

Частное дошкольное образовательное учреждение «РЖД детский сад № 67»  
(РЖД детский сад № 67)  
676020 Амурская область, м.о.Сковородинский, пгт.Уруша, ул.Партизанская 40  
ndou.detskiysadv238@mail.ru

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профсоюзного  
комитета «РЖД детский сад № 67»  
\_\_\_\_\_ Д.А.Жмакина  
Протокол № 23  
«10» октября 2024

«УТВЕРЖДАЮ»  
Заведующий «РЖД детский сад № 67»  
 Т.Г. Зубченко  
Приказ № 55 от 10.10.2024 года

Кодекс этики и служебного поведения  
работников частного дошкольного образовательного учреждения  
«РЖД детский сад № 67»

I. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения (далее - Кодекс) работников частного дошкольного образовательного учреждения «РЖД детский сад № 67» (далее - Учреждение) разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008г №273-ФЗ «О противодействии коррупции», части 4 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012г «Об образовании в Российской Федерации», «Кодекса деловой этики ОАО «РЖД» от 2023 года, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах Российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники Учреждения независимо от занимаемой должности.

1.3. Кодекс, разработан с целью создания профессиональной культуры в Учреждении, улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри Учреждения, совершенствование управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

Кодекс - это свод основных морально - этических норм и правил социального поведения, взаимоотношений внутри Учреждения, а также взаимоотношений с родителями (законными представителями), органами власти, юридическими и физическими лицами, следуя которым работники укрепляют высокую репутацию Учреждения, поддерживая его авторитет и традиции.

1.4. Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в Учреждение, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей деятельности.

1.5. Каждый работник Учреждения должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника Учреждения поведения, соответствующего положениям Кодекса.

1.6. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей.

1.7. Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между всеми участниками педагогического процесса, а также работниками Учреждения и общественностью;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности работников Учреждения и честь их профессии;

- создают культуру Учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости;
- оказывают противодействие коррупции: предупреждение коррупции, в том числе выявление и последующее устранение причин коррупции (профилактика коррупции);
- устанавливаются на основании общечеловеческих моральных норм, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании положений прав человека и прав ребенка.

1.8. Нормами Кодекса руководствуются все работники Учреждения без исключения.

## II. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников

2.1. Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

2.2. Основные принципы служебного поведения работников Учреждения представляют основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

2.3. Работники Учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;
- исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержания деятельности сотрудников Учреждения;
- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных сотруднику Учреждения;
- исключать действия, связанные с влиянием каких - либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;
- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками педагогического процесса, гражданами и должностными лицами;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- соблюдать установленные в Учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также оказывать содействия в получении достоверной информации в установленном порядке.

2.4. Работники Учреждения обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Распоряжения ОАО «РЖД»

2.5. Работники Учреждения в своей деятельности не должны допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

2.6. В целях противодействия коррупции работник обязан:

- уведомлять заведующего Учреждением, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к сотруднику Учреждения каких - либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение);

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении сотрудником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения;

- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

2.7. Работнику Учреждения запрещается:

- создавать предпосылки для возникновения ситуации провокационного характера для получения подарка;

- получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения (подарки) от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения) для себя, своей семьи, родственников, а также для лиц или организаций, с которыми работник имеет или имел отношения, если это может повлиять на его беспристрастность;

- передавать подарки другим лицам, если это не связано с выполнением его служебных обязанностей;

- выступать посредником при передаче подарков в личных корыстных интересах;

- побуждать родительские комитеты (и отдельных родителей или лиц их заменяющих) организовывать для сотрудников детского сада угощения, поздравления и дарение подарков;

2.8. Работник может принимать или вручать подарки, если:

- это является частью официального протокольного мероприятия и происходит публично, открыто;

- ситуация не вызывает сомнения в честности и бескорыстии;

- стоимость принимаемых (вручаемых) подарков не превышает предела, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

2.9. Получение или вручение подарков в связи с выполнением профессиональных обязанностей возможно, если это является официальным признанием личных профессиональных достижений работника Учреждения.

2.10. При назначении на должность и исполнении должностных обязанностей работник обязан заявить о наличии или возможности наличия у него личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей.

