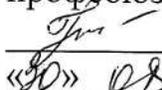


СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
 Т.С. Курочкина
«30» 08 2024

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ № 5»
 Ю.А. Соловьева
Приказ от 30.08.2024 № 

Кодекс корпоративной этики
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 5»

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. МИССИЯ, ПРИНЦИПЫ И ЦЕННОСТИ ШКОЛЫ. ПРОФИЛЬ ВЫПУСКНИКА.....	4
3. ПРИНЦИПЫ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ.....	6
4. ОБЩЕНИЕ ПЕДАГОГА С ОБУЧАЮЩИМИСЯ.....	8
5. ОБЩЕНИЕ МЕЖДУ СОТРУДНИКАМИ ШКОЛЫ	9
6. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С АДМИНИСТРАЦИЕЙ.....	10
7. ОТНОШЕНИЯ С РОДИТЕЛЯМИ (ЗАКОННЫМИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ) ОБУЧАЮЩИХСЯ	11
8. ОГРАНИЧЕНИЯ И ЗАПРЕТЫ	11
9. НРАВСТВЕННО-ЭТИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ ...	12
10. ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ.....	13
11. ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ.....	14
12. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ТРЕБОВАНИЙ КОДЕКСА	14
13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	15

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Кодекс корпоративной этики (далее **Кодекс**) является локальным нормативным актом и определяет основные принципы, нормы и правила делового общения и поведения в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 5» г. Кемерово (далее **Школа**).

Цель настоящего кодекса - определить нормы профессиональной этики в отношениях работников Школы с обучающимися и их родителями/законными представителями, друг с другом.

Положения Кодекса должны соблюдаться работниками Школы не только в рабочее время, но и во время вне рабочих мероприятий, затрагивающих интересы Школы.

1.2 В рамках настоящего кодекса используются следующие понятия и определения:

Работники - сотрудники, связанные со Школой любыми трудовыми отношениями, включая временные.

Администрация - директор, заместители директора, руководители структурных подразделений и служб.

Обучающиеся - обучающиеся Школы, осваивающие образовательные программы начального, основного и среднего общего образования, программы дополнительного образования.

Коррупция — злоупотребление должностными полномочиями, дача взятки, получение взятки либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства, отдельных граждан, в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах Школы.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей.

Комиссия - комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения.

1.3 Кодекс един для всех работников Школы, работники добровольно принимают на себя обязательства по соблюдению норм и правил делового общения и поведения, установленных данным Кодексом.

1.4 Настоящий Кодекс разработан на основе законодательства Российской Федерации, Гражданского кодекса РФ, общепризнанных

нравственных и этических принципов и норм, Устава и Правил внутреннего распорядка, иных нормативно-правовых документов.

1.5 Кодекс принимается педагогическим Советом, утверждается приказом Директора с учетом мнения профсоюзной организации Школы.

1.6 Кодекс призван способствовать:

- укреплению и развитию организационной культуры Школы;
- достижению миссии и стратегических целей, утвержденных распорядительными документами Школы;
- формированию в коллективе Школы единых позитивных поведенческих установок, корпоративного духа;
- повышению и защите деловой репутации Школы;
- повышению инвестиционной привлекательности Школы;
- повышению эффективности выполнения работниками Школы своих должностных обязанностей;
- сохранению истории и поддержанию традиций Школы, высоких моральных и нравственных принципов, выработанных предыдущими поколениями работников и обучающихся;
- проявлению заботы о престиже и имидже школы;
- предотвращению конфликта интересов;
- искоренению условий для возникновения коррупции в образовательной и иной деятельности в школе.

1.7 Положения Кодекса должны быть понятны и ясны для всех его Работников, однако Кодекс не может предоставить исчерпывающего регулирования всех вопросов, касающихся этики корпоративного поведения, которые могут возникнуть в Школе. В случае, если какой-либо вопрос не урегулирован Кодексом, а также при возникновении спорных ситуаций, когда у Работника появляются вопросы или сомнения в отношении корректности его действий, действий его коллег или правильного понимания положений настоящего Кодекса, то ему следует обратиться к директору Школы, либо в *Комиссию*.

