

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Школа № 7»

Приложение
к приказу директора МБОУ «Школа № 7»
от 25.05.2021г. № 138

**Кодекс
корпоративного поведения сотрудников МБОУ «Школа № 7»**

1. Общие положения

1.1. Основные цели и задачи Кодекса корпоративного поведения сотрудников МБОУ «Школа № 7» (далее - Кодекс).

1.2. Основными целями и задачами настоящего Кодекса являются:

- содействие достижению основных целей и задач образовательного учреждения (далее – ОУ);
- формирование у персонала ОУ единых коммуникационных моделей и норм делового общения;
- обеспечение соответствия поведения сотрудников корпоративным стандартам;
- определение условий и порядка применения мер воздействия к сотрудникам, допустившим нарушение норм, обозначенных в данном Кодексе.

1.3. Настоящий Кодекс содержит основные принципы делового поведения и этики ОУ. Его следует рассматривать как документ, содержащий минимальный набор стандартов и требований и разработанный для предотвращения злоупотреблений и содействия честному и этичному ведению бизнеса.

1.4. Все сотрудники должны быть ознакомлены с Кодексом и придерживаться изложенных в нем принципов и процедур.

1.5. Ответственность каждого сотрудника соблюдать все положения Кодекса, а также положения иных, связанных с деловым поведением и этикой, внутренних политик и процедур ОУ.

2. Нормы корпоративного поведения сотрудников

2.1. Общие положения.

2.1.1. Репутация честной, открытого ОУ, строго придерживающегося высоких стандартов корпоративной этики, является залогом ее успеха и процветания. Следование высоким этическим принципам и поддержание репутации ОУ - одна из основных задач всех сотрудников. Любые нарушения норм и правил корпоративной этики могут привести к потере доверия к ОУ со стороны деловых партнеров и государственных структур.

2.1.2. Этические нормы устанавливают стандарты поведения для каждого сотрудника ОУ и определяют, что образовательное учреждение ожидает от своих сотрудников. Эффективное внедрение и соблюдение этических норм является обязательным для всех без исключения, вне зависимости от места работы и прошлого опыта. Каждый сотрудник ОУ несет ответственность за

выполнение этих требований.

2.1.3. ОУ ценит труд своих сотрудников и видит свою обязанность в формировании и сохранении в трудовых коллективах атмосферы доброжелательности, профессионализма, взаимного уважения, сотрудничества и стабильности. ОУ стремится поддерживать корпоративный дух, который объединяет всех сотрудников независимо от занимаемой должности или служебного положения в единую команду профессионалов, имеющих общую цель.

2.1.4. ОУ ставит перед собой амбициозные задачи и уверена, что их решение в современном мире невозможно без непрерывного профессионального развития сотрудников и повышения уровня их профессиональной подготовки.

2.1.5. ОУ считает необходимым строить отношения с сотрудниками на долгосрочной основе, демонстрируя доверие и открытость к диалогу. Стремление к стабильности ОУ подтверждает, обеспечивая сотрудникам достойную заработную плату и социальный пакет, а также строго соблюдая нормы трудового законодательства Российской Федерации.

2.1.6. ОУ не допускает дискриминации, любых форм преследования по национальным, половым, возрастным, культурным или иным признакам.

2.1. Взаимная ответственность ОУ и ее сотрудников.

2.2.1. Взаимная ответственность означает, что как ОУ, так и ее сотрудники разделяют общие базовые убеждения, осознанно и добросовестно выполняют свои обязанности по отношению друг к другу.

2.2.2. ОУ видит свою ответственность перед сотрудниками в том, чтобы:

- обеспечивать стабильную и достойную заработную плату, условия труда, соответствующие нормам законодательства;
- обеспечивать должный уровень охраны труда и промышленной безопасности в соответствии с требованиями законодательства и внутренними документами ОУ;
- предоставлять социальное обеспечение, медицинскую помощь и иные элементы корпоративной социальной ответственности в рамках программ, реализуемых ОУ;
- строить отношения с сотрудниками на долгосрочной основе, оказывать сотрудникам доверие и обеспечивать открытый диалог;
- развивать и совершенствовать системы обучения, мотивации, оценки потенциала сотрудников; поддерживать инициативность и стремление сотрудников к саморазвитию, повышению профессиональной

компетентности, выполнению сложных задач.

