Подписано цифровой подписью: МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 57
DN: c=RU, st=Ярославская область, street=ул. Желябова, д.24, l=г. Рыбинск, title=Заведующий, o=МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 57, 1.2.643.100.1=120D313032373630313133333633, 1.2.643.100.3=120B3034373131383031333238, 1.2.643.100.4=120A3736313030343136303 3, 1.2.643.3.131.1.1=120C373631303131323832323832, email=dou57.rybinsk@yarregion.ru, givenName=Елена Григорьевна, sn=Перепелица, cn=МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 57
Дата: 2024.02.14 15:52:53 +03'00'

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий детским садом № 57
_____ Е.Г. Перепелица

Кодекс корпоративной этики муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 57

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Кодекс корпоративной этики муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 57 (далее – Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Международного кодекса поведения государственных должностных лиц (резолюция 51/59 Генеральной ассамблеи ООН от 12.12.1996), Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов государственной власти Ярославской области, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс разработан в целях закрепления сложившихся основных принципов корпоративной этики и общих правил делового поведения работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 57 (далее – Организация).

1.3. Цели и задачи Организации в области корпоративной этики:

- определение этических ценностей, принципов и стандартов, способствующих повышению эффективности деятельности и укреплению взаимного доверия заинтересованных лиц;

- формирование и внедрение единой корпоративной культуры, основанной на этических ценностях, принципах, стандартах и способствующей поддержанию в коллективе Организации атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности;

- профилактика, выявление, пресечение и минимизация рисков деятельности, имеющих этические аспекты;

- укрепление репутации Организации как открытого к диалогу и честного участника международного и российского рынков.

Работники Организации призваны соблюдать основные принципы профессиональной этики и правила поведения, установленные настоящим Кодексом, в целях обеспечения эффективной деятельности Организации, решения задач и реализации функций Организации.

1.5. Кодекс направлен на содействие достижению стратегических целей Организации.

1.6. Кодекс призван повысить эффективность исполнения работниками Организации своих трудовых (должностных) обязанностей.

1.7. Знание и соблюдение работниками Организации положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и делового поведения.
1.8. В целях настоящего Кодекса используются следующие термины и определения.

Контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым Организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Конфиденциальность информации – обязательное для выполнения лицом, получившим доступ к определенной информации, требование не передавать такую информацию третьим лицам без согласия ее обладателя.

Конфликт интересов – для целей настоящего кодекса используется понятие конфликт интересов, установленное частью 1 статьи 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

Корпоративная этика – ключевые нормы, принципы и требования, направленные на формирование единых этических стандартов деятельности Организации, правила делового поведения всех без исключения работников Организации, гарантирующие честные и справедливые отношения к работникам, контрагентам, партнерам, а также соблюдение действующего законодательства Российской Федерации и внутренних документов Организации.

Коррупция – для целей настоящего кодекса используется понятие коррупция, установленное частью 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

Личная заинтересованность – для целей настоящего кодекса используется понятие личная заинтересованность, установленное частью 2 статьи 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

Правила делового поведения – правила (стандарты) осуществления профессиональной деятельности, устанавливаемые для работников Организации в соответствии с законодательством Российской Федерации, обычаями делового оборота и общепризнанными нравственными нормами.

Партнеры – компании-партнеры, органы государственной власти, органы местного самоуправления, юридические и физические лица с которыми Организация взаимодействует в связи с решением задач и реализацией функций Организации.

Работник Организации – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Организацией.

Руководители Организации – работники Организации, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Организации.

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ.

