учреждение стремится к максимальной открытости и надежности информации об Учреждении, услугах и его достижениях, результатах деятельности.

Уважение человеческой личности

Работники и партнеры Учреждения имеют право на честное и справедливое отношение, независимо от расы, языка, политических и религиозных убеждений, половой, национальной и культурной принадлежности.

Патриотизм

Возложенное на Учреждение высокое доверие со стороны государства и его социальная ответственность порождают чувство патриотизма и стремление способствовать развитию образования и предоставлению качественных услуг.

3.2. При осуществлении своей деятельности Учреждение:

- соблюдает нормы законодательства Российской Федерации, выполняет решения учредителя, органов государственно-общественного управления Учреждением и иных документов, относящихся к деятельности Учреждения; обеспечивает соблюдение и уважение прав, чести и достоинств человека и гражданина независимо от происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или любых иных обстоятельств; уважительно относится к символам государства – Герб, Флаг, Гимн; уважительно относится к корпоративной символике Учреждения;

- соблюдает общепринятые морально-этические нормы, уважительно относится к государственному языку, а также к другим языкам и обычаям всех народов; действует справедливо и добросовестно, не приемлет взяток и аналогичной порочной деловой практики, а также практики дарения и получения подарков, за исключением принятых в деловой практике (при этом подарки не должны быть значительными и не должны дариться/приниматься часто); относится к должностным лицам и работникам *справедливо, с уважением* и соблюдением этических норм; стремится к тому, чтобы все его отношения с заинтересованными лицами были взаимовыгодными; проявляет уважение и бережно относится к окружающей среде.

4. Этика взаимоотношений должностных лиц и работников Учреждения

4.1. Должностные лица и работники Учреждения принимают на себя обязанности выполнять профессиональные функции добросовестно и разумно в интересах Учреждения, избегая конфликта интересов.

4.2. Должностные лица Учреждения для достижения стратегических целей Учреждения принимают деловые решения с учетом основополагающих ценностей и принципов корпоративной этики и несут, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации и локальными документами Учреждения ответственность за реализацию задач, поставленных перед ними.

4.3. Должностные лица и работники Учреждения при исполнении должностных обязанностей должны руководствоваться интересами Учреждения, а не личными отношениями или персональной выгодой.

4.4. Каждый работник обязан добросовестно следовать принципам, предусмотренным настоящим Кодексом, соблюдать требования трудового и коллективного договоров, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций и иных локальных документов Учреждения, а также осознавать свою персональную ответственность за их нарушение или несоблюдение.

4.5. При приеме на работу новых работников Учреждение руководствуется законодательством Российской Федерации и требованиями локальных актов Учреждения. Подбор и продвижение

кадров осуществляется исключительно на основе профессиональных способностей, знаний и навыков, исключая какие-либо проявления дискриминации по половым, расовым, политическим, религиозным и другим подобным признакам.

4.6. Учреждение поощряет работников, стремящихся к самообразованию и профессиональному развитию, и создает равные и оптимальные условия для повышения квалификации работников всех уровней в соответствии с программами обучения и профессионального развития работников.

4.7. Политика в области вознаграждения основывается на признании профессиональных качеств и способностей работников, результатов их труда и достижения ключевых показателей деятельности.

4.8. Политика Учреждения в области безопасности и охраны труда предусматривает обеспечение и постоянное улучшение здоровых и безопасных условий труда для своих работников.

4.9. Должностные лица и работники Учреждения должны своим отношением к работе и поведением способствовать созданию устойчивой и позитивной обстановки в коллективе.

4.10. В Учреждении не допускается предоставление каких-либо привилегий и льгот отдельным должностным лицам и работникам иначе как на основе законодательства Российской Федерации и/или локальных актов Учреждения, при обязательном обеспечении всем равных возможностей.

4.11. Должностные лица и работники Учреждения должны прилагать все усилия для высокопрофессиональной работы, бережно относиться к имуществу Учреждения, рационально и эффективно использовать его.

4.12. Учреждение несет ответственность за принятие решений, свободных от возникновения конфликта интересов на любом этапе данного процесса от должностного лица до любого работника, принимающего решения.

4.13. Должностные лица и работники Учреждения должны вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов, ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других.

4.14. Должностные лица и работники Учреждения своевременно предоставляют друг другу достоверную информацию, без нарушения норм конфиденциальности.

4.15. Принятие решений должностными лицами Учреждения должны основываться на принципах прозрачности и адекватности.

4.16. Должностные лица и работники Учреждения вне зависимости от статуса и должности за исполнение своих функциональных обязанностей не вправе принимать:

- вознаграждение в виде денег, услуг и в иных формах от физических лиц и организаций, в которых они не выполняют соответствующие функции;

- подарки или услуги от лиц, зависимых от них по работе, за исключением символических знаков внимания и символических сувениров в соответствии с общепринятыми нормами вежливости и гостеприимства или при проведении торжественных мероприятий.

