

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«ГИМНАЗИЯ №20»
ГОРОДА ДОНСКОЙ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ**

П Р И К А З

« 10 » января 20 25 г.

№ 6

О внесении изменений в локальный акт «Положение о конфликте интересов педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №20» города Донской Тульской области»

На основании протеста прокуратуры города Донского от 27.12.2024 №7-23-2025/Прдп692-24-20700024 на Положение о конфликте интересов МБОУ «Гимназия №20», с связи с изменением антикоррупционного законодательства, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести следующие изменения в локальный акт «Положение о конфликте интересов педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №20» города Донской Тульской области» (далее – Положение), утверждённый приказом по МБОУ «Гимназия №20» от 28 апреля 2017 года № 109а:

- Пункт 2.2 раздела 2 Положения изложить в следующей редакции:

«2.2. Конфликт интересов работника – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).»

- Пункт 2.3 раздела 2 Положения изложить в следующей редакции:

«2.3. Личная заинтересованность работника – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в пункте 2.2 настоящего Положения, и (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 лицо, указанное в пункте 2.2 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями»

2. Опубликовать приказ о внесении изменений в Положение на официальном сайте МБОУ «Гимназия №20» в сети Интернет.

**РОДИОНОВ
ВЛАДИСЛАВ
ИГОРЕВИЧ**

Директор



Подписано цифровой подписью: Родионов Владислав Игоревич
DN: c=RU, st=Тульская область, o=Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение "Гимназия №20", 1.2.643.100.3=120В3132303139313434303030, 1.2.643.3.131.1.1=120С373131323034333033303839, email=rodionovvlad@mail.ru, givenName=Владислав Игоревич, sn=Родионов, cn=Родионов Владислав Игоревич
Местонахождение: Тульская область, г. Донской, мкр. Центральный, ул. Новая, д.50
Дата: 2025.01.22 22:27:20 +03'00'

«Утверждаю»
Директор МБОУ «Гимназия №20»
В.И. Маркова
« 28 » апреля 20 17 г.
Приказ № 109а



Подписано цифровой подписью: Маркова Валентина Ивановна
DN:
1.2.643.3.131.1.1=120С373131343033393437363032,
1.2.643.100.3=12083033383632383234393830,
email=don.gimnazia20@tula-region.org, c=RU,
st=Тульская область, l=Донской,
o=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ГИМНАЗИЯ
№20», givenName=Валентина Ивановна, sn=Маркова,
sp=Маркова Валентина Ивановна
Местонахождение: Донской, Новая, 50
Дата: 2021.06.11 09:57:27 +03'00'

Рассмотрено и одобрено на заседании
научно-методического совета
МБОУ «Гимназия №20»
Протокол № 5 от « 27 » апреля 20 17 г.
Заместитель директора по НМР
Т.П. Кочкина

ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №20» города Донской Тульской области

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:
 - Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Уставом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №20» (далее – гимназия).
- 1.2. Настоящее Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников гимназии 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 учащегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся.
- 1.3. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых именно педагогических работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:
 - учитель ведет уроки и платные занятия у одних и тех же учащихся;
 - учитель «обменивается» с коллегами слабоуспевающими учащимися для репетиторства;
 - учитель осуществляет репетиторство с учащимися, которых обучает;
 - учитель осуществляет репетиторство во время урока, внеклассного мероприятия и т.д.;
 - учитель получает подарки и услуги;

- учитель участвует в формировании списка класса, особенно первоклассников;
 - учитель собирает деньги на нужды класса, гимназии;
 - учитель участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих учащихся;
 - учитель получает небезвыгодные предложения от родителей учащихся, которых он обучает или у которых является классным руководителем;
 - учитель участвует в распределении бонусов для учащихся;
 - учитель небескорыстно использует возможности родителей учащихся;
 - учитель нарушает установленные в гимназии запреты и т.д.
- 1.4. Настоящее Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников гимназии, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для гимназии.
- 1.5. Настоящее Положение – это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у педагогических работников гимназии в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

2. Основные понятия

- 2.1. *Участники образовательных отношений* – учащиеся, родители учащихся или их законные представители, педагогические работники и их представители, осуществляющие образовательную деятельность.
- 2.2. *Конфликт интересов работника* – ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также учащегося, родителей учащихся или их законных представителей.
- 2.3. *Под личной заинтересованностью работника*, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Круг лиц, попадающий под действие положения

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников гимназии вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на

физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в гимназии

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

1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для гимназии при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

4. Соблюдение баланса интересов гимназии и работника при урегулировании конфликта интересов.

