


ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ЕКАТЕРИНБУРГА  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 32  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД ЕКАТЕРИНБУРГ  
Михеева М.Н. ул., д.4, Свердловская область, г. Екатеринбург, 620000  
ОГРН 1136671023961 ИНН/КПП 6671431214/667101001  
адрес электронной почты: [madou32ekb@mail.ru](mailto:madou32ekb@mail.ru)

---

Принято

Собранием работников  
МАДОУ детский сад № 32  
Протокол № 1 от 30.08.2021г.



Утверждаю:  /Л.М. Стародуб  
Заведующий МАДОУ детский сад № 32  
Приказ № 100-АД от 31.08.2021г.

**КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ  
И ЭТИКИ**  
**муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения детский сад № 32**

г. Екатеринбург, 2021г.

## 1. Общие положения

1.1. Кодекс корпоративной этики (далее Кодекс) является документом, регламентирующим этическую сторону взаимодействия работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 32 (далее МАДОУ) вне зависимости от занимаемой должности, этические нормы корпоративных отношений, а также механизмы влияния этических норм на повседневную деятельность ДОУ и его работников.

1.2. Кодекс корпоративной этики призван содействовать повышению эффективности механизмов корпоративного управления МАДОУ и содействовать успешному взаимодействию последнего с заинтересованными лицами.

1.3. Настоящий Кодекс разработан в соответствии с действующим антикоррупционным законодательством, Трудовым кодексом РФ, Уставом МАДОУ детский сад № 32 и иными внутренними документами, Организационным стандартом МДОО, утвержденным Распоряжением Департамента образования Администрации г. Екатеринбурга от 21.11.2018 г. № 3034/46/36, современными подходами в области менеджмента качества и управления процессами и устанавливает основополагающие ценности и принципы деловой этики, этические нормы деловых взаимоотношений.

1.4. Кодекс применяется вместе с иными внутренними документами и отражает деятельность Должностных лиц и Работников МАДОУ в части применения норм и принципов корпоративной этики и делового поведения.

1.5. Перечень указанных норм и принципов не является исчерпывающим и может быть уточнен, изменен, дополнен в случае возникновения определенных предпосылок или обстоятельств.

1.6. Положения Кодекса распространяется на Должностные лица и всех Работников МАДОУ вне зависимости от занимаемой должности.

1.7. В Кодексе используются следующие определения и сокращения:

- **Корпоративная этика** – это совокупность этических принципов и норм делового общения, которыми руководствуются в своей деятельности работники МАДОУ, его Должностные лица и Работники;
- **Должностное лицо** – заведующий, заместители заведующего, шеф-повар, медицинская сестра;
- **Заинтересованное лицо** – физические и юридические лица, вступающие в правоотношения с МАДОУ;
- **Конфликт интересов** – ситуация, в которой личная заинтересованность Должностного лица либо Работника МАДОУ влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение должностных обязанностей;
- **Корпоративная культура** – это специфические для МАДОУ ценности, принципы, нормы поведения и отношения, модель поведения внутри организации;
- **Работник** – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с МАДОУ и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;
- **Корпоративная социальная ответственность** – выполнение добровольно принятых на себя обязательств, отвечающих взаимным интересам МАДОУ, государства и общества;
- **Имидж организации** - это совокупность всех механизмов управляющих поведением людей относительно МАДОУ. Сюда включается восприятие, осмысление и переживание того, что МАДОУ делает, транслирует, и того, что говорится об организации за ее пределами.

1.8. МАДОУ принимает и следует положениям настоящего Кодекса во взаимоотношениях с Должностными лицами, Работниками, родителями, учредителем и государственными органами, партнерами, иными заинтересованными лицами, как для принятия стратегически важных деловых решений, так и в повседневных ситуациях, с которыми сталкиваются Должностные лица и Работники МАДОУ.

## 2. Цель кодекса

2.1. Целью настоящего Кодекса является:

- закрепление ключевых ценностей, принципов, правил, и норм деловой этики и поведения, которыми руководствуется Должностное лицо и Работники МАДОУ в своей деятельности как при принятии стратегически важных решений, так и в повседневных ситуациях;
- развитие единой корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах, поддержание в коллективе атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности.
- единообразное понимание и исполнение норм деловой этики, принятых в МАДОУ всеми Работниками вне зависимости от занимаемой должности;
- повышение и сохранение доверия к МАДОУ со стороны общественности района, города, родителей( законных представителей);
- содействие эффективному взаимодействию с Заинтересованными лицами.