Деятельность Организации, а также ее работников основывается на следующих основных принципах корпоративной этики:

- законность: исполнение работниками Организации своих трудовых (должностных) обязанностей в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации и применимым иностранным законодательством, включая законодательство о противодействии коррупции;

- профессионализм: глубокое знание работниками Организации специфики своей работы, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний и умений;

- инициативность: активность и самостоятельность работников Организации в оптимизации бизнес-процессов;

- взаимное уважение и командная работа: командный дух в работе, доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных задач;

- нравственность: исполнение работниками Организации своих трудовых (должностных) обязанностей на основе честности и справедливости, уважительности и порядочности;

- добросовестность: исключение при исполнении работниками Организации своих трудовых (должностных) обязанностей любых злоупотреблений должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц либо в ущерб Организации и ее учредителям;

- ответственность: каждый работник Организации несет ответственность за свои действия и решения и не вправе переносить ответственность на других работников Организации;

- эффективность: Организация рассматривает выполнение показателей результативности своей деятельности как свой долг перед учредителями и использует все доступные ей законные средства для его выполнения;

- имидж и репутация: управленческие решения и действия работников Организации должны соответствовать целям поддержания позитивного имиджа Организации. Работники Организации направляют усилия на предотвращение различных ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации Организации;

- неприятие коррупции: осуществление деятельности на основе принципа полного неприятия коррупции в любых ее формах и проявлениях (принципа «нулевой терпимости»), рассмотрение ее в качестве одного из ключевых системных рисков для устойчивого функционирования Организации.

3. НОРМЫ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

3.1. Взаимоотношения с контрагентами.

В отношениях с контрагентами Организация считает себя обязанной:

3.1.1. Обращаться с контрагентами уважительно, честно и открыто.

3.1.2. Предоставлять услуги контрагентам, деловые отношения с которыми не создают для Организации юридического и экономического рисков высокой степени, не допуская дискриминации по признакам пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам (за исключением объединений, деятельность которых признана экстремистской).

3.1.3. Предоставлять контрагентам полную и достоверную информацию об условиях и порядке взаимодействия с Организацией в рамках осуществления уставной деятельности.

3.1.4. Осуществлять информативную, объективную, исключающую возможность обмана и введения в заблуждение потенциальных контрагентов рекламу услуг.

3.1.5. Обеспечивать безопасность и защиту полученной от контрагентов информации, а также ее конфиденциальность, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3.1.6. Обеспечивать конфиденциальность при проведении переговоров и заключении сделок с контрагентами.

3.1.7. Внимательно относиться к замечаниям, жалобам и претензиям в свой адрес.

3.1.8. Не оказывать предпочтения каким-либо контрагентам, быть независимым от влияния отдельных физических и (или) юридических лиц.

3.2. Взаимоотношения с деловыми партнерами.

Организация при осуществлении взаимодействия с деловыми партнерами считает себя обязанной:

3.2.1. Строить отношения на принципах взаимного уважения, всегда приветствовать и поддерживать взаимовыгодное сотрудничество;

3.2.2. Не допускать любые проявления злоупотребления доминирующим положением, соблюдать антимонопольное законодательство;

3.2.3. Доброжелательно относиться к деловым партнерам, воздерживаться от необоснованной критики их деятельности и иных сознательных действий, способных причинить ущерб их деловой репутации;

3.2.4. Строго руководствоваться принципом соблюдения взятых на себя договорных и других обязательств, вытекающих из деловых отношений или обусловленных ими;

3.2.5. Отдавать приоритет переговорам и поиску компромисса в случае возникновения разногласий и споров.

3.3. Взаимоотношения с учредителями.

Организация в отношениях со своим учредителями считает себя обязанной:

3.3.1. Гарантировать обеспечение законных прав учредителей;

3.3.2. Не допускать какого-либо ущемления прав и законных интересов учредителей;

3.3.3. Добиваться максимально возможной прозрачности в работе органов управления Организации, создавать условия для беспрепятственного доступа учредителей к информации о деятельности Организации в порядке и объеме, предусмотренном законодательством Российской Федерации;

3.3.4. Обеспечивать выполнение показателей результативности деятельности и эффективное использование имущества Организации.

3.4. Взаимоотношения с органами государственной власти и местного самоуправления.

