

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Свердловской области
«Школа № 1 города Лесного, реализующая адаптированные основные общеобразовательные
программы»

П Р И К А З

09.09.2022

№ 299

Об утверждении Положения о
конфликте интересов работников
и мерах по его урегулированию

Во исполнение ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О
противодействии коррупции»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов работников и мерах по его урегулированию государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Свердловской области «Школа № 1 города Лесного, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы»;
2. Признать утратившими силу:
 - п.п.2, п.1 Приказа «Об утверждении локальных актов по противодействию коррупции» от 23.05.2016 № 59
 - Приказ «О внесении изменений в Положение о конфликте интересов» от 13.04.2021 № 46
 - Приказ «О внесении изменений в Положение о конфликте интересов» от 13.07.2021 № 78
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Д.В. Цветков

Приложение к приказу
ГБОУ СО «Школа № 1 города Лесного»
от 09.09.22 № 293

ПОЛОЖЕНИЕ

**о конфликте интересов работников и мерах по его урегулированию
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Свердловской области «Школа № 1 города Лесного, реализующая
адаптированные основные общеобразовательные программы»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников ГБОУ СО «Школа № 1 города Лесного» (далее Школа) и мерах по его урегулированию (далее – Положение) разработано во исполнение статьи 13.3. Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», на основе Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п. 33, глава 5 статьи 47, 48).

1.2. Положение - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Школы в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

1.3. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Школы (включая руководителя) с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов работника, при котором 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 обучающихся.

1.4. Ознакомление граждан, поступающих на работу в организацию, с положением о конфликте интересов производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Конкретными ситуациями конфликта интересов

2.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых именно работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- работник организации в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;
- работник организации участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- работник организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другом учреждении, имеющем деловые отношения с нашей орга-

низацией, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом;

- работник организации принимает решение о закупке организацией товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) учащихся;
- нарушение установленных запретов на передачу третьим лицам и использование персональной информации учащихся и других работников;
- учитель ведет уроки и платные занятия у одних и тех же учеников;
- учитель «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
- учитель осуществляет репетиторство с учениками, которых обучает;
- учитель осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.д.;
- работник школы (включая руководителя, заместителя) получает подарки и услуги;
- учитель участвует в формировании списка класса, особенно первоклассников;
- педагог собирает деньги на нужды класса, школы;
- педагог участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
- педагог получает небезвыгодные предложения от родителей учеников, которых он обучает или у которых является классным руководителем;
- работник школы (включая руководителя, заместителя) нарушает установленные в школе запреты и т.д.

3. Основные понятия.

3.1. *Коррупция* – это злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами; совершение указанных деяний в отношении и от имени юридического лица (пункт 1 части 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»)

3.2. *Участники образовательных отношений* - обучающиеся, родители обучающихся или их законные представители, педагогические работники, осуществ-

ляющие образовательную деятельность (в том числе руководитель, заместитель руководителя).

3.3. *Конфликт интересов педагогического работника* – это ситуация, при которой у педагогического 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 педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся (пункт 33 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3.4. Под *личной заинтересованностью работника*, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3.5. Отсутствие между участником закупки и заказчиком *конфликта интересов*, под которым понимаются случаи, при которых руководитель заказчика, член комиссии по осуществлению закупок, руководитель контрактной службы заказчика, контрактный управляющий состоят в браке с физическими лицами, являющимися выгодоприобретателями, единоличным исполнительным органом хозяйственного общества (директором, и другими), - участников закупки, с физическими лицами, в том числе зарегистрированными в качестве индивидуального предпринимателя, - участниками закупки либо являются близкими родственниками (родственниками по прямой восходящей и нисходящей линии (родителями и детьми, дедушкой, бабушкой и внуками), полнородными и неполнородными (имеющими общих отца или мать) братьями и сестрами), усыновителями или усыновленными указанных физических лиц. Под выгодоприобретателями понимаются физические лица, владеющие напрямую или косвенно (через юридическое лицо или через несколько юридических лиц) более чем десятью процентами голосующих акций хозяйственного общества либо долей, превышающей десять процентов в уставном капитале хозяйственного общества (часть 9 статьи 31 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»).