2. МИССИЯ, ПРИНЦИПЫ И ЦЕННОСТИ ШКОЛЫ. ПРОФИЛЬ ВЫПУСКНИКА

2.1 МБОУ «СОШ №5» - образовательное учреждение, целью которого является формирование духовно-богатой, свободной, физически здоровой, творчески мыслящей личности, обладающей прочными базовыми знаниями за курс начального, основного и среднего общего образования.

2.2 МИССИЯ ШКОЛЫ - формирование комплексной образовательной экосистемы, которая позволит раскрыть интеллектуальный и творческий потенциал каждого ребенка и будет способствовать успешной самореализации обучающихся, формированию их ориентации на ценности образования и труда, осознанному выбору профессии.

Миссия реализуется за счет сочетания следующих факторов:

- индивидуальные образовательные маршруты;
- интегрированные образовательные программы;
- программы дополнительного образования;
- образовательная среда школы полного дня;
- развитие кадрового потенциала;
- ресурсы региональной системы образования и социальных партнеров.

2.3 ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ ШКОЛЫ

Принцип самоактуализации. Важно пробудить и поддержать стремление учащихся к проявлению и развитию своих природных и приобретённых возможностей, так как у каждого ребёнка существует потребность в актуализации своих интеллектуальных, коммуникативных, художественных и физических способностей.

Принцип индивидуальности. Создание условий для формирования индивидуальности учащегося и педагога, уникальности общешкольного и классных коллективов – это главная задача в развитии школьного сообщества. Каждый член коллектива должен быть (стать) самим собой, обрести (постичь) свой образ.

Принцип выбора. Без ситуации выбора невозможно развитие индивидуальности и субъективности, самоактуализации способностей ребёнка. Учащийся должен жить, учиться и воспитываться в условиях постоянного выбора, обладать полномочиями в выборе цели, содержания, форм и способов организации учебно-воспитательного процесса и жизнедеятельности в классе и Школе.

Принцип творчества и успеха. Индивидуальная и коллективная творческая деятельность позволяет определить и развить индивидуальные способности учащегося. Благодаря творчеству ребёнок проявляет свои способности, узнаёт о «сильных» сторонах своей личности.

Принцип доверия и поддержки. Надо обогатить арсенал педагогической деятельности гуманистическими личностно ориентированными технологиями обучения и воспитания учащихся. В ребёнка надо верить, доверять ему, поддерживать его стремление к самореализации и самоутверждению.

2.4 ЦЕННОСТИ ШКОЛЫ:

- Честность и справедливость;
- Достоинство и уважение;
- Взаимопомощь и сотрудничество;
- Инициативность и равнодушие;
- Самовыражение и развитие;
- Целеустремленность и результативность;

2.5 ПРОФИЛЬ ВЫПУСКНИКА ШКОЛЫ:

- Думающий;
- Гармонично развитый;
- Открытый;
- Любознательный;
- Мыслящий;
- Общительный;
- Организованный;
- Инициативный;
- Решительный;
- Нравнодушный.

3. ПРИНЦИПЫ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ

3.1 Школа рассматривает человеческий капитал как ключевой ресурс, развитие и поддержание которого является решающим фактором успешной деятельности. Всем работникам Школы предоставляются возможности для эффективной реализации своих трудовых задач, профессионального развития и карьерного роста. Школа стремится к созданию рабочей обстановки, способствующей максимальной реализации творческого потенциала работников.

3.2 Основными качествами каждого Работника Школы являются профессионализм, ответственность, решительность, инициативность, стремление к развитию, честности, открытости, справедливости и соблюдению высокого уровня корпоративной культуры. Особую ценность для Школы представляет умение работать в команде, что не освобождает Работников от индивидуальной ответственности за нарушение норм,

предусмотренных Кодексом. Отношения между всеми Работниками Школы являются равноправными.

