



## ПРИКАЗ

02.09.2022г.

Об утверждении и введении в действие  
Кодекса профессиональной этики  
НЧОУ «АЛЬНАИР»

В целях развития правил и норм корпоративной этики в НЧОУ «АЛЬНАИР»,  
приказываю:

1. Утвердить и ввести в действие Кодекс профессиональной этики НЧОУ  
«АЛЬНАИР» (далее – Кодекс) с 01.09.2022г.
2. Распространить действие Кодекса на все подразделения НЧОУ «АЛЬНАИР».
3. Возложить на Заместителя директора по персоналу Устинову А.А.  
ответственность за актуализацию Кодекса.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

должность

личная подпись

М.В. Сычева

расшифровка подписи

**НЧОУ «АЛЬНАИР»**  
**КОДЕКС**  
**Профессиональной этики**  
**НЧОУ «АЛЬНАИР»**

**Содержание**

1. Общие положения	2
2. Терминология, используемая в Кодексе	3
3. Этические принципы и стандарты корпоративного поведения	4
4. Исполнение Кодекса	11

## 1. Общие положения

- 1.1. Кодекс корпоративной этики ООО НЧОУ «АЛЬНАИР» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями действующего законодательства Российской Федерации, Уставом ООО НЧОУ «АЛЬНАИР» (далее – Организация/Компания/Работодатель), Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"; Письмом Минпросвещения России, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20.08.2019 № ИП-941/06/484 "О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников" и устанавливает основополагающие ценности и принципы корпоративной и профессиональной этики педагогических работников.
- 1.2. Цели настоящего Кодекса:
- Закрепление ключевых ценностей, принципов, правил и норм деловой и профессиональной этики и поведения, которыми руководствуются все Работники Организации 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 Организации, всеми Работниками вне зависимости от занимаемой должности.
  - Установление этических норм и правил поведения педагогических работников для выполнения ими своей профессиональной деятельности;
  - Содействие укреплению авторитета педагогических работников Организации.
- 1.4. Кодекс отражает систему ценностей, на которую может опираться любой Работник в критические моменты, является основой для поиска выхода из проблемных ситуаций, которые не всегда регламентированы законами, внутренними документами и внутренними корпоративными процедурами.
- 1.5. Кодекс применяется вместе с иными внутренними документами Организации и отражает деятельность Работников а в части применения норм и принципов корпоративной этики и делового поведения. Нормами Кодекса руководствуются все сотрудники Организации без исключения.
- 1.6. Знание и соблюдение Кодекса каждым работником является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения, сознания, нетерпимости к нарушениям корпоративных интересов и заинтересованности в сохранении комфортной и доброжелательной атмосферы в Организации.
- 1.7. Перечень указанных в настоящем Кодексе норм и принципов не является исчерпывающим и может быть уточнен, изменен, дополнен в случае возникновения определенных предпосылок или обстоятельств.

## 2. Терминология, используемая в Кодексе

*Деловая этика* – совокупность этических принципов и норм делового общения, которыми руководствуются в своей деятельности все Работники Организации.

*Документация*, содержащая Конфиденциальную информацию, а именно: проекты, оригиналы и копии любых договоров, соглашений, инструкций, регламентов, порядков, процедур, отчетов, алгоритмов, систем и средств защиты информации, идентификации/аутентификации, авторизации, программного обеспечения, исходных, выполняемых, конфигурационных или настроенных текстов программ и иные уязвимые данные.

*Коммерческая тайна* – это режим конфиденциальности, позволяющий её обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду;

*Конфиденциальная информация* – информация доступ к которой ограничен в соответствии с действующим законодательством РФ, соглашением сторон, в том числе персональные данные, а также сведения, составляющие коммерческую тайну.

*Конфликт интересов* - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся;

*Корпоративная культура* – набор специфических для Организации ценностей, принципов, норм поведения и отношений.

*Личная выгода* – заинтересованность Работника или должностного лица Общества или их близких родственников в получении нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ.

*Материальная выгода* – материальные средства, получаемые Работником Организации, его близкими родственниками в результате использования ими находящейся в распоряжении Общества информации.

