

**КОДЕКС
корпоративной этики
государственного учреждения образования «Брестский областной центр
коррекционно-развивающего обучения и реабилитации»**

**ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Кодекс корпоративной этики государственного учреждения образования «Брестский областной центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации» (далее – Кодекс) представляет собой свод принципов корпоративного поведения, устанавливающих основные положения и подходы к регулированию корпоративных отношений в государственном учреждении образования «Брестский областной центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации» (далее – Учреждение), определяет правила взаимоотношений внутри Учреждения, а также взаимоотношений Учреждения с заинтересованными лицами и служит укреплению деловой репутации Учреждения.

2. Корпоративные ценности и правила, принципы профессиональной этики Кодекса обязательны к выполнению администрацией ГУО «Брестский областной центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации» и всеми работниками Учреждения независимо от уровня занимаемой ими должности, служат для руководства при исполнении своих обязанностей.

3. Выполнение Учреждением положений Кодекса служит дополнительной гарантией, свидетельством и залогом высокого профессионализма и надежности Учреждения.

4. Положения Кодекса основаны на:

4.1. требованиях действующего законодательства Республики Беларусь;

4.2. положениях Устава ГУО «Брестский областной центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации»;

4.3. принципах корпоративного управления Учреждением, экономического сотрудничества и развития;

4.4. общепринятых нормах корпоративной этики с учетом требований отечественных и зарубежных норм и регламентов, определяющих лучшую практику корпоративного управления и поведения.

5. Кодекс направлен на то, чтобы любое управленческое решение или действие в Учреждении осуществлялось в строгом соответствии с законодательством Республики Беларусь и соблюдением общепринятых в деловой практике этических принципов.

6. Устойчивое развитие Учреждения в долгосрочной перспективе невозможно без создания доверия со стороны инвесторов, контрагентов, сотрудников и Учреждения в целом. Доверие достигается путем поддержания неизменно высоких стандартов этического ведения своей деятельности и проявления заботы к окружающим. В связи с этим в своей деловой практике Учреждение считает необходимым и стремится более полно учитывать общественно значимые аспекты деятельности и ответственность Учреждения в отношении всех заинтересованных лиц.

7. Следование этическим нормам и принципам помогает Учреждению избегать неоправданных рисков, поддерживать долгосрочный экономический рост, способствует укреплению его позиций на белорусском и международном рынках, а также формированию позитивных ожиданий в отношении поведения участников корпоративных отношений.

8. Целями Кодекса являются:

8.1. создание устойчивой корпоративной культуры и системы корпоративных ценностей, подтверждение неизменной готовности Учреждения следовать высоким стандартам делового корпоративного поведения;

8.2. закрепление ключевых ценностей, принципов, правил и норм корпоративной этики, которыми руководствуются представители администрации и сотрудники ГУО «Брестский областной центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации» в своей деятельности как при принятии стратегически важных решений, так и в повседневных ситуациях;

8.3. установление стандартов корпоративного поведения, определяющих взаимоотношения внутри коллектива, отношения с сотрудниками, деловыми партнерами, государственными органами и организациями;

8.4. развитие единой корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах, поддержание в коллективе атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности;

8.5. определение общих принципов для предотвращения возможного конфликта интересов;

8.6. содействие эффективному взаимодействию с заинтересованными сторонами путем применения практики делового поведения;

8.7. осознание сотрудниками персональной ответственности перед деловыми партнерами и контрагентами за выполнение своих должностных обязанностей;

8.8. сохранение и повышение доверия к Учреждению со стороны инвестиционного сообщества, укрепление репутации открытого, честного и надежного делового партнера.