2.11. Работник в соответствии со своими должностными полномочиями может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в Учреждении норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.12. Работник Учреждения обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное

разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

2.13. Работник Учреждения, наделенный организационно- распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата и призван:

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- принимать меры по предупреждению коррупции;
- не допускать в случае принуждения работников к участию в деятельности политических партий и общественных организаций.

2.14. Работник Учреждения, наделенный организационно- распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействие подчиненных ему сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.

2.15. Работник является лицом Учреждения своим трудом и поведением поддерживает его репутацию и престиж. Работник должен воздерживаться от публичного высказывания мнения, которое может нанести вред Учреждению или его работникам.

Принципы корпоративной культуры: Делаем для страны; Делаем, уважая людей; Делаем командой, достигая общую цель; Делаем надежно; Делаем эффективно, сохраняя ресурсы; Делаем лучше.

Базовые принципы

Делаем для страны

Мы – люди дела. Патриотизм и приверженность своей стране. Ценность – в людях

Делаем, уважая людей

Мы всегда помним, что главный в любом процессе – это человек. Мы с уважением относимся к мнению и потребностям людей, доброжелательны в общении и не допускаем любых форм дискриминации.

Партнерство

Делаем командой, достигая общую цель

Нас объединяет общее дело. Мы действуем открыто и честно.

Открытость инновациям

Делаем эффективно, сохраняя ресурсы

Мы настойчивы в достижении нужного результата.

Делаем лучше

Мы открыты к изучению и внедрению новых идей, решений и технологий, создаем условия для их применения, чтобы повысить качество нашей работы. Не останавливаемся на достигнутом и стремимся к постоянному улучшению.

3. Антикоррупционное поведение заведующего Учреждением

3.1. Коррупционно опасное поведение заведующего является злостным видом аморального поведения, дискредитирующим звание руководителя Учреждения.

3.2. Профилактика коррупционно опасного поведения заведующего заключается:

- в глубоком и всестороннем изучении морально-психологических и деловых качеств, при назначении на должности руководящих работников Учреждения, учёте соблюдения ими профессионально-этических правил и норм;
- в изучении с работниками нравственных основ, профессионально- этических правил и норм, выработке у них навыков антикоррупционного поведения;
- в воспитании личной ответственности за состояние служебной дисциплины, законности и антикоррупционной защиты сотрудников Учреждения;

- в предупреждении и своевременном разрешении ситуаций этических конфликтов, этической неопределённости, вызванных двойными моральными стандартами или двусмысленностью трактовки приказов, распоряжений.

3.3. Заведующий Учреждением обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации.

#### IV. Этические правила служебного поведения работников Учреждения

4.1. В служебном поведении работнику 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.

4.2. В служебном поведении работник должен воздерживаться:

- от любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- от грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- от угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- от курения на территории Учреждения.

4.3. Работники призваны способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивному сотрудничеству друг с другом. Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

4.4. Внешний вид работника.

Стиль деятельности Учреждения формируется с учетом миссии, стратегических целей и задач в соответствии с основными принципами, правилами и нормами Учреждения, который предполагает:

- Аккуратность. Работник Учреждения всегда должен выглядеть аккуратно, быть одет в чистую, выглаженную одежду, аккуратно причёсанный, не яркий макияж, ухоженные, не длинные ногти.
- Длина одежды должна быть комфортной, закрывающей обнаженные части тела (особенно живот и спину) и элементы нижнего белья.
- Независимо от времени года в Учреждении необходимо носить сменную обувь (не допускается: домашняя, изношенная, потерявшая форму, грязная обувь, обувь, не зафиксированная по ноге).

4.5. Поведение сотрудников на рабочем месте является так же одним из важных элементов стиля Учреждения.

На рабочем месте запрещено заниматься посторонними делами, не связанными со служебными вопросами. На всей территории Учреждения строго запрещено курение, принятие спиртных напитков.

4.6. В Учреждении приветствуется здоровый образ жизни.