### **3. Философия, ценности и принципы корпоративной культуры и этики**

3.1. В основу философии МАДОУ положена концепция кайдзейн- постоянного стремления к совершенству всего, что делается в МАДОУ, воплощенное в конкретные формы, методы, технологии и обращенное к участникам этого взаимодействия. Сущность концепции- совершенствование, как непрерывный процесс, в котором участвуют все-должностные лица, работники, обучающиеся и их родители ( законные предстаивтели). основополагающими корпоративными ценностями, на основе которых формируется деятельность МАДОУ, являются:

#### **- Компетентность и профессионализм**

В первую очередь, результат работы МАДОУ должен быть безупречен с профессиональной точки зрения. Должностные лица, работники МАДОУ должны обладать качественным профессиональным образованием, опытом работы, умением принимать взвешенные и ответственные решения. МАДОУ не только ставит задачи, но и создает условия для своих Работников, позволяющих повысить уровень профессиональных знаний и навыков, реализовать свои профессиональные, творческие способности, развивать потенциал, иметь перспективу карьерного роста.

МАДОУ ценит в своих Работниках и их работе:

- ориентированность на достижение стратегических целей МАДОУ;
- профессионализм в своей деятельности и стремление повышать свой профессиональный уровень;
- инициативность и активность при исполнении должностных обязанностей;
- дисциплинированность и ответственность;
- взаимную поддержку между работниками, оказание содействия молодым специалистам МАДОУ и уважения к опытным;
- деятельность, направленную на поддержание и повышение имиджа МАДОУ в образовательном пространстве Ленинского района и г. Екатеринбурга.

#### **Честность и непредвзятость**

Честность и непредвзятость – «фундамент» деятельности МАДОУ, его деловой репутации. МАДОУ не допускает конфликта между личными интересами и профессиональной деятельностью. Обман, умалчивание и ложные заявления не совместимы со статусом Должностного лица, Работника МАДОУ.

#### **Ответственность**

Ответственность – гарантия качества деятельности МАДОУ. МАДОУ несет ответственность по взятым обязательствам, установленным в договорных отношениях, коллективном договоре.

#### **Открытость**

Стремление к максимальной открытости и надежности информации о МАДОУ, услугах и его достижениях, результатах деятельности.

#### **Уважение человеческой личности**

Работники, родители ( законные представители) обучающихся, обучающиеся , партнеры МАДОУ имеют право на честное и справедливое отношение, независимо от расы, языка,

политических и религиозных убеждений, половой, национальной и культурной принадлежности, индивидуальных способностей и возможностей.

### **Патриотизм**

Возложенное на МАДОУ высокое доверие со стороны государства и его социальная ответственность порождают чувство патриотизма и стремление способствовать развитию образования и обеспечению качества услуг.

3.2. При осуществлении своей деятельности МАДОУ и его должностные лица и работники:

- соблюдают нормы законодательства РФ, выполняют решения учредителя, органов государственного-общественного управления МАДОУ и иных документов, относящихся к деятельности МАДОУ;
- обеспечивают соблюдение и уважение прав, чести и достоинств человека и гражданина независимо от происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или любых иных обстоятельств;
- уважительно относятся к символам государства – Герб, Флаг, Гимн;
- создают и обеспечивают уважительное отношение к корпоративной символике МАДОУ;
- соблюдают общепринятые морально-этические нормы, уважительно относятся к государственному языку, а также к другим языкам и обычаям всех народов;
- действуют справедливо и добросовестно, предупреждают возникновение конфликта интересов, проявление коррупции, не приемлют практики дарения и получения подарков, за исключением принятых норм в антикоррупционном законодательстве);
- выстраивают справедливые отношения с уважением и соблюдением этических норм;
- стремятся к тому, чтобы все взаимоотношения с заинтересованными лицами были взаимовыгодными;
- проявляют уважение и бережно относятся к окружающей среде.

## **4. Этика взаимоотношений Должностных лиц и Работников**

4.1. Должностные лица и Работники МАДОУ принимают на себя обязанности выполнять профессиональные функции добросовестно и разумно в интересах МАДОУ, избегая конфликта интересов.

