

## **Кодекс профессиональной этики работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Сальский индустриальный техникум»**

### **Глава 1. Основные положения.**

Разработка и принятие настоящего Кодекса продиктованы необходимостью в оформлении и закреплении единых правил профессиональной этики и норм поведения работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Сальский индустриальный техникум» (далее - техникум) с целью создания единой нравственно-правовой основы для их согласованной и эффективной деятельности.

В Кодексе изложены основные этические принципы, моральные ценности и нормы нравственности для формирования у работников этически приемлемого образа действий, в которых отчетливо отражены потребности общества.

Основная цель Кодекса - сформулировать основные положения и нормы, регулирующие внутреннюю деятельность членов сообщества и позволяющие выстраивать максимально честные и взаимовыгодные отношения с внешней средой.

#### **1.1. Предназначение Кодекса.**

1.1.1. Кодекс профессиональной этики работников (преподавателей и других категорий работников) техникума является профессионально-нравственным руководством, обращенным к сознанию и совести работника.

1.1.2. Кодекс определяет нравственные ценности, обязательства и принципы работы в сфере образования:

- профессионально-этические требования к служебному и внеслужебному поведению, взаимоотношениям в трудовом коллективе;
- профессионально-этический стандарт антикоррупционного поведения.

1.1.3. Настоящий Кодекс служит целям:

- установления нравственно-этических основ профессионального поведения работников техникума;
- формирования единства убеждений и взглядов в сфере профессиональной этики и делового этикета, ориентированных на профессионально-этический эталон поведения;
- воспитания высоконравственной личности работника, соответствующей нормам и принципам общечеловеческой и профессиональной морали.

1.1.4. По своему функциональному предназначению Кодекс:

- служит методологической основой формирования профессиональной морали и регулирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений;
- ориентирует работника в ситуациях конфликта интересов педагогических работников и иных обстоятельствах нравственного выбора;

- способствует выработке у работника потребности соблюдения профессионально-этических норм поведения, поддерживает качество профессиональной деятельности преподавателей и честь их профессии;
- выступает средством общественного контроля за нравственным обликом и профессиональным поведением работника, защищает их человеческую ценность, честь и достоинство;

1.1.5. В настоящем Кодексе используются термины и понятия, установленные Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.1.6. Кодекс разработан на основании: Конституции РФ, Закона РФ " Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации (№ 124- ФЗ от 24.07.1998 года в редакции 20.07.2000 года), Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Конвенции о правах ребёнка (международный правовой документ, определяющий права детей на образование, пользование достижениями культуры, правом на отдых и досуг, и оказание иных услуг) и принятых в соответствии с ними иных законодательных и локальных актов, норм международного права, а также общечеловеческих моральных норм и традиций российского образования.

## **1.2. Сфера действия Кодекса.**

1.2.1. Соблюдение принципов, норм и правил поведения, установленных Кодексом, является нравственным долгом каждого работника техникума независимо от занимаемой должности.

1.2.2. Работник, вправе, изучив содержание Кодекса, принять для себя его положения или отказаться от работы в сфере среднего профессионального образования.

1.2.3. В техникуме создаётся комиссия по профессиональной этике, которая инструктирует вновь принятых работников, является при необходимости корпоративной формой разбирательства, как внешних проявлений неэтичного поведения работников, так и внутренних конфликтов, служит для предотвращения и реагирования на некорректные формы взаимоотношений. В комиссию по этике входят представители администрации, кадровой службы, Совета трудового коллектива, представители участников образовательных отношений.

## **1.3. Права работников.**

Работник системы профессионального образования имеет право:

- на предоставление ему равных со всеми работниками образовательного учреждения возможностей в труде и продвижении по службе, в получении образования и в профессиональной подготовке, участия в общественно-политической, культурной и других сферах деятельности, а также в охране труда и здоровья;
- на наличие и предоставление ему льгот и преимуществ, если они установлены Законодательством РФ;
- на поощрение от администрации техникума;
- получать от администрации информацию, имеющую значение для работы;
- на свободное выражение и защиту своих законных интересов, прав и свобод;

