

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель Совета

Директор МБУ ДО «Улаганская

трудового коллектива МБУ ДО

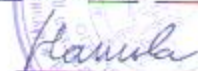
ДШИ им. А.Г. Калкина»

«Улаганская ДШИ им.А.Г. Калкина»

«18» 09 2020г.

 С.Н. Танзаева

№ 66 от «18» 09 2020г.

 Л.А. Натова



ПОЛОЖЕНИЕ

о противодействии коррупции в МБУ ДО «Улаганская ДШИ им. А.Г. Калкина»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о противодействии коррупции в МБУ ДО «Улаганская ДШИ им. А.Г. Калкина» (далее – Положение) разработано в целях принятия мер по предупреждению коррупции в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

1.2. Антикоррупционная политика МБУ ДО «Улаганская ДШИ им. А.Г. Калкина» представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на предупреждение коррупции, в том числе выявление и последующее устранение причин коррупции (профилактика коррупции) в деятельности образовательного учреждения в области дополнительного образования (далее по тексту – антикоррупционная политика).

1.3. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников школы с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором 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.

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

- преподаватель участвует в формировании списка класса, особенно первоклассников;
- школа регламентирует порядок взимания, расходования и размер целевых добровольных родительских взносов, также частичное освобождение от родительских взносов.

Под целевым добровольным родительским взносом следует понимать целевые взносы физических лиц, направленные на обеспечение эффективности и улучшение качества предоставления дополнительного образования детям в МБУ ДО «Улаганская ДШИ им. А.Г. Калкина».

Целевой добровольный взнос перечисляется через Сбербанк России в бухгалтерию отдела культуры, молодежной политики и спорта МО «Улаганский район»;

Главный бухгалтер отдела культуры, молодежной политики и спорта МО «Улаганский район» отслеживает поступление финансов;

- преподаватель участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих обучающихся;

- преподаватель получает небезвыгодные предложения от родителей обучающихся, которых он обучает или у которых является классным руководителем;
- преподаватель получает подарки и услуги;

1.5. Положение школы разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников школы, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для школы.

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

2. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики

2.1. Основными целями антикоррупционной политики учреждения являются:

- предупреждение коррупции в МБУ ДО «Улаганская ДШИ им. А.Г. Калкина», в том числе выявление и последующее устранение причин коррупции (профилактика коррупции);
- обеспечение ответственности за коррупционные правонарушения;
- формирование антикоррупционного сознания у работников учреждения.

2.2. Основные задачи антикоррупционной политики МБУ ДО «Улаганская ДШИ им. А.Г. Калкина»

- выявление и устранение причин, способствующих коррупции в учреждении;
- минимизация риска вовлечения работников учреждения в коррупционную деятельность;
- разработка мер, направленных на обеспечение прозрачности действий сотрудников в условиях коррупционной ситуации;
- совершенствование методов обучения нравственным нормам, основам устойчивости против коррупции;
- обеспечение ответственности за коррупционные правонарушения;
- мониторинг эффективности мероприятий антикоррупционной политики;
- установление обязанности работников знать и соблюдать требования настоящего Положения, основные нормы антикоррупционного законодательства.

3. Термины и определения

Коррупция – 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. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции").

Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции"):

- а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
 - б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
 - в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.
- Организация – юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

Контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Взятка – получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя организации) – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

4. Основные принципы антикоррупционной деятельности

4.1. Система мер противодействия коррупции в МБУ ДО «Улаганская ДШИ им. А.Г. Калкина» основывается на следующих ключевых принципах:

4.1.1. Принцип соответствия антикоррупционной политики МБУ ДО «Улаганская ДШИ им. А.Г. Калкина» действующему законодательству и общепринятым нормам.

Настоящая Антикоррупционная политика соответствует Конституции Российской Федерации, федеральным конституционным законам, общепризнанным принципам и нормам международного права и международным договорам Российской Федерации, федеральным законам, нормативным правовым актам Президента Российской Федерации, а также нормативным правовым актам Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам иных федеральных органов государственной власти, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к учреждению.

4.1.2. Принцип личного примера руководства МБУ ДО «Улаганская ДШИ им. А.Г. Калкина».

Ключевая роль руководства в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

4.1.3. Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников МБУ ДО «Улаганская ДШИ им. А.Г. Калкина» о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

4.1.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения МБУ ДО «Улаганская ДШИ им. А.Г. Калкина», его руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности учреждения коррупционных рисков.

4.1.5. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников МБУ ДО «Улаганская ДШИ им. А.Г. Калкина» вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства МБУ ДО «Улаганская ДШИ им. А.Г. Калкина» за реализацию антикоррупционной политики.