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

5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в гимназии

5.1. Работник гимназии, 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 гимназии. 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.

5.2. Комиссия берёт 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 гимназии рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы гимназия 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.

- 5.3. 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.
- 5.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников гимназии. 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 гимназии.
- 5.5. 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 гимназии 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 гимназии;
 - перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами гимназии;
 - увольнение работника из гимназии по инициативе работника.
- Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.
- В каждом конкретном случае по договоренности гимназии и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
- 5.6. Для предотвращения конфликта интересов работников гимназии необходимо следовать «Кодексу педагогического работника по предотвращению конфликта интересов».

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

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

1. Запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же учащихся.
2. Запрет на занятия репетиторством с учащимися, которых он обучает в гимназии.
3. Запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих учащихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом гимназии.
4. Запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) учащихся и иных участников образовательных отношений.
5. Запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) учащихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом гимназии.

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

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

1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами гимназии – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.
3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Ответственность работников гимназии

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

1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права учащихся и работников гимназии, учитывать мнение Совета гимназии, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, профсоюзной организации гимназии.
2. Обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений.

3. Обеспечивается информационная открытость гимназии в соответствии с требованиями действующего законодательства.

4. Осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами гимназии.

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

6. Осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях учащихся.

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

8. В случае возникновения конфликта интересов работники гимназии незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме директора гимназии. Данное обязательство отражается в дополнении к должностным инструкциям работников.

9. Директор гимназии в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии гимназии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

10. Решение комиссии гимназии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

11. Решение комиссии гимназии по урегулированию споров между участниками 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 гимназии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений директор гимназии в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

13. Все работники гимназии несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Кодекс педагогического работника гимназии по предотвращению конфликта интересов

1. Общие положения

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

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

1.3. Кодекс распространяется на всех педагогических работников гимназии.

2. Содержание Кодекса

2.1. Личность педагога

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

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

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

2.2. Ответственность педагога

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

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

2.3. Авторитет, честь, репутация педагога

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

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

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

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

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

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

2.3.7. Педагог дорожит своей репутацией.

2.4. Общение педагога с учащимися

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

2.4.2. Педагог должен быть требователен к себе. Требовательность педагога по отношению к учащемуся 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 (пренебрежение) 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 гимназии не должно быть места сплетням, интригам, слухам, домыслам. Педагоги гимназии при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь гимназии за ее пределами, в том числе и в социальных сетях Интернета.

2.5.5. Вполне допустимы и даже приветствуются положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама педагогов о гимназии за пределами учебного заведения, а именно во время выступлений на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, которые педагог вправе проводить, в которых вправе участвовать за пределами гимназии.

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 скрывают ошибки и проступки друг друга.

2.6. Взаимоотношения с администрацией

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

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

2.6.3. Администрация гимназии 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 учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

2.6.7. Педагоги гимназии 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) учащихся

2.7.1. Консультирование 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 (законных представителях) или мнение родителей (законных представителей) о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, высказавшего 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 (законными представителями) гимназии.

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 образовательных отношений, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

2.8.4. Педагог не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

2.9. Использование ресурсов

Педагоги и административные работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество гимназии (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 гимназии объективен и бескорыстен. Его служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

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

2.11. Благотворительность и меценатство

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

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

2.11.3. Директор гимназии или педагог может принять от родителей учеников любую бескорыстную помощь, предназначенную гимназии. 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 гимназии должен сохранять беспристрастность при приеме на работу нового сотрудника или повышении своего сотрудника в должности. Он не может назначить своим заместителем или руководителем структурного подразделения 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.