3.3 Публичный имидж Школы во многом определяется поведением ее Работников. При выполнении своих обязанностей каждый Работник обязан помнить о влиянии своих действий на репутацию Школы. Работник должен воздерживаться от публичного высказывания мнения, которое может наносить вред имиджу Школы, противоречить законодательству Российской Федерации, настоящему Кодексу и иным внутренним локальным актам Школы.

3.4 Деловые отношения между работниками должны строиться на взаимном уважении, справедливости и честности. Основная задача коллектива Школы - поддержание благоприятного климата для эффективной работы через конструктивное сотрудничество.

3.5 Школа обеспечивает равенство возможностей. В Школе исключается возможность дискриминации по расовым, половым, политическим, религиозным, национальным и мировоззренческим признакам. Все работники должны взаимодействовать между собой на принципах взаимного уважения, с вниманием относиться к праву на защиту частной жизни и человеческого достоинства.

3.6 Школа приветствует различные формы взаимодействия и общения участников образовательного процесса: совместное выполнение проектов, обсуждение и решение рабочих вопросов, выработка новых направлений развития, а также совместное проведение культурных и спортивных мероприятий.

3.7 Отношения Школы с Работниками строятся на принципах уважения и четкого исполнения взаимных обязательств.

3.8 Эффективное функционирование Школы строится путем определения ответственности и круга обязанностей Работников, минимизации и эффективного разрешения конфликтов интересов.

3.9 Школа рассматривает развитие кадрового потенциала как одну из основ своего долговременного и устойчивого развития, совершенствования и укрепления корпоративной культуры.

3.10 Школа поддерживает стремление Работников развивать свои профессиональные качества для достижения высокой эффективности деятельности каждого и Школы в целом.

3.11 Школа уделяет постоянное внимание вопросам охраны здоровья Работников и безопасности условий их труда и стремится к выполнению всех применимых норм и требований в данной области.

3.12 Внешний вид педагогического работника должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

3.13 При взаимодействии со средствами массовой информации (в том числе в социальных сетях, прессе и телевидении) по вопросам деятельности учреждения работники обязаны согласовывать свои действия с администрацией и действовать в интересах Школы.

3.14 Работники должны воздерживаться от поступков, высказываний, действий, наносящих ущерб репутации Школы, как при исполнении своих обязанностей, так и в повседневной жизни.

3.15 Каждый Работник должен бережно относиться к имуществу Школы, рационально использовать его ресурсы, защищать вверенное ему имущество от порчи, кражи, нецелевого и незаконного использования.

3.16 Активы Школы представляют собой совокупность материальных, нематериальных, человеческих и информационных ресурсов. Все активы и имущество должны быть использованы только в интересах Школы и не могут использоваться Работниками в личных целях.

3.17 Работники обязаны изучать локальные акты Школы и придерживаться изложенных в них инструкций. В сомнительных ситуациях Работник обязан обратиться к администрации Школы.

3.18 Работники обязаны предпринимать необходимые действия для защиты объектов интеллектуальной собственности Школы, включая документирование и регистрацию. Школа обладает исключительными правами на любые объекты интеллектуальной собственности, созданные Работниками в рамках исполнения ими трудовых обязанностей. Неправомерное использование Работниками и Школам объектов интеллектуальной собственности, принадлежащих третьим лицам, строго воспрещается.

4. ОБЩЕНИЕ ПЕДАГОГА С ОБУЧАЮЩИМИСЯ

4.1 Стиль общения педагога с обучающимися строится на взаимном уважении.

4.2 Требовательность педагога по отношению к обучающимся позитивна, является стержнем профессиональной этики учителя и основой его саморазвития. При этом педагог никогда не должен терять чувства меры и самообладания, в первую очередь, педагог должен быть требователен к себе.

4.3 Педагог выбирает методы работы, которые поощряют в его учениках развитие положительных качеств: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

4.4 При оценке поведения и достижений обучающихся педагог стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.