*Персональные данные* – это любая информация, относящаяся прямо или косвенно к определенному или определяемому физическому лицу (фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация);

*Работники Общества* – физические лица, состоящие с Организацией в трудовых отношениях;

*Педагогический работник* - физическое лицо, которое состоит в трудовых отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

*Учащиеся* - лица, осваивающие образовательные программы начального общего, основного общего или среднего общего образования, дополнительные общеобразовательные программы.

### 3. Этические принципы и стандарты корпоративного поведения

#### 3.1. В своей деятельности Организация исключает:

- Осуществление незаконной деятельности: предоставление недостоверной финансовой отчетности, экономические преступления, включая мошенничество, недобросовестная конкуренция, коммерческий подкуп, коррупция, нарушение прав потребителей.
- Нарушение норм деловой этики и обычаев делового оборота.
- Злоупотребление правом.
- Ущемление чьих-либо прав, законных интересов и достоинства.
- Участие в незаконных и (или) безнравственных акциях, в социально опасных проектах и программах.

#### 3.2. Корпоративные ценности Организации.

**3.2.1. Компетентность и профессионализм.** Работники Организации исполняют свои трудовые обязанности качественно и добросовестно, стремясь к постоянному самосовершенствованию, находясь в постоянном поиске наилучших средств, методов и форм деятельности для обеспечения более эффективной работы Общества.

Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, если иное не установлено настоящим Федеральным законом.

**3.2.2. Партнёрство.** Работники Организации строят свои отношения с коллегами на основе взаимопонимания, доверия, корпоративной солидарности и взаимопомощи, обмениваясь с коллегами практическим опытом и профессиональными знаниями.

**3.2.3. Честность и непредвзятость.** Работники Организации не допускают конфликтов между личными интересами и профессиональной деятельностью. Обман, умалчивание и ложные заявления не допустимы Работниками.

**3.2.4. Инициативность.** Компания приветствует инновации. Если работник знает, как усовершенствовать любой из бизнес-процессов компании, сократить расходы или увеличить доходы компании, он может обратиться к любому из руководителей компании с соответствующим предложением.

**3.2.5. Взаимное уважение.** Работники, партнеры и клиенты Общества имеют право на честное и справедливое отношение, независимо от расы, языка, политических и религиозных убеждений, половой, национальной и культурной принадлежности.

#### 3.3. Корпоративная этика внешних взаимоотношений.

**3.3.1.** Отношения Общества с государственными органами и Организациям основываются на принципах законности, добросовестности, честности, стремлении к построению и поддержанию здоровых конструктивных и открытых, исключая конфликт интересов, взаимоотношений с государственными органами, чиновниками и другими представителями государственной власти на законной основе:

- Организация не предпринимает попыток повлиять нечестным образом на принятие решений органами государственной власти или государственными контролирующими органами.
  - Организация следует всем законам и требованиям, применяемым к своей деятельности во всех городах присутствия Общества, а также принятым Организациям руководящим принципам.
  - Организация своевременно и полностью платит налоги.
  - Организация не принимает ни прямого, ни косвенного участия в политических движениях или организациях.
  - Работники Организации могут принимать участие в той политической деятельности, какую они считают приемлемой для себя, в личное время и за собственный счет. Организация не осуществляет вознаграждение или компенсацию за эту деятельность или ее издержки ни прямо, ни косвенно.
  - Организация предоставляет полные и достоверные данные о своей деятельности и готов предоставлять расшифровку всех показателей своей деятельности.
  - Работники Организации не предоставляют скрытые предпочтения и преимущества отдельным представителям органов государственной власти и государственных контролирующих органов.
  - Работники Организации являются представителями различных видов конфессий. Организация не препятствует вероисповеданию своих Работников, но рекомендует не популяризировать свою принадлежность к той или иной конфессии и осуществлять всю деятельность, связанную с религией за границами Организации и вне рабочего времени.
- 3.3.2. Отношения Общества с клиентами, деловыми партнерами, родителями учащихся (их законными представителями) строятся на принципах законности, добросовестности, честности, профессионализма, взаимного доверия и уважения, приоритетности интересов клиента, исполнения обязательств, полноты раскрытия необходимой информации.
- Организация ориентируется на потребности своих клиентов и гарантирует высокое качество оказываемых услуг, стабильность и предсказуемость.
  - Организация заинтересована в устойчивом развитии бизнеса своих клиентов, деловых партнеров.
  - Организация учитывает культурные особенности стран и регионов присутствия своих клиентов, деловых партнеров при принятии решений в отношении их.
  - Организация работает с теми клиентами и деловыми партнерами, которые имеют хорошую деловую репутацию и занимаются законной хозяйственной деятельностью.
  - Работники Организации прилагают все необходимые усилия для минимизации рисков для клиентов, деловых партнеров.
  - Работники Организации внимательно рассматривают и своевременно реагируют на замечания, жалобы и претензии в адрес Организации.
  - Работники Организации не разглашают Конфиденциальную информацию.
  - Работники Организации не предоставляют скрытых предпочтений и преимуществ отдельным клиентам, деловым партнерам.
  - Работники Организации не принимают, не передают денежные средства третьим лицам от клиентов, деловых партнеров, родителей (законных представителей) учащихся, а также не заключают с третьими лицами