Организация в отношениях с органами государственной власти и местного самоуправления считает себя обязанной:

3.4.1. Строить свои взаимоотношения с государственными органами как с единомышленниками в работе на благо граждан, общества и государства;

3.4.2. Полно и своевременно исполнять требования государственных органов, основанные на нормах законодательства Российской Федерации;

3.4.3. Исключить попытки использования незаконных способов или средств влияния на решения государственных, в том числе судебных органов.

3.5. Взаимоотношения работников Организации.

3.5.1. Взаимоотношения работников Организации строятся на основе уважения личности каждого участника корпоративного взаимодействия и нацеленности на результат для успешного решения профессиональных задач и поддержания конструктивных отношений в коллективе.

3.5.2. Организация приветствует:

- вежливые и корректные отношения между работниками, создание атмосферы взаимопомощи и сотрудничества, основанных на единых этических ценностях;

- обмен опытом и информацией между работниками в пределах своей компетенции для достижения наилучших результатов практической деятельности;

- точное соблюдение установленных во внутренних документах Организации сроков исполнения документов и выполнения иных обязательств перед Организацией и коллегами;

- рациональное использование своего рабочего времени и рабочего времени коллег.

3.5.3. Организация отвечает перед работниками Организации за выполнение следующих обязательств:
- обеспечение стабильной и достойной заработной платы с учетом реальной ситуации на федеральном и региональном рынках труда и условий труда, соответствующих нормам законодательства Российской Федерации;

- построение долгосрочных отношений на основе взаимного доверия и диалога;

- поддержание в Организации атмосферы сотрудничества, взаимопонимания и стабильности.

3.5.4. Организация ожидает от руководителей Организации уважительного отношения к подчиненным им работникам и их правам. Руководители Организации не должны допускать в своей управленческой практике использования методов, наносящих ущерб личному достоинству подчиненных, принятия необоснованных, незаконных или несправедливых решений. Кроме того, руководители Организации обязаны:

- заботиться об обеспечении безопасности рабочих мест и охране труда подчиненных;

- обеспечивать подчиненным открытый и постоянный доступ к информации, необходимой им для выполнения своей работы;

- внимательно относиться к служебным нуждам подчиненных, предоставляя им возможность для осуществления обратной связи;

- вести учет индивидуальных результатов труда подчиненных с целью своевременного поощрения за достижения в работе;

- выявлять и использовать новые возможности для повышения эффективности деятельности и конкурентоспособности Организации.

3.5.5. Руководители Организации должны быть для подчиненных им работников образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Организации благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

3.5.6. Руководители Организации должны принимать меры к тому, чтобы подчиненные им работники не допускали коррупционно-опасного поведения, коррупционных правонарушений, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

3.6. Обеспечение сохранности имущества Организации.

Имущество и ресурсы (материальные, информационные, человеческие и пр.) Организации образуют основу ее долгосрочного развития и процветания, поэтому они могут использоваться только в рабочих целях. В этой связи Организация ожидает от своих работников:

- эффективного использования, переданного им во временное пользование имущества, оборудования, техники и ресурсов Организации, бережного обращения с ними и обеспечения защиты конфиденциальной информации и сведений, составляющих коммерческую тайну;

- соблюдения прав интеллектуальной собственности;

- исключения случаев злоупотребления имуществом и ресурсами Организации.

4. ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ДЕЛОВОМУ ПОВЕДЕНИЮ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

4.1. Работники Организации должны соблюдать следующие требования к деловому поведению во время исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей:

1) добросовестно и на высоком профессиональном уровне исполнять свои трудовые (должностные) обязанности, соблюдая требования законодательства Российской Федерации и внутренних документов Организации;

2) при принятии решения учитывать только объективные обстоятельства, подтвержденные документами;

3) не допускать поведения, которое может вызвать сомнение в объективности работника Организации, нанести ущерб деловой репутации Организации;

4) противодействовать проявлениям коррупции, в том числе уведомлять руководителей Организации, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений в порядке, установленном Антикоррупционной политикой Организации;

5) быть корректными, внимательными, доброжелательными и вежливыми;

6) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности как Организации, так и ее работников;

7) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Организации, установленных учредительными документами Организации;

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

9) соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на исполнение трудовых (должностных) обязанностей решений политических партий и общественных объединений;

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;

11) придерживаться делового стиля поведения, основанного на самодисциплине и выражающегося в обязательности, аккуратности, точности, внимательности, умении ценить свое и чужое время;

12) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Организации;

13) соблюдать ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные с работой в Организации, в случае установления их для работников

Организации федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ярославской области;

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

15) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации и внутренними документами Организации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов.

