

Министерство образования Тверской области
Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
Тверской технологический колледж

ПРИКАЗ № 501-кп

15.12.2016

О совершенствовании профилактических
мероприятий по противодействию коррупции

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с целью совершенствования профилактических мероприятий по противодействию коррупции, пресечения коррупционных правонарушений, соблюдения норм антикоррупционного урегулирования конфликта интересов

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить нормативные документы:


- Антикоррупционная политика в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Тверской технологический колледж;
- Положение о конфликте интересов работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Тверской технологический колледж;
- Кодекс профессиональной этики педагога;
- План реализации антикоррупционных мероприятий в ГБП ОУ Тверской технологический колледж на 2016-2017 учебный год.

2. Специалисту по кадрам Чуркиной Е.Ю. провести работу по ознакомлению работников учреждения с настоящим приказом.

3. Сильченко Д.В., администратору сайта учреждения, разместить настоящий приказ с приложениями на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

4. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора по ИТ Ромашкина Ф.З. в части его касающегося, в целом контроль за исполнением настоящего приказа - оставляю за собой.

Директор

 Ю.А.Скворцова

**Антикоррупционная политика
в Государственном бюджетном профессиональном образовательном
учреждении
Тверской технологический колледж**

1. Общие положения

Антикоррупционная политика в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Тверской технологический колледж (далее – Учреждение) разработана в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Федерального закона № 273-ФЗ) и Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции».

Антикоррупционная политика Учреждения представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения.

2. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики

2.1. Основными целями Антикоррупционной политики Учреждения являются:

- предупреждение коррупции в Учреждении;
- обеспечение неотвратимости наказания за коррупционные проявления;
- формирование антикоррупционного сознания у работников Учреждения.

2.2. Основные задачи Антикоррупционной политики Учреждения:

- формирование у работников единообразного понимания позиции Учреждения о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- установление обязанности работников Учреждения знать и соблюдать ключевые нормы антикоррупционного законодательства, требования настоящей политики;
- минимизация риска вовлечения работников Учреждения в коррупционную деятельность;
- обеспечение ответственности работников за коррупционные проявления;
- мониторинг эффективности внедренных антикоррупционных мер (стандартов, процедур и т.п.).

3. Используемые в политике понятия и определения

3.1. **Коррупция** - злоупотребление должностным 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 № 273-ФЗ).

3.2. **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:

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.

3.3. **Конфликт интересов** - это ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при котором 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.

3.4. **Личная заинтересованность** — 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.

3.5. **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.

3.6. **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).

4. Основные принципы антикоррупционной деятельности Учреждения.

4.1. Принцип соответствия политики 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, нормативным правовым актам Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам иных федеральных органов государственной власти, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применяемым в Учреждении.

4.2. Принцип личного примера руководства.

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

4.3. Принцип вовлеченности работников.

В Учреждении регулярно информируют работников о положениях антикоррупционного законодательства и активно их привлекают к участию в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

4.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

В Учреждении разрабатываются и выполняются мероприятия, позволяющие снизить вероятность вовлечения Учреждения, ее руководства и работников в коррупционную деятельность.

4.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применяемые в Учреждении антикоррупционные мероприятия обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

4.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников Учреждения 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 за реализацию настоящей Антикоррупционной политики.

4.7. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

В Учреждении регулярно осуществляется мониторинг эффективности внедренных антикоррупционных 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 политики, являются работники Учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Однако политика может закреплять случаи и условия, при которых ее действие распространяется и

на других лиц, например, физических и (или) юридических лиц, с которыми Учреждение вступает в договорные отношения. При этом необходимо учитывать, что эти случаи, условия и обязательства также должны быть закреплены в договорах, заключаемых Учреждением с контрагентами.

5.2. Обязанности работников организации в связи с предупреждением и противодействием коррупции:

5.2.1. Воздерживаться:

- от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени учреждения;
- от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения;

5.2.2. Незамедлительно информировать руководителя и (или) лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики:

- о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

5.2.3. Сообщать непосредственному начальнику или руководителю учреждения о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

Исходя из положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приеме его на работу в Учреждении, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные настоящей антикоррупционной политикой.

6. Должностные лица Учреждения, ответственные за реализацию антикоррупционной политики.