договоров, предоставляющих право на получение денежных средств как вознаграждения за осуществленную деятельность в качестве Работника Организации;

- Организация осуществляет выбор поставщиков товаров, работ и услуг, предлагающих наименьшие цены, наилучшие качество и условия поставок товаров, работ, услуг и пользующихся хорошей деловой репутацией, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3.3. Отношения Организации с конкурентами. Организация придерживается честной и свободной конкуренции и осуждает все проявления недобросовестной конкуренции, которые могут не только негативно сказаться на репутации, но и подорвать доверие партнеров к Организации. Организация не принимает и не производит незаконные выплаты, не использует неэтичные и несправедливые способы воздействия на своих партнеров и конкурентов, равно как не прибегает к угрозам их использования.

3.3.4. Отношения Организации со средствами массовой информации (далее - СМИ). От имени Организации в СМИ могут выступать лица, являющиеся официальными спикерами, а также другие Работники по согласованию с руководством Организации. Выступая в СМИ от собственного имени и в своих интересах, Работник не может ссылаться на Организацию, описывать процессы, события и ситуации в Организации, использовать в материалах его название и логотип без согласия Руководства. Приветствуется информирование Руководства о любых планируемых и/или вышедших публикациях Работника (статьи, обзоры, брошюры, книги) на профессиональные темы.

3.3.5. Не допускается при взаимодействии с клиентами, деловыми партнерами Организации:

- любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие деловому общению или провоцирующие противоправное поведение.

#### **3.4. Нормы профессиональной этики педагогических работников.**

Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом, Работодателем, обязаны:

- уважать честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности

- различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между учащимися;
- придерживаться делового стиля в одежде и внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы (недопустимость экстремального мини, лосин, слишком обтягивающей и слишком открытой одежды, больших вырезов на одежде, чрезмерно яркого маникюра и чрезмерной длины маникюра и т.п.);
  - воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в местах, доступных для детей, информации, дискредитирующей роль педагогического работника и/или причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей (личные фотографии, демонстрирующие образы и поведение, не подобающее для статуса и морального облика педагогического работника и неоднозначного контента, который может быть неправильно истолкован обучающимися и их родителями (законными представителями), в том числе, размещать на личных страницах в социальных сетях фотографии обучающихся, с данными о персональных данных непосредственно обучающихся и их родителей (законных представителей);
  - избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность;
  - соблюдать педагогическую этику в общении с родителями (законными представителями) обучающихся, не предлагать частных уроков обучающимся школы и их родителям (законным представителям), не соглашаться на предложения, предполагающее взаимодействие с учетом материальных отношений (не осуществлять сбор денежных средств, в любой форме, на нужды школы, класса, конкурсов, подарков, оборудования и т.п.).

### 3.5. Взаимоотношения Организации и Работников. Корпоративные нормы поведения.

- 3.5.1. Организация ценит и уважает своих Работников и ожидает от них высоких стандартов делового поведения, профессиональных достижений, самодисциплины и умения работать на результат:
- Организация строит отношения со своими Работниками на принципах долгосрочного сотрудничества, взаимного уважения и неукоснительного исполнения взаимных обязательств. Организация всегда выполняет свои обязательства перед Работниками, а Работники соблюдают свои обязательства перед Организацией и друг перед другом.
  - Организация не допускает по отношению к Работникам каких-либо проявлений дискриминации к политическим, религиозным, национальным и другим, не имеющим отношения к профессиональным качествам, мотивам при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе.
  - Организация не исключает возможности приема на работу Работников, находящихся в родственных или близких отношениях с действующими Работниками, но отмечает, что данные действия возможны, но только если конфликт интересов будет либо полностью исключен, либо управляем.
  - Организация не запрещает прием на работу Работников, осуществляющих предпринимательскую или Организационную деятельность, являющихся акционерами или учредителями акционерных обществ, но отмечает, что главным условием зачисления данных Работников в штат должно являться исключение любого конфликта интересов.