2.2.3. В свою очередь ОУ ожидает, что взаимную ответственность сотрудники будут выражать через:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей и несение личной ответственности за результаты своего труда;
- соблюдение трудовой дисциплины и правил безопасности труда;
- уважительное и корректное отношение к коллегам, руководителям и подчиненным;
- принятие конструктивной критики;
- нетерпимость к любым проявлениям коррупции.

2.3. Этические принципы сотрудников ОУ.

2.3.1. Свою профессиональную деятельность сотрудники ОУ осуществляют в соответствии с целями и с учетом ценностей и норм, принятых для сотрудников ОУ на основе:

- профессионализма. Все деловые отношения сотрудников ОУ должны осуществляться на основе высоких профессиональных стандартов, соответствовать деловой практике и не противоречить закону.
- ответственности. Каждый сотрудник несет ответственность за свои действия и решения и не вправе переносить ответственность на других сотрудников. Каждый сотрудник, выполняя свою работу и принимая решения, берет на себя высокую ответственность.
- честности и объективности. Все управленческие решения и действия сотрудников ОУ должны быть честными и объективными. Предвзятое отношение, как к своим должностным обязанностям, так и к коллегам не допускается.
- добросовестности. ОУ прилагает все усилия для предотвращения любых ситуаций, в которых личные интересы сотрудников, членов органов управления и контроля ОУ могут оказаться в конфликте с интересами ОУ. Должны быть исключены любые злоупотребления должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц либо в ущерб ОУ и ее участников и предварительно проведены необходимые корпоративные процедуры/одобрения при заключении сделок, в совершении которых выявлена заинтересованность членов органов управления ОУ.
- имиджа и репутации. Управленческие решения и действия сотрудников

должны соответствовать целям поддержания позитивного имиджа образовательного учреждения. Сотрудники направляют усилия на предотвращение ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации ОУ и ее дочерних и зависимых обществ.

- уважении. ОУ уважает личные права и интересы сотрудников, требования клиентов, а также условия взаимодействия, выдвигаемые деловыми партнерами и обществом. Уважение и доверие позволяют повысить эффективность работы, снизив бюрократические и административные барьеры, оставаясь динамичной и эффективной командой. Каждый сотрудник, независимо от занимаемой должности, относится с пониманием и уважением к своим коллегам.
- конфиденциальности. Сотрудники обеспечивают сохранность и защиту любой конфиденциальной информации, включая информацию, составляющую коммерческую тайну и инсайдерскую информацию ОУ (с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации о раскрытии информации, об инсайдерской информации и внутренних документов ОУ), неправомерное использование которой может нанести ОУ ущерб.
- прозрачности. Деятельность сотрудников направлена на информационную открытость и прозрачность с обеспечением всех заинтересованных сторон достоверными полными и объективными сведениями о своей деятельности при условии соблюдения принципа конфиденциальности, когда это необходимо и не противоречит действующему законодательству Российской Федерации.

2.4. Этические принципы руководства ОУ.

2.4.1. ОУ предъявляет особые требования к руководителям всех уровней. Своим личным примером руководство ОУ должно демонстрировать образец этичного поведения, служить идейными вдохновителями и проводниками корпоративной культуры.

2.4.2. Руководство ОУ относится к своим сотрудникам с доверием и уважением и заинтересовано в формировании долгосрочных отношений с ними на основе российского трудового законодательства и уважения к правам человека.

2.4.3. Руководство ОУ стремится проводить честную, справедливую и открытую политику в отношении своих сотрудников, с учетом индивидуальных особенностей каждого сотрудника. Эта политика действует на всех этапах работы с персоналом.