- на уважение своих взглядов и убеждений, на открытое высказывание своего личного мнения;
- на полноценный труд и его вознаграждение, на отдых, лечение и оздоровление;
- претендовать на любую должность в должностной структуре персонала образовательного учреждения в соответствии со способностями, уровнем квалификации и профессиональной подготовки;
- на предоставление надлежащих производственных, бытовых, санитарно-гигиенических и иных условий для исполнения своих трудовых обязанностей;
- на участие в общественной и культурной жизни коллектива, в занятиях физической культурой и спортом, научным и техническим творчеством;
- обращаться в соответствующие структурные подразделения образовательного учреждения за помощью и содействием при осуществлении основной деятельности и реализации своих должностных полномочий;
- на обращение в Совет трудового коллектива за защитой, помощью и содействием в отстаивании своих законных интересов, прав и свобод;
- защищать от несанкционированного вмешательства в свою личную жизнь, в том числе от посягательств на тайну личной корреспонденции и иных персональных сообщений, на свою честь и достоинство;
- обращаться с запросом на предоставление ему полной, достоверной и своевременной информации о производственной, общественной и культурной жизни своего коллектива, если это не ограничено законодательством РФ и не наносит ущерб чести и достоинству других работников;
- на заключение с ним письменного трудового договора с указанием прав и обязанностей сторон (на письменное оформление и закрепление за ним его должностных обязанностей), а также четко оговоренных оснований, условий и сроков прекращения трудовых отношений;
- на ознакомление с личным делом, со всеми документами перед их внесением в личное дело и приобщение к ним своих объяснений;
- отказаться от выполнения поручения, если его выполнение наносит ущерб законным интересам, правам и свободам участникам образовательных отношений, организациям, учреждениям, обществу и государству;
- обращаться к непосредственному руководителю или руководству техникума за обоснованием применяемого по отношению к нему дисциплинарного взыскания, а также любого санкционированного ими действия, связанного с ущемлением его законных интересов, нарушением гражданских прав и ограничением конституционных свобод.

## **Глава 2. Нравственные основы работы работников техникума.**

### **2.1. Нравственные принципы работы.**

2.1.1. Каждый работник техникума должен основываться в своей деятельности на нравственно-этических принципах:

- гуманизма, гражданственности, патриотизма, социального оптимизма, последовательности и активности в достижении цели, долга и высокой ответственности за порученное дело;
- общечеловеческих ценностях, таких, как общество и государство, труд и собственность, личность и коллектив, честь и достоинство, права и ответственность,

свобода и независимость, компетентность и профессионализм, счастье и семейное благополучие, здоровье и полноценный отдых, духовное развитие и материальное благосостояние;

- нормах нравственности, прежде всего честности и порядочности, законопослушности и дисциплинированности, добросовестности и исполнительности, аккуратности и организованности, лояльности и терпимости, скромности и вежливости.

2.1.1. Высшим нравственным смыслом деятельности работника техникума является:

- работать на совесть. Это значит точно и старательно выполнять свои должностные обязанности, соблюдать принятые на себя обязательства, выполнять принятые планы, оправдывать высокую честь быть педагогом, работником техникума;

- гордиться званием работника среднего профессионального образования. Каждый должен помнить, что если выбрал сферу образования, то долг работника образования - поддерживать и приумножать репутацию воспитателей подрастающего поколения;

- опираться на мастерство. Перенимать накопленный поколениями опыт, творчески использовать его в работе для достижения результата, развивать профессиональное мастерство, передавать опыт молодому поколению;

- воспринимать себя частью целого. Быть частью коллектива - значит старательно и честно относиться ко всем участникам образовательных отношений, и ставить интересы коллектива выше частных интересов;

- ставить на первое место личность человека. Во взаимоотношениях с обучающими проявлять уважение и понимание, с особым вниманием относиться к их предложениям и пожеланиям. При решении даже самых сложных проблем проявлять выдержку и такт. Никогда не пользоваться методами, унижающими честь и достоинство обучающегося, а также коллег по работе;

- стремиться к новому. Работая с подрастающим поколением, работники техникума всегда должны стремиться к совершенству, находить возможности для достижения более эффективного результата, внедрять инновации в образовательный процесс, получать новые знания для профессионального и личностного развития.

- твердо стоять на защите государственных интересов, строго придерживаться законодательства, моральных требований и нравственных критериев в своих решениях, действиях и поступках, предвидеть их последствия, обладать высокой самодисциплиной и умением владеть собой в различных ситуациях;

- своим поведением и действиями не давать повода другим лицам считать, что они располагают возможностью влиять на него;

- отказываться от выполнения служебного поручения, если оно противоречит Законодательству РФ;

- сообщать непосредственному руководителю обо всех случаях посягательства на интересы учреждения, государства и общества, об ошибочных и основанных на обмане действиях, связанных с исполнением им или другим работником своих служебных обязанностей;

- не вмешиваться в деятельность других государственных органов, иных юридических лиц, если это не входит в круг его должностных обязанностей, кроме случаев, предусмотренных законодательством РФ;

- не оставлять без внимания публичные обвинения его в умышленном нарушении законодательства РФ, в злоупотреблении служебным положением, корыстной или иной личной заинтересованности в осуществлении профессиональной деятельности, а также использовании своего имени или подписи лицами, не имеющими соответствующих полномочий.