9. Основными задачами Кодекса являются:

9.1. предотвращение конфликтов интересов, а также их эффективное урегулирование в случае возникновения;

9.2. выявление и предотвращение потенциальных рисков, разрешение проблем, имеющих этические аспекты;

9.3. содействие достижению стратегических целей Учреждения;

9.4. ориентация сотрудников на единые корпоративные ценности и повышение корпоративной культуры Учреждения;

9.5. понимание и применение внутрикорпоративных этических норм сотрудниками в ежедневной деятельности;

9.6. быстрая адаптация новых сотрудников к рабочему процессу и условиям труда в Учреждении.

10. Область применения Кодекса:

10.1. Кодекс должен применяться сотрудниками Учреждения как на территории Республики Беларусь, так и за рубежом с учетом культурных, социальных и экономических различий, характерных для стран и регионов, с которыми Учреждение осуществляет (планирует осуществлять) сотрудничество;

10.2. положения Кодекса должны быть понятны и ясны для всех сотрудников ГУО «Брестский областной центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации», а также руководства Учреждения, однако Кодекс не может предоставить исчерпывающего регулирования всех вопросов, касающихся этики корпоративного поведения, которые могут возникнуть в Учреждении;

10.3. в случае, если какой-либо вопрос не урегулирован Кодексом, а также при возникновении спорных ситуаций, когда у сотрудника, или представителя администрации Учреждения появляются вопросы или сомнения в отношении корректности его/их действий, действий его/их коллег или правильного понимания положений Кодекса, ему/им следует обратиться к директору;

10.4. Учреждение ожидает от своих деловых партнеров действий в соответствии с основными принципами Кодекса. Учреждение должно стремиться к тому, чтобы договоры, заключаемые с деловыми партнерами, не противоречили принципам, установленным в Кодексе.

ГЛАВА 2

КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ. ПРИНЦИПЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ УЧРЕЖДЕНИЯ

11. В своей деятельности Учреждение придерживается следующих основополагающих корпоративных ценностей и принципов:

ЭФФЕКТИВНОСТЬ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ. Учреждение постоянно совершенствует свою работу, стремясь к новаторству в своей деятельности. Учреждение постоянно ищет лучшие средства и возможности для более эффективной работы.

ПРИОРИТЕТ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ. Сотрудники Учреждения являются основной ценностью и одним из главных факторов успешного развития Учреждения.

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ. Учреждение, являясь социально ответственным, участвует в поддержании доступной, комфортной инфраструктуры, проводит социально ответственную политику в области занятости и социального партнерства. Учреждение верит, что его усилия по разработке и реализации социальных программ помогут ему продемонстрировать заботу о людях, и будут оценены по достоинству местными сообществами.

ПРАВСТВЕННОСТЬ. В своей разноплановой деятельности Учреждение не просто следует законам и намеченным целям. Для Учреждения важно и то, как и во имя чего оно работает. Следуя своему предназначению, Учреждение осуществляет свою деятельность на основе честности и справедливости, уважительности и порядочности. Для деятельности Учреждения неприемлемы пренебрежительность и результат любой ценой.

ПАРТНЕРСТВО. Учреждение формирует, поддерживает и высоко ценит сложившиеся отношения с деловыми партнерами и общественными организациями. Достижение высокоэффективных результатов невозможно без долгосрочного и взаимовыгодного сотрудничества, без взаимного уважения и ответственности за выполнение принятых обязательств. Учреждение поддерживает в трудовых коллективах дух партнерства и коллективизма, мотивирует персонал на достижение высоких результатов труда.

ЗАКОННОСТЬ. Вся деятельность Учреждения основана на соблюдении требований как белорусского законодательства, так и международного. Учреждение строго следует букве закона и считает недопустимыми для себя какие-либо компромиссы в правовом аспекте. Учреждение ведет постоянный мониторинг законодательства во всех областях своей деятельности, что позволяет своевременно реагировать на его изменения.

12. Под принципами профессиональной этики Учреждения в целях Кодекса понимаются правила (стандарты) осуществления профессиональной деятельности, устанавливаемые в соответствии с законодательством Республики Беларусь, обычаями делового оборота и общепризнанными нравственными нормами.