6.1. Ответственными за реализацию Антикоррупционной политики Учреждения являются следующие должностные лица:

- руководитель Учреждения и его заместители;
- руководители структурных подразделений (отделений, бухгалтерии).

Данные должностные лица обязаны обеспечить выполнение требований действующего законодательства о противодействии коррупции и локальных нормативных актов учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции в Учреждении.

6.2. Руководитель Учреждения назначает ответственного за организацию работы по предупреждению коррупционных правонарушений в Учреждении.

Обязанности лица, ответственного за реализацию антикоррупционной политики:

- разработка и представление на утверждение руководителю Учреждения проектов локальных правовых актов Учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Учреждения;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к

совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;

- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству Учреждения.

7. Обязанности работников и Учреждения, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

7.1. Обязанности работников, должностных лиц Учреждения, изложенные в настоящем документе, включаются в их должностную инструкцию.

7.2. С каждым работником Учреждения подписывается обязательство (соглашение) о соблюдении принципов и требований Антикоррупционной политики Учреждения и норм антикоррупционного законодательства Российской Федерации при заключении трудового договора.

7.3. Общие обязанности работников:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство Учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного начальника/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство Учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;

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

8. Перечень реализуемых Учреждением антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)

8.1. Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений:

- разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения;

- разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов;

- разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства;

- введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью Учреждения, стандартной антикоррупционной оговорки;

- введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников.

8.2. Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур:

- введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации;

- введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений;

- введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов;

- проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности Учреждения, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.

8.3. Обучение и информирование работников:

- проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;

- организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.

8.4. Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита Учреждения требованиям антикоррупционной политики:

- осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур;

- осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета;

- осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, благотворительные пожертвования.

8.5. Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов:

- проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции;

- подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции.

9. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики.

9.1. Все работники Учреждения, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность, а соблюдение принципов и требований настоящей Политики, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающие эти принципы и требования.

9.2. Поскольку Учреждение может быть подвергнуто санкциям за участие его работников и иных третьих лиц, которые взаимодействуют с Учреждением, в

коррупционной деятельности, по каждому разумно обоснованному подозрению или установленному факту коррупции будут инициироваться проверки (служебные расследования) в рамках, допустимых применимым законодательством.

9.3. Лица, виновные в нарушении требований настоящей Политики, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности по инициативе Учреждения, правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

10. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику Учреждения

10.1. По результатам мониторинга при выявлении недостаточно эффективных антикоррупционных мероприятий, в антикоррупционную политику Организации вносятся изменения и дополнения.

10.2. Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в Трудовой кодекс РФ и законодательство о противодействии коррупции, изменение организационно-правовой формы организации и т.д.

**Положение
о конфликте интересов работников
Государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения
Тверской технологический колледж**

1. Цели и задачи

Положение о конфликте интересов работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Тверской технологический колледж (далее – Учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения).

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

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

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения 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) Учреждением.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения, возникшего конфликта интересов

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

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 непосредственный начальник работника.

Учреждение 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 Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Учреждение 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. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Учреждения или его 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 работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее щадящую 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 щадящие 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 Учреждения.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Кодекс профессиональной этики педагога

Раздел 1. Общие положения

1.1. Кодекс профессиональной этики педагога разработан с целью определения основных норм в отношениях педагогов с участниками образовательных отношений.

1.2. Положение о нормах профессиональной этике педагогических работников образовательного учреждения регулирует организацию единого педагогического подхода к процессу образования, предусматривает единые требования к педагогическим работникам, создает комфортные условия для обучающихся, педагогов и родителей (законных представителей), формирует микроклимат доверия и сотрудничества.

1.3. Выработанные нормы профессионального поведения обязательны для всех педагогических работников, независимо от занимаемой должности, преподаваемого предмета, наличия наград и поощрений, стажа педагогической работы.

1.4. Источники и принципы педагогической этики.

Нормы педагогической этики устанавливаются на основании норм культуры, традиций российской школы, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, норм международного права.

1.5. Принципы этики педагога.

Профессиональная деятельность педагога характеризуется особой ответственностью перед обучающимися, родителями обучающихся, обществом. При осуществлении своей деятельности педагог руководствуется следующими принципами:

- гуманизм;
- толерантность;
- профессионализм;
- законность;
- справедливость;
- ответственность;
- демократичность;
- взаимное уважение.