3.6. Заинтересованность в совершении Школой тех или иных действий, в том числе в совершении сделок, влечет за собой *конфликт интересов* заинтересованных лиц и Школы. Лицами, заинтересованными в совершении Школой тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами (далее - заинтересованные лица), признаются руководитель (заместитель руководителя) Школы, а также лицо, входящее в состав органов управления Школы или органов надзора за ее деятельностью, если указанные лица состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях или являются кредиторами этих граждан. При этом, указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для

некоммерческой организации, крупными потребителями товаров (услуг), производимых некоммерческой организацией, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано некоммерческой организацией, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом некоммерческой организации (статья 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»).

4. Круг лиц, попадающий под действие положения

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Школы вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

5. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов в школе

В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Школе положены следующие принципы:

5.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

5.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

5.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

5.4. Соблюдение баланса интересов Школы и работника при урегулировании конфликта интересов;

5.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Школой.

Формы урегулирования конфликта интересов работников Школы должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Порядок предотвращения, раскрытия и урегулирования конфликта интересов в школе

6.1. Работник Школы, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Работник передает должностному лицу уведомление по форме согласно приложению № 1 к положению о конфликте интересов незамедлительно, как только ему станет известно о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения. В этот же срок данное уведомление также должно быть предоставлено работником своему непосредственному руководителю.

6.2. При нахождении работника в командировке, вне пределов места работы о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения он обязан

уведомить об этом с помощью любых доступных средств связи своего непосредственного руководителя и должностное лицо, а по прибытии к месту работы оформить письменное уведомление.

6.3. Уведомление подлежит обязательной регистрации должностным лицом в журнале регистрации уведомлений о наличии конфликта интересов или о возможности его возникновения (далее – журнал регистрации) по форме согласно приложению № 2 к положению о конфликте интересов в день его поступления и выдачи работнику двух копий зарегистрированного в установленном порядке уведомления на руки под расписку в журнале регистрации (одна копия передается работником непосредственному руководителю).

6.4. Отказ в принятии и регистрации уведомления, а также невыдача копий уведомления с отметкой о регистрации не допускаются.

Зарегистрированное уведомление изучается должностным лицом организации и направляется руководителю организации в трехдневный срок с момента их регистрации.

6.5. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

6.6. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Школа может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

6.7. Ответственным лицом за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственный работник организации по вопросам противодействия коррупции (далее – должностное лицо). Должностное лицо обеспечивает конфиденциальность полученных сведений.

6.8. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный работодателем, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

6.9. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Школы. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбрать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более мягкие меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Школы.

6.10. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;
- добровольный отказ работников Школы или их отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работников Школы;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Школы;
- увольнение работника из Школы по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае по договоренности Школы и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6. Ограничения, налагаемые на работников школы при осуществлении ими профессиональной деятельности

На педагогических работников Школы при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

6.1. Запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся;

6.2. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных уставом Школы;

6.3. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных отношений;

6.4. Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых за исключением случаев и порядка, предусмотренных локальными актами Школы.

7. Обязанности работников школы в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник организации обязан:

- руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Ответственность работников школы

8.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в Школе реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников Школы, учитывать мнение совета Школы, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);
- обеспечение прозрачности, подконтрольности и подотчётности реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
- обеспечение информационной открытости Школы в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществление чёткой регламентации деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Школы;
- обеспечение введения прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
- осуществление создания системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся;
- осуществление иных мероприятий, направленных на предотвращение возможного конфликта интересов работников;

8.2. До принятия решения Комиссии Школы по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений директор Школы, в соответствии с действующим законодательством, принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений;

8.3. Все работники Школы несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1
к положению о конфликте интере-
сов

Форма

Руководителю

(Ф.И.О.)

от _____

(Ф.И.О., должность)

**Уведомление о наличии конфликта интересов или
о возможности его возникновения**

Сообщаю о наличии (возможности возникновения) конфликта интересов
(нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения (возможности воз-
никновения) конфликта интересов: _____

Должностные обязанности, при исполнении которых возникает (может воз-
никнуть) ситуация конфликта интересов _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта
интере-
сов: _____

Лицо, представившее уведомление _____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка)

Лицо, принявшее уведомление _____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка)

Регистрационный номер в журнале регистрации _____ дата «__» _____ 20__ г.