4.5 Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем учащимся. Приняв необоснованно принижающие ученика оценочные решения, педагог должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

4.6 При оценке достижений учеников в баллах педагог стремится к объективности и справедливости. Недопустимо тенденциозное занижение или завышение оценочных баллов для искусственного поддержания видимости успеваемости и исправление ошибок учащихся во время письменных работ и контрольных проверок.

4.7 Педагог постоянно заботится о культуре своей речи и общения. В его речи исключены нецензурные выражения, грубые и оскорбительные фразы.

4.8 Педагогу запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему обучающимися информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

4.9 Педагог не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать обучающихся, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.

4.10 Педагог не имеет права требовать от обучающихся вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную. Если педагог занимается частной практикой, условия вознаграждения за труд должны быть согласованы в начале работы и закреплены договором. Занятия частной практикой на территории Школы без договора запрещены.

4.11 Педагог терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников. Он не имеет права навязывать ученикам свои взгляды, иначе как путем дискуссии.

4.12 Педагог не должен обсуждать с учащимися других учителей, так как это может отрицательно повлиять на имидж учителя.

5. ОБЩЕНИЕ МЕЖДУ СОТРУДНИКАМИ ШКОЛЫ

5.1 Взаимоотношения между педагогами основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Педагог защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не унижает своих коллег в присутствии учеников или других лиц.

5.2 Педагоги избегают необоснованных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же педагоги не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет право направить в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений просьбу помочь разобраться данную ситуацию.

5.3 Сотрудники Школы при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие ситуации и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь Школы за её пределами, в том числе и в социальных сетях Интернет. Если это будет выявлено членами

Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений или же другими сотрудниками Школы, а также учащимися, то Комиссия имеет право на рассмотрение данных фактов, вынесение соответствующих решений и определение мер дисциплинарной ответственности педагога.

5.4 Педагог не вправе разглашать полученную информацию о деятельности других работников Школы, если это не противоречит действующему законодательству.

5.5 Критические замечания высказываются педагогами конфиденциально, за исключением случаев, когда действия работника Школы противоречат действующему законодательству. Запрещено преследование педагога за критику.

5.6 Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она должна быть обоснованной, конструктивной, тактичной.

5.7 Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях

6. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С АДМИНИСТРАЦИЕЙ

6.1 Взаимоотношения в Школе базируются на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

6.2 Администрация Школы делает всё возможное для полного раскрытия способностей и умений педагога как основного субъекта образовательной деятельности.

6.3 В Школе соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, поддержке, доброжелательности.

6.4 Администрация Школы терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов в педагогическом коллективе, создает условия для бесконфликтного решения возникающих проблем. Различные статусы педагогов, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми педагогами своего мнения и защите своих убеждений.

6.5 Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать педагогов за их убеждения на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из педагогов основываются на принципе равноправия.

6.6 Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни педагога, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

6.7 Оценки и решения администрации Школы должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах педагогов.

6.8 Педагоги имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы Школы. Администрация не имеет права скрывать или извращать информацию, способную повлиять на карьеру

педагога и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются на основе принципов открытости и общего участия.

6.9 Педагоги Школы уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм. Если же иное не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

6.10 В случае выявления преступной деятельности педагога(ов) и представителей администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики директор Школы совместно с Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений принимает решения (действия) по отношению к нарушителям.

7. ОТНОШЕНИЯ С РОДИТЕЛЯМИ (ЗАКОННЫМИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ) ОБУЧАЮЩИХСЯ

7.1 Консультация родителей по проблемам воспитания детей – важнейшая часть деятельности педагога. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов, принятых в Школе.

7.2 Педагог не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях (законных представителях) или мнение родителей (законных представителей) о детях без согласия лиц, довершивших педагогу своё мнение.

7.3 Педагоги должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями учеников.