1.6. За нарушение норм профессионального поведения на виновного может быть наложено дисциплинарное взыскание по итогам соответствующего расследования.

Раздел 2. Личность педагога

2.1. Педагог должен быть положительным примером для обучающихся.

2.2. Педагог является честным, порядочным человеком, дорожит своей репутацией.

2.3. Поступки, совершаемые педагогом, не должны наносить ущерб престижу профессии.

2.4. Педагог требователен к себе, занимается самосовершенствованием.

2.5. Педагогу присущи самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание. Педагог не должен терять чувства меры и самообладания.

2.6. Педагог соблюдает нормы русского языка, все виды норм культуры речи, не допускает использования ругательств, грубых и оскорбительных фраз.

2.7. Педагог несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие и воспитание обучающихся.

Раздел 3. Взаимоотношения педагога с участниками образовательных отношений.

Взаимоотношения педагога с обучающимися.

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

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

3.3. Педагог воспитывает на своем положительном примере, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

3.4. Требовательность педагога по отношению к обучающимся должна быть позитивной и обоснованной, являться стержнем его профессиональной этики. Педагог не теряет чувства меры и самообладания.

3.5. Педагог строит свою работу с учетом индивидуальных физиологических и психологических особенностей ребенка на основе безусловного уважения достоинства и неприкосновенности личности ребенка, активно защищает его основополагающие человеческие права, определяемые Всеобщей декларацией прав человека.

3.6. Педагог выбирает деловой стиль общения с обучающимися, основанный на взаимном уважении. Не унижает честь и достоинство обучающихся ни по каким основаниям, в том числе, по признакам возраста, пола, национальности, религиозных убеждений и иных особенностей.

3.7. Педагог является одинаково доброжелательным и одинаково справедливым по отношению ко всем обучающимся.

3.8. Педагог выбирает методы работы с обучающимися, развивающие в них такие положительные черты и качества, как самостоятельность, самоконтроль, самовоспитание, коллективизм, толерантность.

3.9. При оценке поведения и достижений обучающихся педагог стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.

3.10. Педагог справедливо и объективно оценивает работу обучающихся, не допуская завышенного или заниженного оценочного суждения.

3.11. Педагог обязан в тайне хранить информацию, доверенную ему обучающимися, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3.12. Педагог не злоупотребляет служебным положением, используя обучающихся для каких-либо услуг или одолжений в личных целях.

3.13. Педагог имеет право на неприкосновенность личной жизни.

Взаимоотношения педагога с педагогическим сообществом

3.14. Педагог стремится к продуктивному и конструктивному взаимодействию с коллегами, оказывает взаимопомощь, уважает интересы других педагогов и администрации образовательной организации.

3.15. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в образовательной организации на основе принципов открытости и общего участия.

3.16. Педагог имеет право открыто выражать свое мнение по поводу работы коллег. Критика, высказанная в адрес другого педагога, должна быть объективной и обоснованной.

3.17. Педагог в процессе образовательной деятельности активно сотрудничает с психологами, врачами, социальным педагогом, родителями для развития личности и сохранения психического, психологического и физического здоровья обучающихся.

3.18. Педагог имеет право получать от администрации образовательной организации информацию, имеющую значение для работы. Администрация образовательной организации не имеет права скрывать информацию, которая может повлиять на работу педагога и качество его труда.

3.19. Педагог ответственно относится к поручениям администрации, связанными с образовательным процессом, с результативностью работы всего педагогического коллектива. Дорожит честью коллектива образовательного учреждения.

3.20. За свои профессиональные заслуги педагог имеет право на поощрение от администрации образовательной организации.

3.21. Инициатива педагога в вопросах совершенствования качества образовательного процесса приветствуется в образовательной организации.

Взаимоотношения педагога с родителями (законными представителями) обучающихся

3.22. Педагог должен быть всегда открыт для общения с родителями по профессиональным темам.

3.23. Педагог уважительно и доброжелательно общается с родителями (законными представителями) обучающихся.

3.24. Педагог консультирует родителей (законных представителей) по вопросам образования обучающихся.

3.25. Педагог не разглашает высказанное ребенком мнение о своих родителях или мнение родителей о своем ребенке.

3.26. Отношения педагога с родителями основываются на согласовании оценки личности и достижений ребенка.