Делаем, уважая людей

Мы ценим здоровую атмосферу в коллективе и для ее поддержания:

- не приемлем оскорблений в адрес коллег, родителей, воспитанников, не используем ненормативную лексику и не допускаем высказываний и действий, которые могут нанести ущерб или навредить репутации учреждения, не распространяем неподтвержденную информацию и слухи;
- не допускаем аморальное поведение, в том числе проявление агрессии, запугивание, дискриминацию и появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- исключаем дискриминацию в сфере труда, то есть ограничения в трудовых правах и свободах или предоставления каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника;

- проявляем честность, порядочность, вежливость и корректность по отношению к коллегам и партнерам, создаем атмосферу взаимопонимания, доверия и сотрудничества;

- соблюдаем правила этикета в своей работе. Каждый работник участвует в создании положительного имиджа компании и укрепляет его своим профессионализмом, в том числе соответствующим внешним обликом и стилем делового общения;

- выражаем уважение к опыту ветеранов и передаем знания молодым работникам.

Если вы руководитель:

- уважительно относитесь к работникам, соблюдайте их права, не допускайте в своей управленческой практике использования методов, наносящих ущерб личному достоинству, принятия необоснованных решений;

- противодействуйте любым формам дискриминации;

- прислушивайтесь к мнению своих работников, уважайте их ценности, чувства и убеждения, а также право на личное время и отдых;

- умейте признавать свои ошибки и принимать конструктивную критику, давайте развернутую обратную связь для развития работникам – персонально, при личном общении.

Мы вместе работаем на общие цели:

- поддерживаем и развиваем сотрудничество и взаимопомощь.

- ставим в приоритет общекомандный результат для достижения целей компании;

- если коллега обращается с вопросом, мы помогаем, даем разъяснение, делимся опытом по данному вопросу, поскольку сознаем, что только сообща можем достичь результатов в реализации корпоративной стратегии;

- в случае возникновения конфликта между отдельными людьми ищем наиболее эффективное компромиссное решение, руководствуясь интересами компании.

Если вы руководитель:

- поддерживайте дух командной работы и партнерства;

- доводите до подчиненных информацию, необходимую для выполнения их должностных обязанностей;

- помогайте работникам ознакомиться с Кодексом самостоятельно или через различные обучающие программы;

- поощряйте поведение работников в соответствии с Кодексом, цените их вклад в формирование культуры этичного ведения бизнеса;

- в случае появления вопросов, обращений или выявления нарушений – обязательно обсуждайте это с подчиненными и действуйте согласно Кодексу;

- принимайте меры по устранению нарушений этических принципов, руководствуясь Кодексом;

- на личном примере демонстрируйте приверженность принципам строгого соблюдения законодательства Российской Федерации и положений Кодекса.

Безопасность – один из ключевых приоритетов в нашей работе. В своей работе, в соответствии с нормативными документами ОАО «РЖД», мы выполняем взятые на себя обязательства, соблюдаем культуру безопасности, осознаем важность, ответственность и

способность обеспечения безопасности, как одной из главных ценностей для компании и каждого работника:

- выполняем свои обязательства, своевременно реагируем на все рабочие события и с вниманием относимся к производственному процессу даже в мелочах;
- обеспечиваем безопасность для исключения несчастных случаев и аварийных ситуаций, в том числе проводим профилактическую разъяснительную работу среди населения;
- соблюдаем требования безопасности и нормы охраны труда на рабочих местах;
- поддерживаем культуру безопасности и осознаем личную ответственность за жизнь и здоровье – свое и окружающих;
- побуждаем своих коллег к безопасному поведению и объясняем негативные последствия несоблюдения установленных регламентов и инструкций;
- обсуждаем и предлагаем меры, которые помогут сделать работу безопаснее;
- извлекаем уроки из любых случаев нарушений безопасности;
- ответственно относимся к своему здоровью, уделяем повышенное внимание санитарным процедурам и при появлении симптомов респираторных и иных заболеваний обращаемся к специалисту;
- неукоснительно выполняем назначения и рекомендации медицинских работников, установленные санитарные требования;
- соблюдаем требования антикоррупционного поведения;
- придерживаемся принципов достоверности и прозрачности всех видов раскрываемой публичной информации.