13. Принципы профессиональной этики Учреждения включают в себя:

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ. Способность работников Учреждения систематически, эффективно и надежно выполнять свои функциональные обязанности, постоянно повышать свой профессиональный уровень. Учреждение постоянно принимает меры по поддержанию и повышению уровня квалификации и профессионализма своих работников.

КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ. Сохранение работниками Учреждения информации о диагностической, коррекционно-педагогической деятельности, полученной в процессе осуществления направлений деятельности Учреждения, кроме случаев, предусмотренных законодательством

Республики Беларусь. Любая информация, кроме общедоступной, которая известна работнику по роду работы, является конфиденциальной и не подлежит разглашению, в том числе другим работникам, которым она не нужна для исполнения ими своих служебных обязанностей.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ. Умение и желание работников Учреждения принимать на себя необходимые обязательства за свои действия.

ЛОЯЛЬНОСТЬ. Положительное отношение работников Учреждения к своей профессии и Учреждению, добровольное соблюдение установленных правил поведения.

ЧЕСТНОСТЬ. Правдивость, беспристрастность и надежность в личных и деловых отношениях работников Учреждения, составление отчетности и иных юридических документов в соответствии с требованиями законодательства Республики Беларусь.

ГЛАВА 3

ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

14. Следование высоким этическим принципам и поддержание репутации ГУО «Брестский областной центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации» – одна из основных задач всех сотрудников. Любые нарушения норм и правил корпоративной этики могут привести к потере доверия к Учреждению со стороны деловых партнеров и государственных структур.

15. Этические нормы устанавливают стандарты поведения для каждого сотрудника ГУО «Брестский областной центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации» и определяют, что 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 Учреждения несет ответственность за выполнение этих требований.

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

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

18. Учреждение считает необходимым строить отношения с сотрудниками на долгосрочной основе, демонстрируя доверие и открытость к диалогу. Стремление к стабильности Учреждение подтверждает, обеспечивая

сотрудникам достойную заработную плату и социальный пакет, а также строго соблюдая нормы трудового законодательства Республики Беларусь.

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

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

21. Учреждение видит свою ответственность перед сотрудниками в том, чтобы:

21.1. обеспечивать стабильную и достойную заработную плату, условия труда, соответствующие нормам законодательства;

21.2. обеспечивать должный уровень охраны труда в соответствии с требованиями законодательства и внутренними документами Учреждения;

21.3. предоставлять социальное обеспечение, медицинскую помощь и иные элементы корпоративной социальной ответственности в рамках программ, реализуемых Учреждением;

21.4. строить отношения с сотрудниками на долгосрочной основе, оказывать сотрудникам доверие и обеспечивать открытый диалог;

21.5. развивать и совершенствовать системы обучения, мотивации, оценки потенциала сотрудников; поддерживать инициативность и стремление сотрудников к саморазвитию, повышению профессиональной компетентности, выполнению сложных задач.

22. В свою очередь Учреждение ожидает, что взаимную ответственность сотрудники будут выражать через:

22.1. добросовестное выполнение должностных обязанностей и несение личной ответственности за результаты своего труда;

22.2. соблюдение трудовой дисциплины и правил безопасности труда;

22.3. уважительное и корректное отношение к коллегам, представителям администрации;

22.4. принятие конструктивной критики;

22.5. нетерпимость к любым проявлениям коррупции.