4.17 Должностным лицам и работникам Учреждения запрещается разглашать персональные данные, за исключением случаев, когда требование о предоставлении данной информации установлено законодательством Российской Федерации, а также использовать информацию в личных целях.

4.18. Должностные лица и работники Учреждения должны соблюдать правила, порядок и процедуры, предусмотренные локальными актами Учреждения.

4.19. Каждый работник обязан не допускать в отношении коллег и партнеров дискриминации по половым, возрастным, расовым, политическим, религиозным и другим подобным признакам.

4.20. Любая ситуация, ведущая к нарушению прав работников, должна рассматриваться в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации и локальными актами Учреждения.

4.21. Должностные лица Учреждения должны принимать управленческие решения, соответствующие требованиям Кодекса, более того должны стремиться личным примером показывать приверженность положений Кодекса, уделять время консультациям и наставничеству, сплочению коллектива в команду, объединенную общей миссией, ценностями и принципами.

5. Этика взаимоотношений с социальными партнерами

5.1. Учреждение взаимодействует с социальными партнерами на принципах прозрачности, полной ответственности за принятые на себя обязательства, в соответствии с условиями договоров.

5.2. Учреждение соблюдает условия договоров с социальными партнерами и выполняет свои обязательства по отношению к ним.

5.3. Учреждение гарантирует своевременное и полное рассмотрение всех обращений, пожеланий и претензий партнеров. В случае возникновения разногласий и споров, отдает предпочтение переговорам и поиску компромисса.

6. Этика взаимоотношений с общественностью

6.1. Учреждение осознает свою социальную ответственность перед общественностью.

6.2. Учреждение стремится оказывать положительное влияние на решение социально значимых вопросов.

6.3. Учреждение стремится служить обществу, поддерживает программы, направленные на повышение уровня образования населения и других социальных программ.

6.4. Учреждение рассматривает себя, как неотъемлемый элемент общественной среды, в которой он работает и с которой он стремится наладить прочные отношения, основанные на принципах уважения, доверия, честности и справедливости.

6.5. Учреждение стремится повышать профессиональную квалификацию работников.

6.6. Учреждение берет на себя обязательства отказываться от сотрудничества с юридическими и физическими лицами с сомнительной репутацией.

7. Этика взаимоотношений со средствами массовой информации

7.1. Информационная политика Учреждения предусматривает создание возможности получения свободного и необременительного доступа к информации об Учреждении. На сайте Учреждения (<https://421.tvoyasadik.ru>) в общедоступном режиме размещена информация об Учреждении, его деятельности, управлении, контактных данных и т. д.

7.2. Учреждение следит за соблюдением высоких стандартов во взаимодействии со средствами массовой информации.

7.3. Работники Учреждения, предоставляющие сведения средствам массовой информации, несут персональную ответственность за их достоверность и отсутствие в них сведений, составляющих коммерческую тайну, а также сведений конфиденциального характера.

7.4. Работники Учреждения могут предоставлять информацию средствам массовой информации, касающуюся деятельности Учреждения только по поручению или с разрешения руководства Учреждения.

8. Охрана труда и окружающей среды

8.1. Учреждение соблюдает требования законодательства Российской Федерации в области охраны здоровья и обеспечения безопасных условий труда.

9. Правила делового поведения в Учреждении

9.1. Соблюдение правил делового поведения необходимо для всестороннего соблюдения требований антикоррупционного законодательства.

9.2. Отношения между всеми работниками Учреждения являются равноправными.

9.3. Отношения в коллективе влияют на настроение работников, и их желание работать, во многом определяют результат работы Учреждения. Создавая и поддерживая комфортную рабочую обстановку, работники соблюдают следующие нормы и правила делового этикета:

- уважительно относиться друг к другу;
- в рабочее время не заниматься делами, не связанными с выполнением служебных обязанностей;
- не демонстрировать коллегам свое плохое настроение;
- не сквернословить, не проявлять несдержанность и агрессию;
- всегда извиняться за свое некорректное поведение;
- помогать коллегам, делиться знаниями и опытом;
- не обсуждать личные или профессиональные качества коллег в их отсутствие; быть вежливыми и корректными; быть внимательными к чужому мнению.

9.4. Создание конструктивных профессиональных отношений между руководством и подчиненными работниками необходимо для ежедневной эффективной работы Учреждения и для его будущего развития.