- Организация создает условия, позволяющие каждому Работнику реализовать свои творческие способности, получить возможность повышения уровня квалификации, поощряет личностное и профессиональное развитие.
- Организация принимает меры, направленные на охрану здоровья, труда и обеспечение безопасности Работников.
- Организация приветствует активное участие Работников в жизни Организации, что способствует развитию корпоративной культуры и внутреннего сотрудничества.
- Организация приветствует развитие Работниками следующих качеств: нацеленность на результат, ориентация на клиента, соблюдение корпоративных правил, профессионализм, умение работать в команде.
- Организация приветствует лидерство Работников как способность принимать решения на всех уровнях. Необходимые полномочия делегируются каждому Работнику, от каждого из которых ожидается принятие личной ответственности при выполнении поставленных задач.
- Организация ожидает инициативы Работников и максимального вклада каждого из них в решение задач, стоящих перед Организацией, избегая конфликта интересов. Не допускается сокрытие проблемы или отказ от ее решения.
- Организация приветствует открытое общение, с четким выражением мысли. Организация поощряет любую обратную связь, значимую для работы Организации, где каждый Работник может обратиться с предложением по улучшению деятельности к своему руководителю.
- Организация приветствует организацию работы Работников таким образом, чтобы их близкие, дружеские, семейные и родственные привязанности и взаимоотношения не препятствовали реализации принципа равных возможностей, не ограничивали самих Работников в принятии эффективных решений и не допускали раскрытия Конфиденциальной информации.
- Организация требует от Работников недопущения возникновения ситуаций, которые могут повлечь нанесение ущерба деловой репутации, иным нематериальным или материальным интересам Организации.

### 3.5.2. Отношения в коллективе: между руководителем и подчиненным, с коллегами и смежными подразделениями:

В коллективе Организации приветствуется создание и поддержка комфортной рабочей обстановки. Работники должны стремиться соблюдать следующие нормы и правила делового этикета:

- Уважительно относиться друг к другу.
- Быть вежливым и корректным.
- Быть внимательным к чужому мнению.
- В рабочее время не заниматься делами, не связанными с выполнением служебных обязанностей.
- Не сквернословить, не проявлять несдержанность и агрессию.
- Не решать проблемы на «эмоциональном уровне».
- Стараться приносить извинения за свое некорректное поведение.
- Помогать коллегам, делиться знаниями и опытом.

- Не обсуждать личные и/или профессиональные качества коллег в их отсутствие.
- Не обсуждать с коллегами уровень заработной платы и иные условия оплаты труда, как свои собственные, так и остальных работников.

### 3.6. Принципы соблюдения требований конфиденциальности и коммерческой тайны:

1. Работники Организации заботятся о высоком престиже и имидже Организации не только в рабочее время, но и находясь вне Организации. Каждый Работник должен понимать и всегда помнить, что любая высказанная им как Работником Организации точка зрения или распространенная им информация непосредственно соотносится с самим Организационным сообществом, влияет на его репутацию в деловом сообществе.
2. Работники Организации не используют конфиденциальную информацию в целях получения личной и/или материальной выгоды, не передают ее третьим лицам.
3. В течение рабочего дня и по его окончании, когда Работник покидает свое рабочее место, он должен убедиться в том, что на его рабочем столе или в другом легкодоступном месте не остались документы, содержащие Конфиденциальную информацию. Все подобные документы должны быть заперты на ключ в шкафах, ящиках, тумбах, а компьютер должен быть выключен или заблокирован. Во время беседы Работника с партнерами, клиентами Общества, а также коллегами за рабочим столом вся Конфиденциальная информация, включая информацию на экране компьютера, должна быть визуально недоступна для собеседника.
4. Конфиденциальная информация (в электронном, письменном или другом виде) не должна выноситься или направляться за пределы Организации. При увольнении Работник Организации обязан оставить в Организации все принадлежащие Организации документы, файлы, отчеты, записи, содержащие информацию об Организации или информацию, которая не предназначена для широкого круга лиц, а также все копии документов, содержащих данную информацию.

