

КОДЕКС

профессиональной этики и служебного (антикоррупционного) поведения работников Государственного бюджетного учреждения Ленинградской области центра помощи детям- сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей «Кингисеппский ресурсный центр по содействию семейному устройству»

Назначение кодекса профессиональной этики и служебного (антикоррупционного) поведения работников ГБУ ЛО «Кингисеппский ресурсный центр» (далее – Кодекс):

Нормами Кодекса руководствуются педагоги (воспитатели) и все сотрудники Государственного бюджетного учреждения Ленинградской области центра помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей «Кингисеппский ресурсный центр по содействию семейному устройству» (далее – ресурсный центр).

Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики:

- регулирующие отношения между педагогами (воспитателями) и их воспитанниками, а также другими членами общественности ресурсного центра;
- защищающие их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживающие качество профессиональной деятельности сотрудников ресурсного центра, в том числе педагогов (воспитателей), честь их профессии;
- создающие культуру ресурсного центра, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

Статья 1. Общие положения

1. Кодекс разработан на основании Положений Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Постановления Правительства Российской Федерации от 24.05.2014 № 481 «О деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и об устройстве в них детей, оставшихся без попечения родителей», Областного закона Ленинградской области «Об образовании в Ленинградской области» от 24.02.2014 № 6-ОЗ, Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативных актов (Устав ресурсного центра, Коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции и соглашения, а также общепринятых нравственных принципов и норм Российского общества и государства).

2. Данный Кодекс разработан с целью создания корпоративной культуры в ресурсном центре, улучшения имиджа учреждения, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри ресурсного центра, совершенствования управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

3. Кодекс – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем репутацию ресурсного центра, поддерживая его авторитет и продолжаем традиции предшествующих поколений педагогов и воспитанников.

4. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности воспитанников, педагогов и сотрудников ресурсного центра, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношения друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование ресурсного центра.

5. Ресурсный центр обязан создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.

6. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как отдельных сотрудников, так и структурных подразделений ресурсного центра; изменения и дополнения утверждаются общим собранием работников ресурсного центра.

7. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников трудового процесса в ресурсном центре. Содержание Кодекса доводится до сведения сотрудников ресурсного центра на общем собрании работников ресурсного центра, воспитанников – на общих собраниях воспитанников. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным документом.

8. Нормами Кодекса руководствуются все сотрудники ресурсного центра.

9. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

а) регулируют отношения между воспитанниками и педагогами, а также другими работниками ресурсного центра;

б) защищают их человеческую ценность и достоинство;

в) поддерживают качество профессиональной деятельности сотрудников ресурсного центра, в том числе педагогов (воспитателей), честь их профессии;

г) создают культуру ресурсного центра, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

10. Предмет регулирования.

а) Кодекс регулирует социальные нормы (правила поведения) педагогов и иных сотрудников, которых они придерживаются в ресурсном центре в течение всего рабочего дня

б) Кодекс способствует созданию таких условий и обстановки для работы, при которых каждый сотрудник сможет совершенствоваться, выработать новые навыки, иметь здоровую рабочую атмосферу.

11. Сфера регулирования.

Кодекс распространяется на всех сотрудников ресурсного центра. Директор ресурсного центра, педагогический совет, администрация ресурсного центра, Комиссия по разрешению споров, разногласий, противоречий и конфликтных ситуаций (далее – Комиссия), педагоги и другие сотрудники ресурсного центра способствуют соблюдению этого Кодекса.

Статья 2. Цель Кодекса.

1. Цель Кодекса – установление этических норм и правил служебного поведения сотрудника ресурсного центра для достойного выполнения им своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета сотрудника ресурсного центра.

Кодекс призван повысить эффективность выполнения сотрудниками ресурсного центра своих должностных обязанностей.

2. Кодекс:

а) служит основой для формирования должностной морали в сфере социальной защиты населения, уважительного отношения к педагогической и воспитательной работе в общественном сознании;

б) выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников ресурсного центра, их самоконтроля. Кодекс способствует тому, чтобы работник сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в ресурсном центре благоприятной и безопасной обстановки.