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

23.1. профессионализма. Все деловые отношения сотрудников Учреждения должны осуществляться на основе высоких профессиональных стандартов, соответствовать деловой практике и не противоречить закону;

23.2. 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;

23.3. честности и объективности. Все управленческие решения и действия сотрудников должны быть честными и объективными. Предвзятое

отношение как к своим должностным обязанностям, так и к коллегам, не допускается;

23.4. добросовестности. Учреждение прилагает все усилия для предотвращения любых ситуаций, в которых личные интересы сотрудников, администрации Учреждения могут оказаться в конфликте с интересами Учреждения. Должны быть исключены любые злоупотребления должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц, либо в ущерб Учреждению;

23.5. имиджа и репутации. Управленческие решения и действия сотрудников должны соответствовать целям поддержания позитивного имиджа Учреждения. Сотрудники направляют усилия на предотвращение ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации Учреждения;

23.6. уважения. Учреждение уважает личные права и интересы сотрудников, 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;

23.7. конфиденциальности. Сотрудники обеспечивают сохранность и защиту любой конфиденциальной информации, неправомерное использование которой может нанести Учреждению ущерб;

23.8. 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 Республики Беларусь.

24. Учреждение предъявляет особые требования к представителям администрации. Своим личным примером руководство Учреждения должно демонстрировать образец этичного поведения, служить идейными вдохновителями и проводниками корпоративной культуры.

25. Руководство Учреждения относится к своим сотрудникам с доверием и уважением и заинтересовано в формировании долгосрочных отношений с ними на основе действующего трудового законодательства Республики Беларусь и уважения к правам человека.

26. Руководство Учреждения 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.

27. Принципы и нормы поведения руководства Учреждения:

27.1. соблюдение законодательства, Устава Учреждения, внутренних документов Учреждения;

27.2. обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда;

27.3. недопущение по отношению к сотрудникам Учреждения каких-либо проявлений дискриминации по половым, политическим, религиозным и национальным мотивам при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе;

27.4. доведение до сотрудников Учреждения полученных целевых задач с тем, чтобы подчиненные ясно понимали их цели, смысл и свою роль в их решении;

27.5. создание атмосферы открытости в деловом общении, обеспечение организации труда, способствующей эффективному взаимодействию сотрудников Учреждения и удовлетворению их от работы;

27.6. делегирование подчиненным необходимых полномочий и предоставление им самостоятельности, построение отношений с подчиненными как с единомышленниками;

27.7. проявление открытости к конструктивной критике, уважение другого мнения;

27.8. признание эффективности и приоритетности адекватных форм поощрения за трудовые достижения сотрудников;

27.9. уважение права сотрудников Учреждения на участие в профсоюзной деятельности;

27.10. развитие эффективной системы консультаций сотрудников Учреждения относительно условий труда и других вопросов, которые будут непосредственно затрагивать их на рабочем месте;

27.11. забота о благосостоянии сотрудников Учреждения и их семей, в том числе своевременное и полное перечисление Учреждением обязательных или добровольных взносов в пенсионные и страховые фонды.

ГЛАВА 4 ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

28. Во взаимоотношениях с внешними заинтересованными лицами интересы ГУО «Брестский областной центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации» представляют ее сотрудники. Поэтому положения данной главы Кодекса распространяются в равной мере и на Учреждение, и на ее сотрудников.

29. В связи с высоким влиянием на деятельность Учреждения доверия заинтересованных лиц, уделяется особое внимание поддержанию и развитию устойчивых и доверительных взаимоотношений с заинтересованными лицами как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе.

30. Учреждение дорожит своей деловой репутацией и имиджем. Внешние отношения Учреждения строятся на основе соблюдения принципов взаимного уважения, открытости, добросовестности и ответственности.

31. Учреждение придерживается принципа нейтральности в отношении государственных органов, политических партий и объединений.

32. Учреждение взаимодействует с деловыми партнерами на основе долгосрочного сотрудничества, взаимной выгоды, уважения, доверия, честности и справедливости.

33. Для Учреждения важна деловая и общественная репутация ее партнеров, Учреждение ответственно подходит к выбору поставщиков и подрядчиков, уделяя особое внимание их деловой этике. Поэтому Учреждение работает с деловыми партнерами, занимающимися только законной деятельностью.

34. В процессе взаимодействия с органами государственной власти и общественными организациями Учреждение придерживается приоритета обеспечения баланса интересов сотрудников, населения территории и общества в целом.

