

Принято
на общем собрании
работников Учреждения
протокол № 4 от 30.07.2018



ПОЛОЖЕНИЕ
О выявлении и урегулировании конфликта интересов
в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении
средней общеобразовательной школе № 22 г.Томска

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение «О выявлении и урегулировании конфликта интересов в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 22 г.Томска» (далее Положение) разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с изменениями на 03 июля 2016 года; в редакции, действующей со 02 октября 2016 года), Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 22 г.Томска (далее школы) с другими участниками образовательных отношений по предоставлению образовательных услуг и создание условий обучающимся для получения образования, профилактики конфликта интересов педагогических и иных работников школы, при котором у педагогического и иного работника школы при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее использование педагогическим и иным работником школы профессиональных обязанностей в следствии противоречия между его личной заинтересованностью и интересам участников образовательных отношений школы.

1.3. Настоящее Положение – это внутренний документ школы устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникших у работников школы в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей, а также предотвращающий конфликт интересов деятельности работников школы, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для школы.

II. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ.

2.1. Участники образовательных отношений – это обучающиеся, родители (законные представители) обучающихся, педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность.

2.2. Конфликт интересов работника – это:

- ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также лиц, учащихся в лица и их родителей (законных представителей) по каким-либо вопросам;
- ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

2.3. Личная заинтересованность– возможность сотрудником при исполнении должностных обязанностей получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) должностным лицом (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов

и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми должностное лицо (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2.4. Кодекс– это:

- свод законов, относящихся к какой-либо области права;
- совокупность правил поведения, убеждений, взглядов и т.п.

III. УСЛОВИЯ, ПРИ КОТОРЫХ ВОЗНИКАЕТ ИЛИ МОЖЕТ ВОЗНИКНУТЬ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ В ШКОЛЕ.

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

- работник школы за оказание услуги берет деньги у участников образовательных отношений, минуя установленный порядок приема денег у участников образовательных отношений через бухгалтерию школы;
- работник школы, оказывая услуги участникам образовательных отношений в рабочее время, оказывает этим же участникам образовательных отношений платные услуги после работы;
- работник школы небескорыстно использует возможности участников образовательных учреждений школы;
- работник школы получает небезвыгодные предложения от участников образовательных отношений, которым он оказывает услуги;
- работник школы 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 школы участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- работник школы принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений школы с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
- работник школы использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

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

- педагог школы ведет уроки и платные занятия у одних и тех же учеников;
- педагог школы «обменивается» с коллегами слабоуспевающими обучающимися для репетиторства;
- педагог школы осуществляет репетиторство с учениками, которых обучает;
- педагог школы осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.д.;

- педагог школы получает подарки и услуги;
- педагог школы участвует в формировании списка класса;
- педагог школы в наличной форме собирает деньги на нужды класса, школы;
- педагог школы участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;
- педагог школы получает небезвыгодные предложения от родителей (законных представителей) учеников, которых он обучает или у которых является классным руководителем;
- педагог школы участвует в распределении бонусов для учеников;
- педагог школы небескорыстно использует возможности родителей (законных представителей) обучающихся;
- педагог школы нарушает установленные в школе запреты;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

IV. КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ.

4.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников школы вне зависимости от уровня занимаемой должности.

4.2. Обязанность соблюдать настоящее Положение закрепляется и для участников образовательных отношений школы, сотрудничающих с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

V. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В ШКОЛЕ.

5.1. Основной задачей деятельности школы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

5.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в школе положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов школы и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) школой.

VI. ПОРЯДОК ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В ШКОЛЕ.

6.1. Работник школы, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по соблюдению требований к служебному поведению работников школы и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия), в компетенцию которой входит рассмотрение вопросов, связанных с урегулированием ситуаций, когда личная заинтересованность лиц влияет или может повлиять на объективное исполнение ими должностных обязанностей.

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

6.3. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.4. 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.

6.5. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является уполномоченный работодателем ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

6.6. 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.

6.7. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников школы.

6.8. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

6.8.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

6.8.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

6.8.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.9. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбрать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств.

6.10. Более жесткие меры Комиссии следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более мягкие меры оказались недостаточно эффективными.

6.11. 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.