Приложение № 2
к положению о конфликте интере-
сов

Форма

**Журнал регистрации уведомлений о наличии конфликта интересов или
о возможности его возникновения**

Номер строки	Дата и регистрационный номер уведомления	Способ направления (лично или иным способом)	Ф.И.О. и должность работника, направившего уведомление	Подпись работника, представившего уведомление	Ф.И.О. и подпись должностного лица, зарегистрировавшего уведомление
1	2	3	4	6	7

**Кодекс
педагогического работника по предотвращению конфликта интересов**

1. Общие положения

1.1. Кодекс педагогического работника Школы (далее – Кодекс) по предотвращению конфликта интересов – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры в Школе, улучшения имиджа Школы, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри нашей школы, обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

1.2. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности участников образовательных отношений, включающие уважительное, вежливое и заботливое отношения друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование Школы.

1.3. Кодекс распространяется на всех педагогических работников Школы.

2. Содержание Кодекса

2.1. Личность педагога

2.1.1. Профессиональная этика педагога требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

2.1.2. Педагог требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

2.1.3. Для педагога необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.

2.2. Ответственность педагога

2.2.1. Педагог несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы – образования подрастающего поколения.

2.2.2. Педагог несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

2.3. Авторитет, честь, репутация педагога

2.3.1. Своим поведением педагог поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.

2.3.2. Педагог передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития.

2.3.3. В общении со своими учениками и во всех остальных случаях педагог уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.

2.3.4. Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих учениках.

2.3.5. Педагог воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морального или нравственного поучения, которые по тем или иным причинам вызывают сомнение в их этической оправданности, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

2.3.6. Педагог имеет право на неприкосновенность личной жизни. Выбранный педагогом образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с учениками и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

2.3.7. Педагог дорожит своей репутацией.

2.4. Общение педагога с учащимися

2.4.1. Педагог сам выбирает подходящий стиль общения с учащимися, основанный на взаимном уважении.

2.4.2. Педагог должен быть требователен к себе. Требовательность педагога по отношению к обучающемуся позитивна. Педагог никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

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

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

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

2.4.6. Педагог соблюдает дискретность. Педагогу запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему учеником информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

2.4.8. Педагог не имеет права требовать от своего ученика вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную.

2.4.9. Педагог терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих учеников.

2.5. Общение между педагогами

2.5.1. Взаимоотношения между педагогами основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения.

2.5.2. Педагог как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рас-

сма­тривать­ся как неува­же­ние (пре­не­бре­же­ния) к кол­ле­ге. Пре­не­бре­жи­тель­ное от­но­ше­ние недо­пус­ти­мо.

2.5.3. Пе­да­го­ги из­бе­га­ют необ­ос­но­ван­ных и скан­да­ль­ных кон­ф­лик­тов во вза­им­о­от­но­ше­ни­ях. В слу­ча­е воз­ник­но­ве­ния раз­но­г­ла­сий они стре­мят­ся к их кон­струк­тив­но­му ре­ше­нию.

2.5.4. В Шко­ле не дол­жно быть мес­та сплет­ням, ин­три­гам, слу­хам, домыс­лам. Пе­да­го­ги Шко­лы при воз­ник­ших кон­ф­лик­тах не име­ют пра­ва об­суж­дать ра­бочие мо­мен­ты и пе­ре­хо­дить на лич­но­сти с ука­за­ни­ем долж­но­ст­ных пол­но­мо­чий, об­суж­дать жизнь Шко­лы за ее пре­де­ла­ми, в том чис­ле и в со­ци­аль­ных се­тях Ин­тер­нет.

2.5.5. Впол­не до­пус­ти­мо и да­же при­вет­ст­ву­ет­ся по­ло­жи­тель­ные от­зы­вы, ком­мен­та­рии и мес­та­ми да­же ре­кла­ма пе­да­го­гов о Шко­ле за пре­де­ла­ми учеб­но­го за­ве­де­ния, а имен­но вы­ст­упая на на­уч­но-прак­ти­че­ских кон­фе­рен­ци­ях, на­уч­ных за­се­да­ни­ях, мас­тер-к­лас­сах, ко­то­рый пе­да­го­г впра­ве про­во­дить, уча­ст­во­вать за пре­де­ла­ми Шко­лы.