7.4 Педагоги не имеют права побуждать родителей (законных представителей) учащихся организовывать для педагогов угощения, поздравления и тому подобное.

7.5 Отношения педагогов с родителями (законными представителями) учащихся не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

7.6 На отношения педагогов с учащимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями (законными представителями) Школе.

8. ОГРАНИЧЕНИЯ И ЗАПРЕТЫ

Работнику Школы запрещено:

8.1 Публично подвергать критике деятельность администрации и других работников Школы, вышестоящих организаций, распространять сведения, порочащие Школу;

8.2 Допускать грубость, унижать и оскорблять честь и достоинство других лиц, наносить им моральный или материальный ущерб, совершать противоправные действия;

8.3 Использовать деятельность для политической агитации, принуждения к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказа от них, для разжигания социальной, расовой, национальной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии;

8.4 Использовать служебную информацию в корыстных целях, либо с целью нанесения ущерба интересам и деловой репутации Школы;

8.5 Передавать третьей стороне персональные данные об обучающихся, их родителях (законных представителях), коллегах без их письменного согласия;

8.6 Размещать в сети Интернет фотографии, видео и иную информацию об обучающихся, их родителях (законных представителях), сотрудниках Школы без их письменного согласия;

8.7 Обсуждать с родителями (законными представителями), обучающимися внутренние вопросы Школы, личную жизнь и деловые качества коллег;

8.8 Сбирать или поручать кому-либо сбор денежных средств с родителей (законных представителей), обучающихся;

8.9 Сравнивать материальное положение семей обучающихся;

8.10 Применять по отношению к обучающимся меры физического или психологического насилия;

8.11 Посягать на личную собственность обучающихся или их родителей (законных представителей), коллег;

8.12 Использовать служебное положение в своих личных целях, предвзято относиться и выделять обучающихся, имеющих с педагогом родство или знакомство;

8.13 Употреблять алкогольные напитки накануне и во время исполнения должностных обязанностей;

8.14 Употреблять различные психотропные и наркотические вещества;

8.15 Курить в помещениях и на территории Школы;

8.16 Использовать ненормативную лексику.

9. НРАВСТВЕННО-ЭТИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

9.1 Коррупционно опасным поведением применительно к Кодексу считается такое действие или бездействие работника, которое в ситуации конфликта интересов создает предпосылки и условия для получения им **КОРЫСТНОЙ** выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц, организаций, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются работником, незаконно использующим свое должностное положение.

9.2 Коррупционно опасной является любая ситуация в профессиональной деятельности, создающая возможность нарушения

правовых норм установленных для работника законодательством Российской Федерации и локальными нормативно-правовыми актами.

9.3 Работникам, независимо от занимаемой ими должности, следует предпринимать меры антикоррупционной защиты, состоящие в предотвращении и решительном преодолении коррупционно опасных ситуаций и их последствий.

9.4 Нравственный долг предписывает работнику безотлагательно докладывать непосредственному руководителю о всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

9.5 Нравственная порядочность, неподкупность работника, его преданность интересам Школы, верность профессиональному долгу составляют основу нравственно-этического стандарта антикоррупционного поведения.

10. ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ

10.1 Школа признает и уважает многообразие внеслужебных целей и интересов Работников. При этом и Школа, и Работники стремятся не допускать возникновения ситуаций, при которых Работнику представляется возможность извлекать материальную или иную выгоду для себя лично, для родственников или иных связанных с ним лиц в ущерб корпоративным или иным интересам Школы.

10.2 Во избежание конфликтных ситуаций Работники обязуются соблюдать следующие правила:

- осуществлять свои полномочия, функции и должностные обязанности только исходя из интересов Школы;
- не допускать заключения сделок и возникновения ситуаций, в которых личные интересы могут вступить в конфликт или войти в противоречие с интересами Школы;
- не участвовать в принятии решений, касающихся возникновения (изменения, прекращения) деловых отношений с организацией, являющейся поставщиком товаров, работ или услуг Школы, если близкий родственник Работника состоит в трудовых отношениях или является членом органа управления или контроля указанной организации;
- обеспечивать полное и своевременное раскрытие информации о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с применимым законодательством и внутренними документами Школы.