6.12. По результатам рассмотрения поступившей информации Комиссия может прийти к следующим выводам:

6.12.1. *Ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.*

6.12.2. *Конфликт интересов имеет место, поэтому необходимо 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами школы;
- увольнение работника из школы по инициативе работника;

- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

6.13. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

6.14. В каждом конкретном случае по договоренности школы и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования. **6.15.** Для предотвращения конфликта интересов педагогическим работникам школы необходимо следовать Кодексу педагогического работника МАОУ СОШ № 22 г.Томска по предотвращению конфликта интересов (приложение № 1).

VII. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИЦ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ.

7.1. Лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

7.1.1. Директор школы.

7.1.2. Председатель Рабочей группы по противодействию коррупции.

7.2. Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально.

VIII. ОГРАНИЧЕНИЯ, НАЛАГАЕМЫЕ НА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. 8.1.

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

8.1.1. Запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же учащихся.

8.1.2. Запрет на занятия репетиторством с учащимися, которых он обучает в школе.

8.1.3. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих учащихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом школы.

8.1.4. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) учеников и иных участников образовательных отношений.

8.1.5. Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учеников за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом школы или Кодексом школы.

IX. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.

9.1. Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности работников школы в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

9.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами школы – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

9.1.2. Нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами школы, своевременное выявление конфликта интересов, также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов.

9.1.3. Гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения.

9.1.4. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам школы, которые могут привести к конфликту интересов.

9.1.5. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

9.1.6. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

X. ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ ПО НЕДОПУЩЕНИЮ В ШКОЛЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.

10.1. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников в школе реализуются следующие мероприятия:

10.1.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников школы, учитывается мнение Управляющего совета школы, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов).

10.1.2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений.

10.1.3. Обеспечивается информационная открытость школы в соответствии с требованиями действующего законодательства.

10.1.4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами школы.

10.1.5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования.

10.1.6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях учеников школы.

10.1.7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников школы.

10.1.8. В случае возникновения конфликта интересов работники школы незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме руководителя школы.

10.1.9. Данное обязательство отражается в дополнении к должностным инструкциям работников школы.

10.1.10. Руководитель школы в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии.

10.1.11. Решение Комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

10.1.12. Решение Комиссии при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

10.1.13. До принятия решения Комиссии 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.

10.1.14. Все работники школы несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника школы независимо от занимаемой должности.

11.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника школы к ответственности в случаях, установленных применимым правом.

11.3. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового, административного или уголовного преследования.

11.4. За непринятие работником лица мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которой он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1. части 81 ТК РФ может быть расторгнут трудовой договор.

11.5. Руководители школы всех уровней обязаны подавать работникам и участникам образовательных отношений пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

11.6. Школа доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие участники образовательных отношений и контрагенты школы будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях со школой или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, а также представляя интересы школы в отношениях с третьими сторонами.

ХII. ДРУГИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

12.1. Школа гарантирует, что ни один работник не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе школы в связи с соблюдением требований данного Положения или сообщением школы о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

12.2. Школа не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

12.3. Школа ожидает, что работники и контрагенты школы, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом директору школы.

Принято
на общем собрании
работников Учреждения
протокол № ____ от _____

Утверждаю
Директор школы
_____ Т.М.Яткина
приказ № ____ от _____

ПОЛОЖЕНИЕ

Кодекс этики и основных правил поведения работников МАОУ СОШ №22 г. Томска

И. Общие положения.

- 1.1. Кодекс этики и основных правил поведения работников МАОУ СОШ №22 г. Томска (далее – Кодекс) – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры в МАОУ СОШ №22 г. Томска (далее – школа), улучшения имиджа школы, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри 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 работников школы.

II. 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 обучающимися.

2.4.1. Педагог сам выбирает подходящий стиль общения с обучающимися, 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 рассматриваться 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 места даже реклама педагогов школы 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 договориться и найти общий язык. Различные статусы педагогов, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми педагогами своего мнения и защите своих убеждений.

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 школе 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) обучающихся.

2.7.1. Консультация родителей по проблемам воспитания детей – важнейшая часть деятельности педагога. Он 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.

2.9.1. Педагоги и административные работники лицея должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы.

2.9.2. Педагоги и административные работники школы 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 и 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.