4.2. Работники Организации не должны:

1) злоупотреблять своими полномочиями, склонять кого-либо к совершению правонарушений, в том числе коррупционных;

2) во время исполнения трудовых (должностных) обязанностей вести себя вызывающе по отношению к окружающим, проявлять негативные эмоции, нарушать общепринятые правила делового поведения;

3) допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов. При назначении на должность и исполнении трудовых (должностных) обязанностей работнику Организации рекомендуется заявить о наличии или возможности наличия у него личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых (должностных) обязанностей, в соответствии с внутренними документами Организации.

4.3. В целях противодействия коррупции работникам Организации следует воздерживаться от поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки (коммерческого подкупа) либо как согласие принять взятку (коммерческий подкуп) или как просьба о даче взятки (коммерческого подкупа).

4.4. Работник Организации обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, которая стала ему известна в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации и внутренними документами Организации.

5. РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРАВИЛА ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

5.1. В деловом поведении работнику Организации необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и что каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

5.2. В деловом поведении работнику Организации рекомендуется воздерживаться от:

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

б) грубости, использования пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

5.3. Работники Организации своим поведением призваны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества.

5.4. Работники Организации должны проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

6. СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ НАСТОЯЩЕГО КОДЕКСА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

6.1. Работники Организации независимо от занимаемой должности должны руководствоваться основными принципами и нормами корпоративной этики, правилами делового поведения, установленными настоящим Кодексом.

6.2. Неукоснительное соблюдение положений настоящего Кодекса всеми работниками Организации является ключевым условием для успешной реализации стратегии развития Организации, защиты интересов его работников и иных категорий заинтересованных лиц.

6.3. Несоблюдение положений настоящего Кодекса может привести к нарушению норм законодательства Российской Федерации и обычаев делового оборота, что способно оказать негативное влияние на имидж и репутацию Организации, привести к снижению эффективности деятельности Организации и возникновению убытков.

6.4. Руководители Организации обязаны контролировать соблюдение подчиненными им работниками основных принципов и норм корпоративной этики и правил делового поведения, установленных настоящим Кодексом.

6.5. Нарушение работниками Организации положений настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению.

6.6. Проверка соблюдения работниками Организации принципов и норм корпоративной этики, требований к деловому поведению осуществляется лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений. По результатам проверки лицо ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений направляет письменное заключение Руководителю Организации для принятия решения.

6.7. За несоблюдение требований, установленных настоящим Кодексом, работники Организации несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации и внутренними документами Организации.

6.8. На основании принятого Руководителем Организации решения по результатам проверки соблюдения работниками принципов и норм корпоративной этики, требований к деловому поведению, издается приказ, содержащий в том числе распоряжения о дальнейших действиях лица ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

6.9. Соблюдение работником Организации настоящего Кодекса учитывается при оценке его деловых качеств, в том числе при решении вопроса о назначении его на вышестоящую должность, иных кадровых вопросов.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Работник Организации может обращаться к руководителю своего структурного подразделения, к лицу, осуществляющему функции по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Организации, по вопросам, касающимся применения настоящего Кодекса, а также иных внутренних документов Организации в сфере соблюдения требований корпоративной этики, правил делового поведения и норм антикоррупционного законодательства.

7.2. Настоящий Кодекс вступает в силу с момента его утверждения Руководителем Организации и действует в течение неопределенного времени.

7.3. Изменения в настоящий Кодекс утверждаются Руководителем Организации и вступают в силу с момента их утверждения, если иное не определено соответствующим решением Руководителя Организации.