3. Знание и соблюдение сотрудниками ресурсного центра Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения, высокого сознания общественного долга, нетерпимости к нарушениям общественных интересов, забота каждого о сохранении и умножении общественного достояния.

Статья 3. Основные принципы служебного поведения сотрудников ресурсного центра.

1. Источники и принципы педагогической и служебной этики, нормы педагогической и служебной этики устанавливаются на основании норм культуры, традиции, конституционных

положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека и прав ребенка.

2. Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: *человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.*

3. Основные принципы служебного поведения сотрудников ресурсного центра представляют основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

4. Сотрудники ресурсного центра, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы ресурсного центра;

б) исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержания деятельности сотрудников ресурсного центра;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных сотруднику ресурсного центра;

г) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

д) уведомлять директора, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к сотруднику ресурсного центра каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

е) соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

ж) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

з) проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками деятельности ресурсного центра, гражданами и должностными лицами;

и) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

к) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении сотрудником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету ресурсного центра;

л) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;

м) соблюдать установленные в ресурсном центре правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

н) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе ресурсного центра, а также оказывать содействия в получении достоверной информации в установленном порядке.

Статья 4. Соблюдение законности.

1. Сотрудник ресурсного центра обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, Федеральные конституционные законы, Федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты ресурсного центра.

2. Сотрудник ресурсного центра в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

3. Сотрудник ресурсного центра обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.
4. Ключевым элементом для обеспечения исполнения этических норм является возможность выявления и реагирования на факты этических нарушений.

Статья 5. Требования к антикоррупционному поведению сотрудников ресурсного центра.

1. Сотрудник ресурсного центра при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов.
2. Сотруднику ресурсного центра запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).
3. Сотрудники ресурсного центра должны уважительно и доброжелательно общаться с гражданами, родителями, опекунами (законными представителями) воспитанников.
4. Отношения сотрудников ресурсного центра и родителей, опекунов (законных представителей) воспитанников не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.
5. На отношения сотрудников ресурсного центра с воспитанниками не должна влиять поддержка, оказываемая их родственниками, лицами их заменяющими, ресурсному центру.
6. Педагоги (воспитатели) и сотрудники ресурсного центра обязаны уведомлять директора, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к сотруднику ресурсного центра каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

Статья 6. Обращение со служебной информацией.

1. Сотрудник ресурсного центра может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственном органе норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.
2. Сотрудник ресурсного центра обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей.
3. Сотрудник ресурсного центра имеет право пользоваться различными источниками информации.
4. При отборе и передаче информации сотрудник ресурсного центра соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.
5. Педагог (воспитатель) может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.
6. Сотрудник ресурсного центра имеет право открыто (в письменной или устной форме) высказывать свое мнение о региональной или государственной политике в сфере просвещения, а также о действиях участников деятельности ресурсного центра, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.
7. Сотрудник ресурсного центра не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

Статья 7. Этика поведения сотрудников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам ресурсного центра.

1. Сотрудник ресурсного центра, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2. Сотрудники ресурсного центра, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, призваны:

- а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;
- б) принимать меры по предупреждению коррупции;
- в) не допускать случаев принуждения сотрудников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

3. Сотрудник ресурсного центра, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен принимать меры к тому, чтобы его подчиненные не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

4. Сотрудник ресурсного центра, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

Статья 8. Служебное общение.

1. Общение с воспитанниками:

а) Стиль общения сотрудников ресурсного центра с воспитанниками строится на взаимном уважении.

б) В первую очередь, педагог (воспитатель) должен быть требователен к себе. Требовательность педагога (воспитателя) по отношению к воспитаннику позитивна, является стержнем профессиональной этики педагога и основой его саморазвития.

в) Педагог (воспитатель) никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

г) Педагог (воспитатель) выбирает такие методы работы, которые поощряют в его воспитанниках развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

д) При оценке поведения и достижений своих воспитанников педагог (воспитатель) стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.