2.5.6. Кри­ти­ка, на­прав­лен­ная на ра­бо­ту, ре­ше­ния, взгля­ды и по­ст­уп­ки кол­ле­г или ад­ми­ни­стра­ции, не дол­жна уни­жать под­вер­га­е­мое кри­ти­ке ли­цо. Она обя­зана быть обос­но­ван­ной, кон­струк­тив­ной, так­тич­ной, необид­ной, доб­ро­же­ла­тель­ной. Ва­ж­ней­шие про­б­ле­мы и ре­ше­ния в пе­да­го­гичес­кой жиз­ни об­суж­да­ют­ся и при­ни­ма­ют­ся в от­кры­тых пе­да­го­гичес­ких дис­кус­си­ях.

2.5.7. Пе­да­го­ги не при­к­ры­ва­ют оши­бки и про­ст­уп­ки друг дру­га.

2.6. Взаим­о­от­но­ше­ния с ад­ми­ни­стра­цией

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

2.6.2. В Шко­ле со­блю­да­ет­ся куль­ту­ра об­ще­ния, вы­ра­жа­ю­щая­ся во вза­им­ном ува­же­нии, доб­ро­же­ла­тель­но­сти и уме­нии на­хо­дить об­щий язык. От­вет­ст­вен­ность за под­дер­жан­ие та­кой ат­мо­с­фе­ры не­сет ди­рек­тор.

2.6.3. Ад­ми­ни­стра­ция шко­лы тер­пимо от­но­сится к раз­но­об­ра­зию по­ли­ти­че­ских, ре­ли­ги­оз­ных, фи­ло­со­фских взгля­дов, вку­сов и м­не­ний, соз­да­ет ус­ло­вия для об­ме­на взгля­да­ми, воз­мож­но­сти до­го­во­рится и на­йти об­щий язык. Раз­лич­ные ста­ту­сы пе­да­го­гов, ква­ли­фика­ци­он­ные ка­те­го­рии и обя­зан­но­сти не дол­жны пре­пят­ст­во­вать рав­но­пра­в­но­му вы­ра­же­нию все­ми пе­да­го­га­ми сво­его м­не­ния и за­щи­те сво­их убе­жде­ний.

2.6.4. 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.

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

2.6.6. Ад­ми­ни­стра­ция не име­ет пра­ва ск­ры­вать или тен­ден­ци­оз­но из­в­ра­щать ин­фор­ма­цию, мо­гу­щую по­вли­ять на карь­е­ру пе­да­го­га и на ка­че­ст­во его тру­да. Ва­ж­ные для пе­да­го­гичес­ко­го со­об­щ­е­ства ре­ше­ния при­ни­ма­ют­ся в уч­ре­жде­нии на ос­но­ве прин­ци­пов от­кры­то­сти и об­ще­го уча­стия.

2.6.7. Педагоги Школы уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм.

2.7. Отношения с родителями (законными представителями)

2.7.1. Консультация родителей по проблемам воспитания детей – важнейшая часть деятельности педагога. Педагог устраняет причины конфликтов на основе этических принципов.

2.7.2. Педагог не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях или опекунах или мнение родителей или опекунов о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, доверившего педагогу упомянутое мнение.

2.7.3. Педагоги должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями учеников.

2.7.4. Отношения педагогов с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

2.7.5. На отношения педагогов с учениками и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами школе.

2.8. Академическая свобода и свобода слова

2.8.1. Педагог имеет право пользоваться различными источниками информации.

2.8.2. При отборе и передаче информации ученикам педагог соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

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

2.8.4. Педагог не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

2.9. Использование ресурсов

Педагоги и административные работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество Школы (помещения, мебель, телефон, телефакс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, почтовые услуги, транспортные средства, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд.

2.10. Личные интересы и самоотвод

2.10.1. Педагог и директор Школы объективен и бескорыстен. Его служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

2.10.2. Если педагог является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

2.11. Благотворительность и меценатство

2.11.1. Школа имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.

2.11.2. Педагог является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой педагога не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

2.11.3. Директор школы или педагог может принять от родителей учеников любую бескорыстную помощь, предназначенную Школе. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

2.12. Прием на работу и перевод на более высокую должность

2.12.1. Директор Школы должен сохранять беспристрастность при приеме на работу нового сотрудника или повышении своего сотрудника в должности. Он не может назначить своим заместителем или начальником какого-либо отделения члена своей семьи или своего родственника, а также предоставлять им какие-либо иные привилегии.

2.12.2. Недопустимо брать вознаграждение в какой бы то ни было форме за приём на работу, повышение квалификационной категории, назначение на более высокую должность и т. п.