4.2. Должностные лица МАДОУ для достижения стратегических целей МАДОУ принимают деловые решения с учетом основополагающих ценностей и принципов Корпоративной этики и несут, предусмотренную действующим законодательством РФ и внутренними правовыми документами МАДОУ ответственность за реализацию задач, поставленных перед ними.

4.3. Должностные лица и Работники МАДОУ при исполнении должностных обязанностей должны руководствоваться интересами МАДОУ, а не личными отношениями или персональной выгодой.

4.4. Каждый Работник обязан добросовестно следовать принципам, предусмотренным настоящим Кодексом, соблюдать требования трудового и коллективного договоров, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций и иных внутренних нормативных документов МАДОУ, а также осознавать свою персональную ответственность за их нарушение или несоблюдение.

4.5. При приеме на работу новых Работников МАДОУ руководствуется законодательством РФ и требованиями внутренних актов МАДОУ. Подбор и продвижение кадров осуществляется исключительно на основе профессиональных способностей, знаний и навыков согласно внутренним актам МАДОУ, исключая какие-либо проявления дискриминации по половым, расовым, политическим, религиозным и другим подобным признакам не относящимся к сфере профессиональной деятельности.

4.6. МАДОУ поощряет Работников, стремящихся к самообразованию и профессиональному развитию, и создает равные и оптимальные условия для повышения квалификации Работников всех уровней в соответствии с программами обучения и профессионального развития Работников.

4.7. Политика в области вознаграждения основывается на признании профессиональных качеств и способностей Работников, результатов их труда и достижения ключевых показателей деятельности в целях мотивации в соответствии с внутренними документами МАДОУ.

4.8. Политика МАДОУ в области безопасности и охраны труда предусматривает обеспечение и постоянное улучшение здоровых и безопасных условий труда для своих Работников.

4.9. Должностные лица и Работники МАДОУ должны своим отношением к работе и поведением способствовать созданию устойчивой и позитивной обстановки в коллективе.

4.10. В МАДОУ не допускается предоставление каких-либо привилегий и льгот отдельным Должностным лицам и Работникам иначе как на основе законодательства РФ и/или внутренних документов МАДОУ, при обязательном обеспечении всем равных возможностей.

4.11. Должностные лица и Работники МАДОУ должны прилагать все усилия для высокопрофессиональной работы, бережно относиться к имуществу МАДОУ, рационально и эффективно использовать его.

4.12. МАДОУ несет ответственность за принятие решений, свободных от возникновения конфликта интересов на любом этапе данного процесса от Должностного лица до любого Работника, принимающего решения.

4.13. Должностные лица и Работники МАДОУ должны вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение Конфликта интересов, ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других.

4.14. Должностные лица и Работники МАДОУ своевременно предоставляют друг другу достоверную информацию, без нарушения норм конфиденциальности.

4.15. Принятие решений Должностными лицами МАДОУ должны основываться на принципах прозрачности и адекватности.

4.16. Должностные лица и Работники МАДОУ вне зависимости от статуса и должности за исполнение своих функциональных обязанностей не вправе принимать:

- вознаграждение в виде денег, услуг и в иных формах от организаций и физических лиц, в которых они не выполняют соответствующие функции
- подарки или услуги от лиц, зависимых от них по работе, за исключением символических знаков внимания и символических сувениров в соответствии с общепринятыми нормами вежливости и гостеприимства или при проведении торжественных мероприятий

4.17. Должностным лицам и Работникам МАДОУ запрещается разглашать персональные данные, за исключением случаев, когда требование о предоставлении данной информации установлено законодательством РФ, а также использовать информацию в личных целях.

4.18. Должностные лица и Работники МАДОУ должны соблюдать правила, порядок и процедуры, предусмотренные внутренними документами МАДОУ

4.19. Каждый Работник обязан не допускать в отношении коллег и партнеров дискриминации по половым, возрастным, расовым, политическим, религиозным и другим подобным признакам

4.20. Любая ситуация, ведущая к нарушению прав Работников, должна рассматриваться в соответствии с нормами законодательства РФ и внутренними документами МАДОУ.