4.1.6. Принцип открытости работы.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в организации антикоррупционных стандартах работы.

4.1.7. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

5. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие

5.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие антикоррупционной политики, являются работники МБУ ДО «Улаганская ДШИ им. А.Г. Калкина», находящиеся в трудовых отношениях с учреждением, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, и на других лиц, с которыми учреждение вступает в договорные отношения.

5.2. Ответственные за реализацию антикоррупционной политики:

5.2.1. Должностные лица МБУ ДО «Улаганская ДШИ им. А.Г. Калкина»:

- директор, заместитель директора по УВР;
- работники ДШИ.

6. 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 урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом школы.

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.

6.2. 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.

6.3. 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.

6.4. 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.

6.5. 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;
- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами школы;

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.

6.6. Для предотвращения конфликта интересов работников школы необходимо следовать «Кодексу по предотвращению конфликта интересов» (Приложение 1).

7. Общие обязанности работников в связи с противодействием коррупции

Работники МБУ ДО «Улаганская ДШИ им. А.Г. Калкина» в связи с противодействием коррупции (предупреждением коррупции, в том числе выявлением и последующем устранением причин коррупции (профилактика коррупции) обязаны:

7.1. воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени МБУ ДО «Улаганская ДШИ им. А.Г. Калкина»;

7.2 воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени МБУ ДО «Улаганская ДШИ им. А.Г. Калкина»;

7.3 незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство МБУ ДО «Улаганская ДШИ им. А.Г. Калкина» о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

7.4 незамедлительно информировать непосредственного начальника/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство МБУ ДО «Улаганская ДШИ им. А.Г. Калкина» о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами или иными лицами;

7.5. сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

8. Ответственность работников школы

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

1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников школы, учитывать мнение советов родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);
2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;
3. Обеспечивается информационная открытость школы в соответствии с требованиями действующего законодательства;
4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами школы;
5. Обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;
6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучаемых;
7. Осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников;
8. В случае возникновения конфликта интересов работники школы незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме руководителя школы. Данное обязательство отражается в дополнении к должностным инструкциям работников;
9. Руководитель Учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии школы по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
10. Решение Комиссии школы по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений 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;
11. Решение Комиссии школы по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке;
12. 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;
13. Все работники школы несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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 преподавателей школы.

2. Содержание Кодекса

2.1. Личность преподавателя.

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

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

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

2.2. Ответственность преподавателя.

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

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

2.3. Авторитет, честь, репутация преподавателя.

2.3.1. Своим поведением преподаватель поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь преподавателя.

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

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

2.3.4. Авторитет преподавателя основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих обучающихся.

2.3.5. Преподаватель 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. Преподаватель имеет право на неприкосновенность личной жизни. Выбранный преподавателем образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать

его отношения с обучающимися и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

2.3.7. Преподаватель дорожит своей репутацией.

2.4. Общение преподавателя с обучающимися.

2.4.1. Преподаватель сам выбирает подходящий стиль общения с обучающимися, основанный на взаимном уважении.

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

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

2.4.4. Преподаватель является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим обучающимся. Приняв необоснованно принижающие обучающегося оценочные решения, преподаватель должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

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

2.4.6. Преподаватель соблюдает дискретность. Преподавателю запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему обучающимся информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

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

2.4.9. Преподаватель терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих обучающихся.

2.5. Общение между преподавателями.

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

2.5.2. Преподаватель 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. Преподаватели 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. Преподаватели 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 преподавателей о школе за пределами учебного заведения, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, который преподаватель 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. Преподаватели 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 преподавателей 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 преподавателей, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми преподавателями своего мнения и защите своих убеждений.

2.6.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать преподавателей за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из преподавателей основываются на принципе равноправия.

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

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

2.6.7. Преподаватели 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 – важная часть деятельности преподавателя. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов.

2.7.2. Преподаватель не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях (законных представителях) или мнение родителей о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, доверившего педагогу упомянутое мнение.

2.7.3. Преподаватели должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями обучающихся.

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

2.7.5. На отношения преподавателей с обучающимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями (законными представителями) школе.

2.8. Академическая свобода и свобода слова.

2.8.1. Преподаватель имеет право пользоваться различными источниками информации.

2.8.2. При отборе и передаче информации обучающимся преподаватель соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или игнорирование ее авторства недопустимо.

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

2.8.4. Преподаватель не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

2.9.Использование ресурсов.

Преподаватели 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, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд.

2.10. Личные интересы и самоотвод.

2.10.1. Преподаватель 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 преподаватель 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. Преподаватель является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой преподавателя не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

2.11.3. Директор школы или преподаватель может принять от родителей обучающихся 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 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.