### 3.7. Принципы использования ресурсов Организации. Организация доверяет своим Работникам и предоставляет им все необходимые для работы ресурсы:

1. Организация приветствует бережное отношение к имуществу и средствам.
2. Организация рекомендует Работникам рационально использовать их рабочее время, время коллег и деловых партнеров. Работники стараются избегать использования рабочего времени в личных целях, допускают это в исключительных случаях и стремятся свести такие случаи к минимуму.
3. Организация приветствует повышение личной эффективности Работников, их инициативы и применение передовых подходов в работе, с целью исключения переработок Работников.
4. Организация рекомендует использование Работниками в личных целях оргтехники, средств связи (телефон, интернет), информационных и сетевых ресурсов только в исключительных случаях.

устройств в течение рабочего дня (за исключением случаев, разрешенных руководителем Работника). Допускается использование социальных сетей вне рабочего времени, во время перерыва на обед, но только с личных устройств Работника;

11. Работнику запрещено производить (без соответствующего разрешения руководства Организации) видео - и фотосъемку внутренних помещений Организации;
12. Организация оставляет за собой право потребовать от Работника удалить тот или иной несоответствующий корпоративной политике Организации комментарий или публикацию (пост, репост).

### 3.9. Принципы соблюдения корпоративной политики при получении подарков от клиентов, учащихся и их родителей (законных представителей)

1. Прием подарков Работниками Организации от клиентов, деловых партнеров, учащихся и их родителей (законных представителей) является возможным, если дарение производится в предпраздничные дни государственных праздников, в дни рождения. Приемлемыми считаются: цветы, деловая и сувенирная продукция.
2. Недопустимо принимать подарки Работникам Организации от клиентов, деловых партнеров, учащихся и их родителей (законных представителей) в случаях, когда это: бытовая, видео-, аудио-, фототехника, компьютеры, часы, украшения, другие вещи многократного использования в быту, на даче, в автомобиле, туристические путевки, все предметы, вещи и аппаратура, имеющие долгосрочную ценность, гарантию производителя.
3. В ситуации дарения клиентом, партнером, учащимся (родителей, законным представителем) Работнику дорогого подарка, Работник обязан сказать о существующих в Организации порядках в части приема подарков. Работник обязан всегда информировать своего руководителя о поступлении подарков вне разрешенных норм.
4. Работник Организации не должен принимать и передавать третьим лицам подарки в любой форме от клиентов, партнеров Общества, их представителей, когда их получение или передача может создать конфликт интересов, кроме случаев, когда отказ от подарка может привести к негативным последствиям для Организации. В этом случае Работник также должен незамедлительно уведомить своего непосредственного руководителя.
5. Работники Общества не должны требовать, осуществлять, предлагать или принимать подарки в денежной или эквивалентной ей форме от клиентов и деловых партнеров, учащихся (их родителей и законных представителей) за совершение операций и процедур, связанных с выполнением своих непосредственных должностных обязанностей.

## 4. Исполнение Кодекса

- 4.1. Настоящий Кодекс является неотъемлемой частью системы внутренних документов Общества, регламентирующих надлежащее исполнение должностных обязанностей Работников, соблюдения поведенческой дисциплины и организации труда.
- 4.2. Ответственность за неисполнение принципов, норм и правил настоящего Кодекса устанавливается в отношении Работников Организации индивидуально по каждому

случаю нарушения. Основанием для назначения ответственности, установления дисциплинарного взыскания является нарушение законодательства Российской Федерации, неисполнение норм и процедур действующих в Организации внутренних документов.

4.3. Работники должны действовать в интересах Организации и избегать любых конфликтов интересов.

4.4. Практическое применение Кодекса.

Настоящий Кодекс является внутренним документом, обязательным для исполнения всеми Работниками вне зависимости от занимаемой должности.

Организация 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, противоправных действий, Работники могут обращаться к Руководству Организации или Заместителю Директора по персоналу.