2.4.4. Принципы и нормы поведения руководства ОУ:

- соблюдение законодательства, внутренних документов ОУ, условий

Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда;
- недопущение по отношению к сотрудникам ОУ каких-либо проявлений дискриминации по половым, политическим, религиозным и национальным мотивам при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе;
- доведение до сотрудников ОУ полученных целевых задач с тем, чтобы подчиненные ясно понимали их цели, смысл и свою роль в их решении;
- создание атмосферы открытости в деловом общении, обеспечение организации труда, способствующей эффективному взаимодействию сотрудников ОУ и удовлетворению их от работы;
- делегирование подчиненным необходимых полномочий и предоставление им самостоятельности, исключение мелкой опеки, построение отношений с подчиненными как с единомышленниками;
- проявление открытости к конструктивной критике, уважение другого мнения;
- признание эффективности и приоритетности адекватных форм поощрения за трудовые достижения сотрудников;
- уважение права сотрудников ОУ на участие в профсоюзной деятельности;
- развитие эффективной системы консультаций сотрудников ОУ относительно условий труда и других вопросов, которые будут непосредственно затрагивать их на рабочем месте;
- забота о благосостоянии сотрудников ОУ и их семей, в том числе своевременное и полное перечисление ОУ обязательных или добровольных взносов в пенсионные и страховые фонды.

3. Соблюдение требований кодекса корпоративной этики и ответственность за их нарушение

3.1. Организация работы в ОУ по соблюдению требований Кодекса.

3.1.1. ОУ убеждена, что следование положениям Кодекса повышает результативность работы ОУ, а также способствует развитию эффективных деловых связей с партнерами.

3.1.2. Поэтому все сотрудники ОУ вне зависимости от занимаемой должности в своей профессиональной деятельности обязаны соблюдать требования Кодекса и

нести ответственность за соблюдение этических норм, предусмотренных в нем.

3.1.3. За действие или бездействие, нарушающее положения настоящего Кодекса либо подрывающее репутацию ОУ и ее сотрудников, сотрудник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации, также может быть поставлен вопрос о несоответствии данного сотрудника занимаемой должности.

3.1.4. ОУ возлагает повышенные обязательства на руководителей всех уровней.

Руководители обязаны служить образцом этичного поведения, своим примером поддерживать этические аспекты корпоративной культуры, при необходимости разъяснять подчиненным положения Кодекса.

3.2. Соблюдение требований настоящего Кодекса.

3.2.1. Соблюдение положений Кодекса является значимым критерием для оценки трудовой деятельности сотрудника при проведении аттестации, принятии решений о поощрении, профессиональном или карьерном продвижении.

3.2.2. Если у сотрудника возникли какие-либо вопросы касательно применения норм и положений Кодекса, сложности в этической оценке своих действий и действий других сотрудников, то ему следует обратиться за разъяснениями к непосредственному руководителю и/или в Комиссию по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов, с случае ее создания в ОУ.

3.2.3. В свою очередь ОУ гарантирует отсутствие негативных последствий для любого сделавшего сообщение о нарушениях положений Кодекса (в том числе какое-либо преследование или дискриминация). Нарушение анонимности такого сообщения является отдельным нарушением принципов настоящего Кодекса.

3.2.4. ОУ ожидает, что любое заинтересованное лицо, не являющееся сотрудником ОУ (например, поставщик продукции или услуг для ОУ, инвестор и т.д.), также сообщит о ставших ему известными нарушениях со стороны сотрудника ОУ.

3.2.5. Каждый сотрудник ОУ в случае нарушения положений настоящего Кодекса имеет право на объективное расследование допущенных им отступлений от норм Кодекса, а также вправе получить результаты проведенного расследования и рекомендации по недопущению подобных нарушений в будущем.

Рассмотрен и принят на
Общем собрании работников
Протокол от 24.05.2021г. № 1