9.5. Должностным лицам Учреждения рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила делового этикета:

- показывать работникам пример хорошего владения нормами и правилами этики и делового этикета;
- не критиковать работников в присутствии других работников, делать это конфиденциально;
- уметь признавать перед подчиненными свои ошибки и не преследовать их за конструктивную критику в свой адрес.
- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- принимать меры по предупреждению коррупции;
- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий и общественных объединений;
- принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционного опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

9.6. Работникам Учреждения рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила делового этикета:

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя о причинах отсутствия на рабочем месте;
- не отвечать в присутствии коллег на некорректное поведение руководителя. Если есть уверенность в правоте, необходимо просить о личной встрече.
- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;
- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Учреждения;

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

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

- соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

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

- 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 его репутации или авторитету Учреждения;

- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

- не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность организаций, должностных лиц, работников и граждан при решении вопросов личного характера;

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

- соблюдать установленные правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

- постоянно стремиться к обеспечению более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности работника.

9.7. При наличии трудовой деятельности вне Учреждения работники должны:

- уведомить непосредственного руководителя Учреждения о планируемой иной оплачиваемой трудовой деятельности в других организациях;

- оформить отношения по совместительству в соответствии с законодательством РФ;

- осуществлять иную оплачиваемую трудовую деятельность в других организациях, которая не будет влиять на выполнение ими основных трудовых обязанностей, и наносить ущерб имиджу и интересам Учреждения.

10. Корпоративная культура

10.1. Работники во время исполнения своих служебных обязанностей поддерживают профессиональный имидж Учреждения.

10.2. Работникам необходимо придерживаться правил культуры ведения диалога. Профессиональные разговоры должны вестись в спокойном, вежливом тоне.

10.3. При участии в совещании, необходимо выключить свои сотовые телефоны, либо установить их на беззвучный режим.

11. Конфликт интересов

11.1. Должностные лица, равно как и работники Учреждения, выполняют свои профессиональные функции добросовестно, разумно, с должной заботой и осмотрительностью в интересах Учреждения, избегая конфликтов.

11.2. Выявление конфликта интересов и его адекватное регулирование является важным условием обеспечения защиты интересов работника.

11.3. Должностные лица и работники Учреждения в целях недопущения конфликта:

- не должны пользоваться в своих интересах или для извлечения личной выгоды возможностями, которые ему предоставлены корпоративными ресурсами Учреждения, руководством, работниками Учреждения, его должностным положением и/или информацией, полученной им вследствие исполнения должностных обязанностей;

- не должны принимать участие в какой-либо деятельности, которая может потенциально привести к конфликту интересов;

- обязаны прилагать все усилия к тому, чтобы возникающие конфликты разрешались в рамках действующего законодательства, с учетом законных интересов сторон, вовлеченных в конфликт;

- не должны принимать какие-либо подарки или использовать выгоды, связанные с его деятельностью в Учреждении, от любых третьих лиц, а также получать какие-либо доходы или выгоды в качестве поощрения за выполнение функциональных обязанностей, за исключением доходов, получаемых непосредственно от Учреждения.

11.4. Урегулирование конфликта интересов в Учреждении регламентировано настоящим Кодексом и иными локальными актами Учреждения.

12. Ответственность

12.1. Соблюдение норм настоящего Кодекса является обязательным для всех должностных лиц и работников Учреждения.

12.2. Все факты нарушения этических норм, в соответствии с настоящим Кодексом, должны рассматриваться в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации и локальных актов Учреждения.

13. Практическое применение

13.1. Настоящий Кодекс является локальным документом Учреждения, обязательным для исполнения всеми работниками вне зависимости от занимаемой должности.

13.2. Учреждение поощряет работников к открытому обсуждению Кодекса и положительно относится к любым конструктивным предложениям по его совершенствованию. По вопросам касательно положений Кодекса и/или возникшим в ходе работы этическим вопросам, а также по фактам нарушений положений Кодекса, коррупционных и других противоправных действий, должностные лица и работники Учреждения, а также партнеры и заинтересованные лица вправе обращаться:

- к непосредственному руководителю – должностному лицу, исполняющему обязанности заведующего Учреждения, либо к следующему по уровню прямому руководителю – заведующему Учреждения по телефону +7 (343) 341-39-15, либо по электронной почте: mdou421@eduekb.ru для принятия соответствующих мер.

13.3. Права обратившегося лица не должны ущемляться при любом форме его обращения.

13.4. В случае выявления обстоятельств нарушения должностными лицами или работниками Учреждения утвержденных норм корпоративной этики, материалы для принятия решения направляются заведующему Учреждения, либо к учредителю.

14. Заключение

14.1. Учреждение может осуществлять мониторинг, проводить исследования, опросы на тему состояния корпоративной культуры и уровня корпоративной этики должностных лиц и работников Учреждения.

14.2. Принятие Кодекса находится в компетенции общего собрания трудового коллектива Учреждения.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575811

Владелец Бедрина Елена Викторовна

Действителен с 08.04.2022 по 08.04.2023