2.1.2. Нравственные ценности составляют основу морального духа работника образования, воплощающего осознание причастности к благородному делу воспитания молодого поколения.

2.1.3. Работник, не должен ни при каких обстоятельствах изменять нравственным принципам служебной деятельности, отвечающим требованиям государства и ожиданиям общества. Неуклонное следование нравственным принципам - дело чести и долга работника среднего профессионального образования.

2.1.4. Безупречное выполнение нравственных обязательств обеспечивает моральное право работника на общественное доверие, уважение, признание и поддержку общественности, обучающихся, родителей (законных представителей).

### **Глава 3. Профессионально-этические правила поведения работников техникума.**

#### **3.1. Общие правила поведения.**

3.1.1. Поведение работника учреждения среднего профессионального образования всегда и при любых обстоятельствах должно быть безупречным, соответствовать нравственно - этическим принципам, высокому профессионализму, ничто не должно порочить деловую репутацию и авторитет работника среднего профессионального образования.

3.1.2. Нормы профессиональной этики предписывают работнику:

- вести себя с чувством собственного достоинства, доброжелательно и открыто, внимательно и предупредительно, вызывая уважение участников образовательных отношений;

- постоянно контролировать своё поведение, чувства и эмоции, не позволяя личным симпатиям или антипатиям, неприязни, недоброму настроению или дружеским чувствам влиять на служебные решения, уметь предвидеть последствия своих поступков и действий;

- обращаться одинаково корректно с коллегами, обучающимися, родителями (законными представителями) независимо от их служебного или социального положения; не проявляя подобострастия к социально успешным и пренебрежения к людям с низким социальным статусом;

- придерживаться делового стиля поведения, основанного на самодисциплине и выражающегося в профессиональной компетентности, обязательности, точности, внимательности, умения ценить своё и чужое время;

- в поведении проявлять простоту и скромность, умение искренне радоваться успехам коллег, содействовать успешному выполнению ими трудных поручений, быть нетерпимым к бахвальству и хвастовству, зависти и недоброжелательности;

- консультировать родителей (законных представителей) по вопросам образования студентов;

- в процессе учебно-воспитательной деятельности сотрудничать с психологами, медицинскими работниками для развития личности студента;

3.1.3. Нормы и правила делового этикета предписывают работнику воздерживаться от:

- организации в служебных помещениях застолий, посвященных праздникам, памятным датам, и участия в них;

- использования наркотических и психотропных веществ и препаратов, за исключением случаев официального медицинского назначения, употребления напитков, содержащих алкоголь, в рабочее время;

- курения табака в рабочее время;

- размещения в социальных сетях Интернет фото-видео материалов, компрометирующих поведение работника техникума.

3.1.4. Работнику приличествует утверждать в своей семье атмосферу дружелюбия, доброты, искренности, доверия, проявлять заботу о воспитании детей, формировании у них высоких нравственных качеств.

3.1.5. Работник должен помнить, что аморальное поведение, отсутствие навыков самодисциплины, распушенность, болтливость и несобранность наносят непоправимый ущерб его репутации и авторитету образовательной организации, в которой он работает.

3.1.6. Для работника техникума недопустимы:

- поспешность в принятии решений, пренебрежение моральными нормами, использование средств, не соответствующих требованиям законодательства, нравственным принципам и нормам;

- злоупотребление своим служебным положением, использование обучающихся для каких-либо услуг или одолжений в личных целях;

- разглашение высказанного обучающимися мнения о своих родителях или мнения родителей о них; чтобы отношения педагога с родителями (законными представителями) оказывали влияние на оценку личности и достижений студентов;

- провокационные действия, связанные с подстрекательством, склонением, побуждением в прямой или косвенной форме к совершению правонарушений.

## **3.2. Профессиональная деформация и её профилактика.**

3.2.1. Руководитель и работники техникума должны понимать сущность явления профессиональной деформации работника (синдрома эмоционального выгорания), представлять себе её опасность и последствия.