3.27. На отношения педагога с обучающимися и на их оценку не влияет поддержка, оказываемая их родителями образовательной организации.

Взаимоотношения педагога с обществом и государством

3.28. Педагог является общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, образованным человеком.

3.29. Педагог стремится внести свой вклад в развитие гражданского общества.

3.30. Педагог понимает и исполняет свой гражданский долг и социокультурную роль.

3.31. Педагог является гражданином, соблюдающим законодательство Российской Федерации.

3.32. Педагог не требует от обучающихся дополнительного вознаграждения за свою работу, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Если педагог занимается оказанием платных образовательных услуг, условия вознаграждения за труд должны быть согласованы вначале работы и закреплены договором.

Педагогическому работнику запрещается:

3.33. Передавать персональные данные об обучающихся и его родителях третьей стороне без письменного согласия родителей.

3.34. Разглашать сведения личной жизни обучающихся и его семьи.

3.35. Унижать в любой форме на классных родительских встречах, родителей, дети которых отстают в учебе.

3.36. Выносить на обсуждение родителей конфиденциальную информацию с заседаний педагогического совета, других совещаний.

3.37. Удалять обучающегося с занятия, если он дезорганизует работу целой группы, преподаватель может передать его дежурному администратору.

3.38. Предлагать обучающимся дополнительные платные образовательные услуги, проводимые им или его коллегами, провоцировать создание иных ситуаций, приводящих к конфликту интересов участников образовательных отношений.

3.39. Собирать с родителей или обучающихся денежные средства, кроме средств, необходимых для проведения экскурсий, посещения театров, выставок, музеев, организации питания.

Раздел 4. Заключительные положения

4.1. При приеме на работу руководитель образовательного Учреждения должен проинформировать педагога о действиях в пределах его профессиональной компетенции, ознакомить под роспись с содержанием квалификационной характеристики, кодекса профессиональной этики педагога.

4.2. Нарушение положений кодекса профессиональной этики педагога рассматривается педагогическим коллективом и администрацией образовательного Учреждения, а при необходимости - на заседании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений общеобразовательного Учреждения.

Приложение к приказу
 ГБП ОУ Тверской технологический
 колледж от 15.12.2016 № 501-кл

ПЛАН
реализации антикоррупционных мероприятий
в ГБП ОУ Тверской технологический колледж
на 2016-2017 учебный год

| № п/п | Мероприятие | Срок исполнения | Ответственные |
|-------|--|-------------------|---------------------------------|
| 1 | Создать в сети интернет на сайте учреждения рубрику «Противодействие коррупции» и разместить Антикоррупционную политику в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Тверской технологический колледж и план реализации антикоррупционных мероприятий | к 15.12.2016 г. | Ромашкин Ф.З. |
| 2 | Введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников Учреждения | Декабрь 2017 | Чуркина Е.Ю. |
| 3 | Ознакомление работников с Антикоррупционной политикой в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Тверской технологический колледж под роспись | Декабрь 2016 | Чуркина Е.Ю. |
| 4 | Разработка и внедрение положения о конфликте интересов | Декабрь 2016 | Ромашкин Ф.З. |
| 5 | Разработка и ознакомление преподавателей с Кодексом профессиональной этики педагога | Декабрь 2016 | Дубинина С.Б. Чуркина Е.Ю. |
| 6 | Индивидуальное консультирование работников учреждения по вопросам: положений и требований Антикоррупционной политики учреждения, применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур | Постоянно | Скворцова Ю.А. Ромашкин Ф.З. |
| 7 | Подготовка материалов о проводимой работе по реализации антикоррупционных мероприятий и достигнутых результатах в сфере профилактики, предупреждения и противодействия коррупции | Ежегодно до 20.12 | Ромашкин Ф.З. |

| | | | |
|----|---|--|-----------------------------|
| 8 | Проведение в Учреждении мероприятий, посвященных Международному Дню борьбы с коррупцией: - Проведение классных часов; - Размещение информации, посвященной Международному Дню борьбы с коррупцией на сайте Учреждения | Ежегодно декабрь | Чебан Е.А. Ромашкин Ф.З. |
| 9 | Проведение мониторинга по выполнению мероприятий Плана | два раза в год (до 20.12.; до 31.07.) | Ромашкин Ф.З. |
| 10 | Осуществление контроля за реализацией Плана | Постоянно | Скворцова Ю.А. |