е) Педагог (воспитатель) является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим воспитанникам.

ж) При оценке достижений воспитанников педагог (воспитатель) стремится к объективности и справедливости.

з) Педагог (воспитатель) постоянно заботится о культуре своей речи и общения.

и) Педагог (воспитатель) соблюдает дискретность. Педагогу (воспитателю) запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему воспитанником информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

к) Педагог (воспитатель), как и любой другой сотрудник ресурсного центра, не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать воспитанников, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.

л) Педагог (воспитатель) терпимо относится к убеждениям и взглядам своих воспитанников. Он не имеет права навязывать воспитанникам свои взгляды, иначе как путем дискуссии.

2. Общение между сотрудниками ресурсного центра:

а) Взаимоотношения между сотрудниками ресурсного центра основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Сотрудник ресурсного центра защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии воспитанников или других лиц.

б) Сотрудник ресурсного центра как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежение) к коллеге.

в) Сотрудники ресурсного центра избегают необоснованных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же сотрудники не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет право обратиться в Комиссию.

г) Сотрудников ресурсного центра объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие при выполнении общего дела.

д) Преследование сотрудника ресурсного центра за критику строго запрещено. Критика, в первую очередь, должна быть внутренней, т.е. она должна высказываться в ресурсном центре между сотрудниками и высказывать ее следует с глаза на глаз, а не за глаза. В ресурсном центре не должно быть места сплетням. Сотрудники ресурсного центра при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь ресурсного центра за пределами ресурсного центра, в том числе и в социальных сетях Интернет, умышленно или неосторожно разглашать конфиденциальную информацию в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152 ФЗ «О персональных данных». Сотрудник ресурсного центра не вправе разглашать полученную информацию о деятельности других работников ресурсного центра, если это противоречит действующему законодательству. Если данные случаи будут выявлены, то Комиссия имеет право вызвать педагога (воспитателя), воспитанника, сотрудника, уличенного в этом противоправном действии и привлечь его к определенной дисциплинарной ответственности.

е) Допускаются и приветствуются положительные отзывы, комментарии, реклама о ресурсном центре за его пределами (выступления на семинарах, конференциях, мастер-классах и др.).

ж) 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 жизни ресурсного центра обсуждаются и принимаются в ходе открытых собраний (дискуссий).

3. Взаимоотношения с администрацией:

а) Ресурсный центр базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация ресурсного центра делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений каждого сотрудника.

б) В ресурсном центре соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор ресурсного центра и Комиссия.

в) Различные статусы сотрудников, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми сотрудниками своего мнения и защите своих убеждений.

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

д) Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни сотрудника, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

е) Оценки и решения директора ресурсного центра должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах сотрудников.

ж) Сотрудники ресурсного центра имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы ресурсного центра. Администрация не имеет права скрывать информацию, которая может повлиять на карьеру сотрудника и на качество его труда. Важные для трудового коллектива решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

з) Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в трудовом коллективе мешают работе ресурсного центра по решению поставленных задач. Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то Комиссия имеет право разобрать данную ситуацию привлечь к дисциплинарной ответственности.

и) Сотрудники ресурсного центра уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм. Если же иное не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается Комиссией.

Статья 9. Личность педагога (воспитателя).

1. Профессиональная этика педагога (воспитателя) требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

2. Педагог (воспитатель) требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерно самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

3. Для педагога (воспитателя) необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.

4. Авторитет, честь, репутация:

а) Своим поведением педагог (воспитатель) поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.

б) В общении со своими воспитанниками и во всех остальных случаях педагог (воспитатель), уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этики.

в) Авторитет педагога (воспитателя) основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих воспитанниках. Педагог (воспитатель) является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим воспитанникам. Приняв необоснованно принижающие ребенка оценочные решения, педагог (воспитатель) должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

г) Педагог (воспитатель) воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

д) Педагог (воспитатель) имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни, не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с воспитанниками, коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

е) Педагог (воспитатель) дорожит своей репутацией.