Если вы руководитель:

- учитывайте при принятии решений стратегические и тактические планы ОАО «РЖД» и решения руководства компании;
- при организации работы принимайте во внимание, какие могут быть последствия, и соблюдайте требования безопасности;
- демонстрируйте своим личным примером приверженность руководства вопросам безопасности;
- поддерживайте двусторонний обмен информацией по вопросам безопасности между работниками по вертикали и горизонтали с предоставлением достаточного числа каналов обмена информацией;
- вовлекайте персонал в решение проблем безопасности, поддерживайте стремление к обсуждению этих проблем и планированию улучшений;
- непрерывно отслеживайте решения выявленных проблем безопасности и организуйте выявление новых;
- обеспечивайте условия безопасного труда и необходимый комфорт на рабочих местах;
- не допускайте нарушений в работе коллектива и проводите профилактику совершения ошибок для их недопущения в будущем;
- создавайте условия для формирования культуры неприятия коррупции, внедряйте в практику работы своих подразделений процедуры по противодействию коррупции и организуйте обучение работников основам противодействия коррупции;
- заботьтесь о репутации компании и не допускайте участия в сомнительных сделках и мероприятиях, несущих угрозу материального или репутационного ущерба;
- при необходимости взаимодействуйте с правоохранительными органами.
- рационально используем свое рабочее время и время коллег по работе, не тратим рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с работодателем;

Если вы руководитель:

- подбирайте, мотивируйте и развивайте компетентных, перспективных работников, способствующих достижению стратегических целей компании;
- оказывайте содействие в обучении и повышении профессиональной квалификации работников, создавайте условия для продвижения и выдвигайте кандидатуры в кадровый резерв компании;
- вовлекайте работников в реализацию инновационных проектов, развивайте культуру непрерывных улучшений и инноваций;
- поддерживайте инициативы, рационализаторские и инновационные предложения работников.

## V. Нормы педагогической этики

5.1. Работник обязан соблюдать нормы педагогической этики, которые устанавливаются на основании общечеловеческих моральных норм, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании положений прав человека и прав ребенка.

### 5.2. Личность педагога

- профессиональная этика педагогического работника (далее Педагога) требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.
- Педагог требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны: самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.
- для Педагога необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.

### 5.3. Ответственность.

Педагог несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы - воспитания.

- Педагог несет ответственность за физическую, интеллектуальную, эмоциональную и духовную защиту детей, оставленных под его присмотром.
- Педагог несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

### 5.4. Авторитет, честь, репутация

- Своим поведением Педагог поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь.
- Педагог передает воспитанникам национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития.
- Педагог не может заниматься противокультурной деятельностью ни при исполнении своих прямых обязанностей, ни за пределами Учреждения.
- В общении со своими воспитанниками и во всех остальных случаях Педагог уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.
- Авторитет Педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих воспитанниках. Педагог не создает свой авторитет при помощи некорректных способов и не злоупотребляет им.
- Педагог воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.
- Педагог имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен ронять престиж профессии, извращать его отношения с воспитанниками и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

- Пьянство и злоупотребление другими одурманивающими веществами несовместимо с профессией Педагога.

- Педагог дорожит своей репутацией.

5.4. Педагог постоянно заботится о культуре своей речи и общения.

5.4.1. Требования к речи педагога:

- Правильность - соответствие речи языковым нормам. Педагогу необходимо знать и выполнять в общении с детьми основные нормы русского языка: орфоэпические нормы (правила литературного произношения), а также нормы образования и изменения слов.

- Точность - соответствие смыслового содержания речи и информация, которая лежит в ее основе. Особое внимание педагогу следует обратить на семантическую (смысловую) сторону речи, что способствует формированию у детей навыков точности словоупотребления.

- Логичность - выражение в смысловых связях компонентов речи и отношений между частями и компонентами мысли. Педагогу следует учитывать, что именно в дошкольном возрасте закладываются представления о структурных компонентах связанного высказывания, формируются навыки использования различных способов внутри текстовой связи.

- Чистота - отсутствие в речи элементов, чуждых литературному языку. Устранение нелитературной лексики - одна из задач речевого развития детей дошкольного возраста. Решая данную задачу, принимая во внимание ведущий механизм речевого развития дошкольников (подражание), педагогу необходимо заботиться о чистоте собственной речи: недопустимо использование слов-паразитов, диалектных и жаргонных слов.