35. Построение открытых, доверительных, устойчивых взаимоотношений с органами государственной власти и местного самоуправления – непереносимое условие ведения деятельности Учреждения.

36. Учреждение неукоснительно соблюдает законодательство; обеспечивает своевременную и полную выплату налогов и иных обязательных платежей.

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

38. Любые контакты с представителями средств массовой информации – интервью, публикации, участие в пресс-конференциях, брифингах для прессы – сотрудники Учреждения осуществляют только по согласованию с руководством Учреждения в пределах своей компетенции.

ГЛАВА 5 КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

39. Конфликт интересов появляется, когда личная, социальная, финансовая или политическая сферы деятельности сотрудников ведут к возникновению и (или) возможности возникновения угрозы потери лояльности и объективности по отношению к Учреждению.

40. Учреждение рекомендует работникам сообщать о наличии или о потенциальной возможности конфликта интересов директору.

41. Учреждение рекомендует, чтобы работники полностью раскрывали информацию, которая прямо или косвенно может привести к возникновению конфликта интересов.

ГЛАВА 6 СОБСТВЕННОСТЬ И РЕСУРСЫ УЧРЕЖДЕНИЯ

42. Собственность и ресурсы Учреждения – это фундамент ее деятельности, основа для роста ее деятельности и долгосрочного развития. Поэтому бережное отношение к имуществу ГУО «Брестский областной

центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации», а также его рациональное использование являются залогом эффективности Учреждения. Все ресурсы Учреждения – оборудование, техническая информация, результаты интеллектуальной деятельности, денежные средства – могут использоваться только в рабочих целях.

43. Все сотрудники несут ответственность за вверенное им имущество. Защита имущества от хищения, повреждения или нецелевого использования – прямая обязанность каждого сотрудника Учреждения.

44. Защита конфиденциальной информации как одного из видов ресурсов ГУО «Брестский областной центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации» является необходимым условием поддержания конкурентоспособности Учреждения. Специфика деятельности Учреждения такова, что разглашение конфиденциальной информации может затронуть интересы детей с инвалидностью и особенностями психофизического развития. Поэтому Учреждение постоянно требует от своих сотрудников строгого соблюдения требований локальных нормативных документов, касающихся конфиденциальной информации.

ГЛАВА 7

СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ КОДЕКСА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ИХ НАРУШЕНИЕ

45. Учреждение убеждено, что следование положениям Кодекса повышает результативность работы.

46. Поэтому все сотрудники Учреждения вне зависимости от занимаемой должности в своей профессиональной деятельности обязаны соблюдать требования Кодекса и нести ответственность за соблюдение этических норм, предусмотренных в нем.

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

48. Учреждение возлагает повышенные обязательства на представителей администрации. Представители администрации Учреждения обязаны служить образцом этического поведения, своим примером поддерживать этические аспекты корпоративной культуры, при необходимости разъяснять подчиненным положения Кодекса.

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

50. Если у сотрудника возникли какие-либо вопросы касательно применения положений Кодекса, сложности в этической оценке своих действий и действий других сотрудников, то ему следует обратиться за разъяснениями к директору.

51. В свою очередь Учреждение 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 Кодекса.

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

ГЛАВА 8

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

53. Кодекс утверждается приказом директора Учреждения и вступает в силу с момента его утверждения приказом директора. Все изменения и дополнения в Кодекс (утверждение Кодекса в новой редакции) вносятся на основании приказа директора Учреждения, на основании предложений заместителей директора.

54. Кодекс представляет собой общедоступный документ. Учреждение обеспечивает размещение Кодекса и всех изменений к нему в постоянном доступе на сайте в сети Интернет по адресу: boskroir.by.

55. Не предусмотренные в Кодексе вопросы, касающиеся корпоративной этики, согласуются директором Учреждения.

56. Кодекс действует до принятия нового документа или отмены настоящего Кодекса.