4.21. Должностные лица МАДОУ должны принимать управленческие решения, соответствующие требованиям Кодекса, более того должны стремиться личным примером показывать приверженность положения Кодекса, уделять время консультациям и наставничеству, сплочению коллектива в команду, объединенную общей миссией, ценностями и принципами.

## **5. Этика взаимоотношений с участниками образовательных отношений**

5.1. МАДОУ взаимодействует, строит взаимоотношения между с участниками образовательных отношений на принципах взаимопонимания, взаимоуважения, принятия, сотрудничества, индивидуального подхода.

5.2. МАДОУ соблюдает условия договоров с родителями (законными представителями) обучающихся и выполняет свои обязательства по отношению к ним.

5.3. МАДОУ гарантирует своевременное и полное рассмотрение всех обращений, пожеланий и претензий участников образовательных отношений. В случае возникновения разногласий и споров, отдает предпочтение переговорам и поиску компромисса.

## **6. Этика взаимоотношений с социальными партнерами**

6.1. МАДОУ взаимодействует с социальными партнерами на принципах прозрачности полной ответственности за принятые на себя обязательства в соответствии с условиями договоров.

6.2. МАДОУ соблюдает условия договоров с социальными партнерами и выполняет свои обязательства по отношению к ним.

6.3. МАДОУ гарантирует своевременное и полное рассмотрение всех обращений, пожеланий и претензий партнеров. В случае возникновения разногласий и споров, отдает предпочтение переговорам и поиску компромисса.

## **7. Этика взаимоотношений с общественностью**

7.1. МАДОУ осознает свою социальную ответственность перед общественностью.

7.2. МАДОУ стремится оказывать положительное влияние на решение социально значимых вопросов.

7.3. МАДОУ стремится служить обществу, поддерживает программы, направленные на повышение уровня образования населения и других социальных программ.

7.4. МАДОУ рассматривает себя, как неотъемлемый элемент общественной среды, в которой он работает и с которой он стремится наладить прочные отношения, основанные на принципах уважения, доверия, честности и справедливости.

6.5. МАДОУ стремится повышать профессиональную квалификацию Работников.

6.6. МАДОУ берет на себя обязательства отказываться от сотрудничества с юридическими и физическими лицами с сомнительной репутацией.

6.7. Социальная ответственность осуществляется в рамках законодательства РФ, Устава и внутренних документов МАДОУ, а также регламентируется положениями Кодекса.

## **8. Этика взаимоотношений со средствами массовой информации**

8.1. Информационная политика МАДОУ предусматривает открытость информации о своей деятельности, создание возможности получения свободного и необременительного доступа о ней. На сайте МАДОУ ([http:// 32.tvoyasadik.ru](http://32.tvoyasadik.ru) .) в общедоступном режиме размещена информация о МАДОУ, его деятельности, уставных и локальных документах, управлении, контактных данных и т.д.

8.2. МАДОУ следит за соблюдением высоких стандартов во взаимодействии со средствами массовой информации.

8.3. Работники МАДОУ, не предоставляют сведения средствам массовой информации, без согласования с руководителем МАДОУ. Руководитель МАДОУ не взаимодействует со средствами массовой информации и не дает на это разрешение работникам без предварительного согласования с учредителем. Должностные лица и работники МАДОУ

несут персональную ответственность за достоверность информации и отсутствие в ней сведений, составляющих коммерческую тайну, а также сведений конфиденциального характера.

## **9. Охрана труда и окружающей среды**

9.1. МАДОУ соблюдает требования законодательства РФ в области охраны окружающей среды, здоровья и обеспечения безопасных условий труда.

9.2. Создание безопасных условий в МАДОУ для участников образовательных отношений является приоритетной задачей.

## **10. Правила делового поведения в МАДОУ**

10.1. Отношения между всеми Работниками МАДОУ являются равноправными.

10.2. Отношения в коллективе влияют на настроение работников и их желание работать, во многом определяют результат работы МАДОУ. Создавая и поддерживая комфортную рабочую обстановку, работники соблюдают следующие нормы и правила делового этикета:

- уважительно относиться друг к другу;
- в рабочее время не заниматься делами, не связанными с выполнением служебных обязанностей;
- не демонстрировать коллегам свое плохое настроение;
- не сквернословить, не проявлять несдержанность и агрессию;
- всегда извиняться за свое некорректное поведение;
- помогать коллегам, делиться знаниями и опытом;
- не обсуждать личные или профессиональные качества коллег в их отсутствие;
- быть вежливыми и корректными;
- быть внимательными к чужому мнению;
- исключить критику, проявлять моральное стимулирование, взаимопринятие и поддержку по отношению к коллегам.