- Выразительность - особенность речи, захватывающая внимание и создающая атмосферу эмоционального сопереживания. Выразительность речи педагога является мощным орудием воздействия на ребенка. Владение педагогом различными средствами выразительности речи (интонация, темп речи, сила, высота голоса и др.) способствует не только формированию произвольности выразительности речи ребенка, но и более полному осознанию им содержания речи взрослого, формированию умения выражать свое отношение к предмету разговора.

- Богатство - умение использовать все языковые единицы с целью оптимального выражения информации. Педагогу следует учитывать, что в дошкольном возрасте формируется основы лексического запаса ребенка, поэтому богатый лексикон самого педагога способствует не только расширению словарного запаса ребенка, но и помогает сформировать у него навыки точности словоупотребления, выразительности и образованности речи.

- Уместность - употребление в речи единиц, соответствующих ситуации и условиям общения. Уместность речи педагога предполагает, прежде всего, обладание чувством стиля. Учет специфики дошкольного возраста нацеливает педагога на формирование у детей культуры речевого поведения (навыков общения, умения пользоваться разнообразными формулами речевого этикета, ориентироваться на ситуацию общения, собеседника и др.).

5.5. Взаимоотношения с другими лицами

5.5.1. Общение Педагога с воспитанниками

- В первую очередь Педагог должен быть требователен к себе. Требовательность Педагога по отношению к воспитаннику позитивна и хорошо обоснована. Педагог никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

- Педагог выбирает такие методы работы, которые поощряют в его воспитанниках развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

- При оценке поведения и достижений своих воспитанников Педагог стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.
- Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим воспитанниками. Приняв необоснованно принижающие воспитанника оценочные решения, Педагог должен постараться немедленно исправить свою ошибку.
- При оценке достижений воспитанников Педагог стремится к объективности и справедливости.
- Педагог постоянно заботится о культуре своей речи и общения. В его речи нет ругательств, вульгаризмов, грубых и оскорбительных фраз.
- Педагог соблюдает дискретность. Педагогу запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему воспитанником информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.
- Педагог не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать своих воспитанников и их родителей (законных представителей), требовать от них каких-либо услуг или одолжений.
- Педагог не имеет права требовать от своего воспитанника и его родителей (законных представителей) 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.
- Педагог терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников.

#### 5.5.2 Общение между Педагогами

- Взаимоотношения между Педагогами основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Педагог защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии воспитанников или других лиц.
- Педагоги избегают необоснованных и скандальных конфликтов в взаимоотношениях В случае возникновения разногласия они стремятся к конструктивному решению.
- Педагоги одного и того же Учреждения избегают конкуренции, мешающей их партнерству при выполнении общего дела. Педагогов объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие.
- Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергнутое критике лицо. Она должна быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях.
- Педагоги не прикрывают ошибки и проступки друг друга.

#### 5.5.3. Взаимоотношения с администрацией

- Учреждение базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.
- В Учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет заведующий Учреждением.
- Администрация Учреждения терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы Педагогов, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми Педагогами своего мнения и защите своих убеждений.

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

- Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни Педагога, не связанной с выполнением им своих трудовых обязанностей.

- Оценки и решения заведующего Учреждением должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах Педагогов.

- Педагоги имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы их Учреждения. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, которая может повлиять на карьеру Педагога и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в Учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

5.5.4. Отношения с родителями и опекунами (законными представителями) воспитанников

- Педагог консультирует родителей и опекунов (законных представителей) воспитанников по проблемам воспитания детей, помогает смягчить конфликты между родителями и детьми.

- Педагог не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях или опекунах (законных представителей) или мнение родителей или опекунов - о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, довершившего Педагогу упомянутое мнение.

- Педагоги должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями или опекунами (законными представителями) воспитанников.

- Отношения Педагогов с родителями или опекунами (законными представителями) не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

- На отношения Педагогов с воспитанниками и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами (законными представителями) Учреждению.