10.3 Каждый Работник обязан немедленно уведомить своего руководителя либо Комиссию о любых потенциальных признаках конфликтов деловых и личных интересов.

10.4 Разрешение конфликтов интересов производится Комиссией, таким образом, чтобы возможный ущерб от него для деятельности Школы был минимальным.

10.5 Перед получением любой дополнительной работы в любой другой организации, Работнику рекомендуется уведомить администрацию.

10.6 Иное дополнительное трудоустройство, которое способно оказать негативное воздействие на показатели работы Работника, допускается только после предварительной консультации с руководителем Школы.

10.7 Перед началом дополнительного трудоустройства Работникам рекомендовано уведомлять директора Школы.

11. ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ

11.1 Школа уделяет большое внимание вопросам охраны труда и личной безопасности, экологии.

11.2 Каждый Работник несет ответственность за соблюдение требований, направленных на обеспечение личной безопасности, безопасности коллег и окружающей среды. Необходимо соблюдать все законы, правила, предписания и положения по технике безопасности. Заместитель директора по БЖ обязан инструктировать, поддерживать и контролировать деятельность Работников в отношении соблюдения правил техники безопасности и защиты окружающей среды.

11.3 Каждый Работник должен придерживаться следующих правил:

- всегда соблюдать нормы безопасности и требования охраны труда, поддерживать их на рабочих местах;

- ответственно подходить к соблюдению экологической безопасности, принимать все меры, необходимые для уменьшения негативного воздействия деятельности Школы на окружающую среду;

11.4 Школа постоянно развивает образовательную, организационную деятельность для улучшения здоровья Работников, снижения рисков, сопутствующих ее деятельности.

11.5 Школа развивает и совершенствует системы безопасности труда

12. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ТРЕБОВАНИЙ КОДЕКСА

12.1 Все работники Школы, независимо от занимаемой должности, обязаны неукоснительно соблюдать нормы и требования Кодекса.

12.2 Все работники Школы должны быть ознакомлены с положениями Кодекса.

12.3 За действие или бездействие, нарушающее положения настоящего Кодекса либо подрывающее репутацию Школы, Работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации, также может быть поставлен вопрос о несоответствии данного Работника занимаемой должности.

12.4 Работники обязаны уведомлять руководителя или Комиссию о любом известном им нарушении настоящего Кодекса.

12.5 Школа всегда готова рассмотреть предложения заинтересованных сторон по внесению изменений, дополнений в Кодекс, если они актуальны, соответствуют общепринятым этическим нормам и принципам, а также не противоречат действующему законодательству Российской Федерации и внутренним локальным актам.

12.6 В целях предупреждения случаев возникновения конфликтов интересов при осуществлении деятельности Школы и их урегулирования, а также в целях эффективной реализации положений Кодекса корпоративной этики в Школе создается Комиссия по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.

12.7 Работники Школы должны всемерно содействовать расследованию нарушений этики, предоставлять материалы и документы, необходимые для проверки обстоятельств подобных нарушений.

12.8 Полученная Комиссией информация о нарушении положений настоящего Кодекса считается конфиденциальной, и ее сохранность должна быть обеспечена от несанкционированного доступа третьих лиц. Лицо, сообщившее о нарушении, имеет право получить информацию о ходе рассмотрения его сообщения.

12.9 Каждый Работник Школы 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.

12.10 Контактные данные Комиссии должны быть представлены в общем доступе всем Работникам.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1 В случае принятия новых или изменения действующих нормативно-правовых актов и иных документов, Кодекс до внесения соответствующих изменений и дополнений действует в части, им не противоречащей.

13.2 Несоблюдение требований Кодекса может повлечь за собой применение дисциплинарных взысканий, а также мер административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.