10.3. Создание конструктивных профессиональных отношений между руководством и подчиненными работниками необходимо для ежедневной эффективной работы МАДОУ и для его будущего развития

10.4. Руководителям рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила делового этикета:

- показывать Работникам пример хорошего владения нормами и правилами этики и делового этикета;
- не критиковать работников в присутствии других работников, делать это конфиденциально;
- уметь признавать перед подчиненными свои ошибки и не преследовать их за конструктивную критику в свой адрес;

10.5. Работникам рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила делового этикета:

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя о причинах отсутствия на рабочем месте;
- не отвечать в присутствии коллег на некорректное поведение руководителя. Если есть уверенность в правоте, необходимо просить о личной встрече

10.6. При наличии трудовой деятельности вне МАДОУ Работники должны:

- уведомить непосредственного руководителя МАДОУ о планируемой иной оплачиваемой трудовой деятельности в других организациях;
- оформить отношения по совместительству в соответствии с законодательством РФ;

- осуществлять иную оплачиваемую трудовую деятельность в других организациях, которая не будет влиять на выполнение ими основных трудовых обязанностей, и наносить ущерб имиджу и интересам МАДОУ.

## **11. Корпоративная культура**

11.1. Работники во время исполнения своих служебных обязанностей поддерживают профессиональный имидж МАДОУ

11.2. Работникам необходимо придерживаться правил культуры ведения диалога. Профессиональные разговоры должны вестись в спокойном, вежливом тоне.

11.3. При участии в совещании, необходимо выключить свои сотовые телефоны либо установить их на беззвучный режим.

11.4. Одним из важных элементов в формировании корпоративной культуры является проведение праздничных мероприятий в коллективе. К традиционным корпоративным праздникам относятся – Новый год, 8 Марта, юбилеи Учреждения и Работников. Праздничные мероприятия проводятся внутри МАДОУ и вне его. Внутри МАДОУ все Работники собираются в музыкальном зале, представители руководства МАДОУ выступают с поздравлениями, отмечают особо отличившихся в работе Работников грамотами, согласно приказу о награждении и поощрении работников.

## **12. Конфликт интересов**

12.1. Должностные лица, равно как и Работники МАДОУ выполняют свои профессиональные функции добросовестно, разумно, с должной заботой и осмотрительностью в интересах МАДОУ, избегая конфликтов.

12.2. Выявление конфликта интересов и его адекватное регулирование является важным условием обеспечения защиты интересов Работника.

12.3. Должностные лица и Работники в целях недопущения конфликта:

- не должны пользоваться в своих интересах или для извлечения личной выгоды возможностями, которые ему предоставлены корпоративными ресурсами МАДОУ, руководством, Работниками МАДОУ, его должностным положением и/или информацией, полученной им вследствие исполнения должностных обязанностей;

- не должны принимать участие в какой-либо деятельности, которая может потенциально привести к конфликту интересов;

- обязаны прилагать все усилия к тому, чтобы возникающие конфликты разрешались в рамках действующего законодательства, с учетом законных интересов сторон, вовлеченных в конфликт;

- не должны принимать какие-либо подарки или использовать выгоды, связанные с его деятельностью в МАДОУ, от любых третьих лиц, а также получать какие-либо доходы или выгоды в качестве поощрения за выполнение функциональных обязанностей, за исключением доходов, получаемых непосредственно от МАДОУ.

12.4. Урегулирование конфликта интересов в МАДОУ регламентировано настоящим Кодексом и иными внутренними документами МАДОУ.

## **13. Firmenный стиль**

13.1. Символы и атрибуты корпоративной культуры

Фирменный стиль способствует созданию имиджа МАДОУ, узнаванию организации и ее продвижению в образовательном пространстве Ленинского района и города Екатеринбурга, успешной конкуренции.