5.5.5 Взаимоотношения с обществом

- Педагог является не только воспитателем детей, но и общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным образованным человеком.

- Педагог старается внести свой вклад в согласие общества. Не только частной, но и в общественной жизни Педагог избегает распри, конфликтов, ссор. Он более других готов предвидеть и решать проблемы, разногласия, знает способы их решения.

5.6. Академическая свобода и свобода слова

- Педагог имеет право пользоваться различными источниками информации.

- При отборе и передаче информации воспитанникам Педагог соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение авторства недопустимо.

- Педагог может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создавать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.

- Педагог имеет право открыто (в письменной или в устной форме) высказывать свое мнение о региональной или государственной политике просвещения, а также о действиях участников педагогического процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

- Педагог не обнаружит конфиденциальную служебную информацию, предназначенную для внутренних нужд Учреждения.

5.7. Использование информационных ресурсов

Педагоги и административные работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не должны использовать имущество

(помещения, мебель, телефон, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, почтовые услуги, транспортные средства, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд.

#### 5.8. Защита информации и охрана конфиденциальности информации

Информация конфиденциального характера – это любая информация (сведения), доступ к которой ограничивается в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

При обращении с информацией конфиденциального характера мы:

- не разглашаем ее и не используем в личных целях или интересах третьей стороны;
- соблюдаем все соответствующие законы и нормативные документы компании по защите информации конфиденциального характера, служебной информации и в отношении обработки и защиты персональных данных;
- используем ее только в рамках выполнения служебных обязанностей;
- передаем информацию конфиденциального характера инвесторам и государственным органам строго в порядке, установленном законодательством, уставом и нормативными документами компании;
- используем для ее передачи только каналы обмена информацией, установленные нормативными документами компании;
- относимся бережно к сведениям, предоставленным нам третьей стороной, следуя российскому и международному законодательству, в том числе в области охраны интеллектуальной собственности и защиты авторских прав;
- не передаем информацию о работниках, их персональных данных и доходах за исключением ситуаций, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- не используем инсайдерскую информацию для совершения сделок с финансовыми инструментами компании или ее дочерних обществ;
- в случае умышленного или неосторожного разглашения информации конфиденциального характера действуем в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативными документами ОАО «РЖД»;
- в отношении информации, составляющую государственную тайну, руководствуемся соответствующим законодательством.

#### VI. Защита интересов работника Учреждения

6.1. Работник Учреждения, добросовестно выполняя профессиональные обязанности, может подвергаться угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, направленным на дискредитирование его деятельности.

6.2. Защита работника от противоправных действий дискредитирующего характера является моральным долгом руководства Учреждения.

6.3. Руководителю Учреждения надлежит поддерживать и защищать работника в случае его необоснованного обвинения.

6.4. Работник в случае ложного обвинения его в коррупции или иных противоправных действиях имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке.

6.5. Работник, нарушающий принципы и нормы профессиональной этики, порочащие честное имя Учреждения, утрачивает доверие.

#### Получение и дарение подарков

Мы ценим репутацию компании и долгосрочные отношения, которые мы выстраиваем с нашими клиентами, поставщиками и иными деловыми партнерами.

В отношении получения и дарения подарков при исполнении должностных обязанностей (осуществлении полномочий) мы:

- не принимаем подарки или услуги от физических и юридических лиц, так как это может создать условия конфликта интересов и поставить под сомнение объективность

принимаемых решений, повлиять на них или создать какие-то обязательства по ответным действиям. Настоящий запрет не распространяется на случаи получения подарков от ОАО «РЖД», а также полученных в ходе протокольных мероприятий, служебных командировок и других официальных мероприятий;

- не допускаем дарение или получение любых подарков в форме денежных выплат или в иной форме, которая может рассматриваться как эквивалент денежной выплаты;

- осознаем, что организация или участие в представительских мероприятиях, а также получение или дарение в ходе них деловых подарков допускается, только если это соответствует принятой деловой практике и не нарушает законодательство, принципы деловой этики и требования нормативных документов ОАО «РЖД». Подарки и церемония их вручения не должны противоречить местным, национальным и религиозным традициям региона присутствия ОАО «РЖД» и региона проведения мероприятий;

- гарантируем, что участие в представительском мероприятии и получение или дарение в ходе него делового подарка не должно подразумевать возникновение каких-либо обязательств перед организатором мероприятия, дарителем или получателем подарка и рассматриваться как подкуп в интересах таких лиц;

- не принимаем подарки от сторон, заинтересованных в принятии решений, равно как и не пользуемся какими-либо иными прямыми или косвенными выгодами, предоставленными такими лицами.