ж) Педагог (воспитатель) не разглашает высказанное воспитанниками мнение о своих родителях (опекунах) или лицах их замещающих, как и мнение последних о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, доверившего педагогу (воспитателю) упомянутое мнение.

з) Педагог (воспитатель) не должен обсуждать с воспитанниками других сотрудников ресурсного центра, т.к. это может отрицательно повлиять на имидж сотрудника ресурсного центра.

и) Педагог (воспитатель) соблюдает дискретность. Педагогу запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему воспитанником информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

к) Внешний вид сотрудника ресурсного центра при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к ресурсному центру. Соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

Статья 10. Основные нормы.

1. За нарушение положений Кодекса сотрудник ресурсного центра несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Соблюдение сотрудником ресурсного центра норм Кодекса учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.
2. Педагог (воспитатель) несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы – воспитание подрастающего поколения.
3. Педагог (воспитатель) несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей, оставленных под его присмотром.
4. Сотрудник ресурсного центра несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.
5. Ресурсный центр имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц. Сотрудник ресурсного центра является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой педагога (воспитателя) не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.
6. Педагог (воспитатель) предан своему делу, любовь к делу, активно и сознательно участвует в повышении квалификации, создании условий для реализации программных задач, ясно понимает цели и стремится к получению результатов.
7. Каждый сотрудник ресурсного центра должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.

Статья 11. Личные интересы и самоотвод.

1. Сотрудники и директор ресурсного центра объективны и бескорыстны. Их служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.
2. Если сотрудник ресурсного центра 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.
3. Сотрудник ресурсного центра не может представлять свое учреждение в судебном споре с другим учреждением, предприятием или физическими лицами в том случае, если с партнерами по данному делу его связывают какие-либо частные интересы или счета, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить администрации и лицам, рассматривающим данное дело.

Статья 12. Благотворительность и меценатство.

1. Ресурсный центр имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.
2. Сотрудник ресурсного центра является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой работника ресурсного центра не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.
3. Директор ресурсного центра или сотрудник может принять от родственников воспитанников любую бескорыстную помощь, предназначенную учреждению. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от лица администрации ресурсного центра благодарность.

Статья 13. Прием на работу и перевод на более высокую должность.

Директор ресурсного центра должен сохранять беспристрастность при подборе на работу нового сотрудника или повышении работающего сотрудника в должности.

Статья 14. Механизм работы Комиссии.

1. Комиссия принимает заявления от педагогов, сотрудников, воспитанников только в письменной форме.
2. Комиссия по поступившим заявлениям разрешает возникающие конфликты только на территории ресурсного центра, только в полном составе и в определенное время, заранее оповестив заявителя и ответчика.
3. Председатель Комиссии подчиняется директору ресурсного центра, но в своих действиях независим, если это не противоречит Уставу и законодательству Российской Федерации.
4. Председатель в одностороннем порядке имеет право пригласить для профилактической беседы педагога, сотрудника, воспитанника, не собирая для этого весь состав Комиссии.
5. Председатель имеет право обратиться за помощью к директору ресурсного центра для разрешения особо острых конфликтов.
6. Председатель и члены Комиссии по этике не имеют права разглашать информацию, поступающую к ним.
7. Комиссия несет персональную ответственность за принятие решений.
8. Вызов Комиссией на «беседу» педагога, сотрудника, воспитанника не игнорируется, в противном случае данный конфликт перестает быть этическим и носит характер служебного проступка, он передается в ведение администрации.
9. Комиссия также имеет право подать жалобу на имя директора ресурсного центра. При поступлении трех заявлений автоматически идет вызов к директору ресурсного центра.
10. Пожаловаться на Комиссию можно только в письменной форме, поданной на имя директора ресурсного центра. В данном случае Председатель Комиссии должен будет также в письменной форме опровергнуть данное заявление-жалобу, либо его прокомментировать, либо принять во внимание и исправиться.
11. Каждый несет персональную ответственность за подачу непроверенных сведений.