МАДОУ устанавливает следующие отличные знаки фирменного стиля:

- логотип: Алые паруса- корпоративный символ;



- для стиля одежды

МАДОУ в силу специфики своей деятельности придерживается правил, которые

основываются на принципах уважения к окружающим и на общепринятых нормах делового этикета. В соответствии с этими нормами в МАДОУ приняты правила «dress-code»:

- сотрудники должны придерживаться делового стиля одежды классического покроя и сдержанных цветов;
  - для мужчин обязательен деловой костюм, галстук, светлая рубашка в тон костюма. Обувь всегда закрытая;
  - для женщин предпочтение отдается одежде классического стиля. Деловые костюмы и платья, блузки, рубашки и юбки. Длина изделия должна быть ниже колена, по середину колена. Не рекомендуется носить изделия с длиной нисходящей до пят или выше колена. Туфли всегда закрытые. Летом допускаются босоножки, но с закрытым носом и пяткой;
  - в МАДОУ недопустимы изделия из прозрачных тканей (органза и подобные), глубокие декольте, разрезы, фасоны оголяющие части тела, чрезмерно обтягивающие;
  - Для торжественных ситуаций: открытых, праздничных мероприятий с целью поддержания единого корпоративного стиля используется деловое платье-футляр темных оттенков (черное, синее), алый и белый шарфы, завязанные на шее способом перекрещивания;
  - для обслуживающего персонала предусматривается спецодежда исходя из характера выполняемых работ.
    - Для внешнего вида сотрудников
  - сдержанный макияж, аккуратная неброская прическа, исключая распущенные длинные волосы;
  - в целом сотрудника МАДОУ отличает привлекательный внешний вид, непринужденные манеры поведения, благородные привычки, обаятельная улыбка непроизвольно располагающие родителей (законных представителей) к конструктивному взаимодействию.
    - Для филиалов (структурных подразделений)
- При появлении филиалов (структурных подразделений) МАДОУ оформлении офисов банка рекомендуется придерживаться единого корпоративного стиля во внутреннем и внешнем облике отделений, информационном наполнении рекламных материалов, внешнем виде сотрудников. Сотрудники компании должны выглядеть опрятно и аккуратно, следить за своим внешним видом и состоянием здоровья.
- Для всех видов документации
- Правила применения эталона фирменного стиля в документации устанавливается локальным актом- инструкция по делопроизводству.

## 14. Ответственность

14.1. Соблюдение норм настоящего Кодекса является обязательным для всех Должностных лиц и Работников МАДОУ.

14.2. Все факты нарушения этических норм в соответствии с настоящим Кодексом должны рассматриваться в соответствии с нормами законодательства РФ и внутренних нормативных актов МАДОУ.

## 15. Практическое применение

15.1. Настоящий Кодекс является внутренним нормативным документом МАДОУ, обязательным для исполнения Должностными лицами и всеми Работниками вне зависимости от занимаемой должности.

15.2. МАДОУ поощряет Работников к открытому обсуждению Кодекса и положительно относится к любым конструктивным предложениям по его совершенствованию.

По вопросам касательно положений Кодекса и/или возникшим в ходе работы этическим вопросам, а также по фактам нарушений положений Кодекса, коррупционных и других противоправных действий Должностные лица и Работники МАДОУ, а также партнеры и Заинтересованные лица вправе обращаться:

- непосредственно к руководителю, либо к лицу временно его заменяющему;
- по телефону +7 (343) 223-44-44, по электронной почте: [madou32ekb@mail.ru](mailto:madou32ekb@mail.ru), через официальный сайт: <http://32.tvoysadik.ru> для принятия соответствующих мер.

15.3. Права обратившегося лица не должны ущемляться при любом методе его обращения

15.4. В случае выявления обстоятельств нарушения Должностными лицами и Работниками МАДОУ утвержденных норм корпоративной этики принимаются меры в соответствии с действующим законодательством.

## 16. Заключение

16.1. МАДОУ осуществляет мониторинг, проводит исследования, опросы на тему состояния Корпоративной культуры и уровня Корпоративной этики Должностных лиц и Работников.

16.2. Принятие Кодекса находится в компетенции общего собрания работников МАДОУ.

Разработал (а): заведующий МАДОУ детский сад № 32:  Л.М. Стародуб

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575822

Владелец Стародуб Людмила Михайловна

Действителен с 02.03.2021 по 02.03.2022