#### Поведение в социальных сетях и цифровом пространстве

Интернет дает уникальные возможности для общения и обмена информацией, но требует ответственного отношения. Мы должны соблюдать определенные принципы и нормы поведения в социальных сетях. Необходимо помнить, что любая публикация в сети Интернет носит публичный характер и влияет на репутацию компании.

При использовании социальных сетей и каналов обмена информацией мы:

- не используем корпоративную почту в личных целях;
- не раскрываем информацию о клиентах и партнерах;
- используем специальные каналы обратной связи для предложений по улучшению работы подразделений и избегаем негативных оценок в адрес компании в социальных сетях;

- не размещаем фотографии, аудио- и видеозаписи с корпоративных мероприятий, рабочих мест и производственных объектов, которые нарушают правила безопасности, могут нанести урон репутации компании и отдельным работникам;

- не публикуем информацию конфиденциального характера и иную служебную информацию, доступ к которой получили в рамках выполнения своих рабочих обязанностей;

- исключаем публичные призывы к осуществлению деятельности, направленной против безопасности государства, а также случаи распространения заведомо ложной информации и дискредитации государственной власти;

- можем публиковать на личных страницах в социальных сетях общедоступную информацию о деятельности компании, положительно влияющую на репутацию ОАО «РЖД».

## VII. Ответственность за нарушение положений Кодекса

7.1. Нарушение положений Кодекса рассматривается общим собранием работников Учреждения.

7.2. Нарушение работником положений Кодекса подлежит моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.

7.3. Соблюдение работниками положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

### VIII. Заключительные положения

8.1. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников педагогического процесса (воспитанников, родителей или опекунов (законных представителей), работников Учреждения). Содержание Кодекса доводится до сведения Работников на общем собрании, совещании при заведующем Учреждением, родителей (законных представителей) на родительских собраниях. Вновь прибывшие работники обязательно знакомятся с данным документом, который находится в доступном месте.

8.2. Изменения и дополнения в Кодекс могут вносить по инициативе, как отдельных Работников, так и иных служб (Педагогического совета, Общего собрания) Учреждения, изменения и дополнения утверждаются заведующим.

Важно, чтобы каждый работник ОАО «РЖД» вне зависимости от занимаемой должности, неукоснительно и ежедневно соблюдал положения Кодекса. От работников ожидается внимание к возможным нарушениям Кодекса, обязательное информирование о таких фактах, а также содействие в рассмотрении спорных этических ситуаций, предоставление материалов и документов, необходимых для проверки.

Действие норм настоящего Кодекса распространяется на всех работников. Каждое нарушение требований Кодекса деловой этики подробно анализируется работником и руководителем, чтобы не повторяться в будущем. Наша цель, прежде всего – предупредить его возникновение в дальнейшем. Работник, допустивший нарушение, но вовремя сообщивший о нем, может рассчитывать на неприменение или смягчение дисциплинарных мер воздействия. Мы все несем индивидуальную ответственность за результаты своей

Как действовать, если столкнулись с нарушением Кодекса или этическим конфликтом

Если у работника имеются основания считать, что кто-либо своими действиями нарушает нормы настоящего Кодекса, а также положения законодательства Российской Федерации, устава ОАО «РЖД», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 27 октября 2021 г. № 1838, нормативных документов ОАО «РЖД», совершает иные действия, которые могут негативно отразиться на имидже и деловой репутации учреждения то необходимо поставить об этом в известность своего непосредственного руководителя

Сообщения о нарушениях могут быть переданы по телефону Единого информационно-справочного ресурса «Горячая линия» для работников ОАО «РЖД» 8-800-100-1520, по корпоративной (ethics@center.rzd) или внешней (ethics@rzd.ru) электронной почте.