3.2.2. Профессиональная деформация выражается в:

- чувстве безразличия, эмоционального истощения, изнеможения (человек не может отдаваться работе так, как это было прежде);

- дегуманизации (развитие негативного отношения к своим коллегам, обучающимся);

- негативном самовосприятии в профессиональном плане (недостаток чувства профессионального мастерства).

- чувстве непогрешимости и вседозволенности, стремлении к подавлению воли обучающегося и подчинению своей;

- индивидуализме, эгоизме, склоности, конфликтности, недоброжелательности и зависти к успехам и достижениям коллег.

3.2.3. Деятельность руководителя по профилактике профессиональной деформации предполагает:

- создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе; развитие морально-психологической устойчивости и деловой направленности работников;
- информирование членов коллектива о признаках и последствиях негативных изменений личности в профессиональной деятельности;
- организацию активного отдыха с частичным или полным изменением социально-психологического фона общения;
- проведение среди педагогов конкурсов, олимпиад, смотров профессиональных достижений, тренингов по психологической релаксации.

### **3.3. Культура речи.**

3.3.1. Культура речи является важным показателем профессионализма работников среднего профессионального образования и проявляется в его умении грамотно, доходчиво и точно передавать мысли.

3.3.2. Культура речи обязывает работника придерживаться следующих речевых норм:

- ясности, обеспечивающей доступность и простоту в общении;
- грамотности, основанной на использовании общепринятых правил русского литературного языка;
- содержательности, выражающейся в продуманности, осмысленности и информативности обращения;
- логичности, предполагающей последовательность, непротиворечивость и обоснованность изложения мыслей;
- лаконичности, отражающей краткость и понятность речи;
- уместности, означающей необходимость и важность сказанного применительно к конкретной ситуации.

3.3.3. Работнику необходимо соблюдать и отстаивать чистоту русского языка, в речи неприемлемо употребление:

- грубых шуток и злой иронии, неуместных слов и речевых оборотов;
- вульгаризмов, примитивизмов, слов-«паразитов»; необоснованного употребления иностранных слов;
- высказываний, которые могут быть истолкованы как оскорбления в адрес определенных социальных или национальных групп;
- резких и циничных выражений оскорбительного характера, связанных с физическими недостатками человека.

3.3.4. В речи работников среднего профессионального образования исключается использование нецензурной брани, сквернословия и выражений, подчеркивающих негативное, презрительное отношение к людям.

## **Глава 4. Особенности общения с обучающимися, родителями (законными представителями).**

4.1. При работе с обучающимися, родителями (законными представителями) работнику рекомендуется:

- проявлять внимательность, тактичность, доброжелательность, желание помочь;

- выслушать и уяснить суть изложенной проблемы, задать уточняющие вопросы в корректной форме, принять решение по существу обращения.
- разъяснить при необходимости требования действующего законодательства по рассматриваемому вопросу;
- проявлять уважение и понимание, с особым вниманием относиться к их предложениям и пожеланиям. При решении даже самых сложных проблем проявлять выдержку и такт.

4.2. В общении с родителями обучающихся (законными представителями) со стороны работника недопустимо:

- любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- пользоваться методами, унижающими честь и достоинство обучающихся, а также коллег по работе, заставлять родителей обучающихся (законных представителей) необоснованно долго ожидать приёма;
- проявлять раздражение и недовольство по отношению к родителям обучающихся (законным представителям), перебивать их в грубой форме, разговаривать по телефону, игнорируя их присутствие.

## **Глава 5. Руководитель и служебный коллектив.**

### **5.1. Профессионально-этические требования к руководителю.**

5.1.1. Руководитель образовательного учреждения должен:

- быть примером неукоснительного соблюдения принципов и норм Кодекса;
- помнить о традициях российской системы образования, носителем, продолжателем которых он является;
- считать своей главной привилегией личную ответственность за безупречное выполнение задач по обучению и воспитанию обучающихся.

5.1.2. Подлинный авторитет руководителя создаётся его безупречной репутацией, профессиональной компетентностью, требовательностью и принципиальностью в сочетании с гуманным и уважительным отношением к подчинённым.

5.1.3. Позитивный моральный облик руководителя основывается на профессионально-нравственных качествах: честности, порядочности, самокритичности, доброжелательности, обязательности, ответственности, справедливости.

5.1.4. Требования профессиональной этики обязывают руководителя:

- соблюдать права и свободы работника как человека и гражданина, признавая его право иметь собственные профессиональные суждения;
- проявлять высокую требовательность, принципиальность в сочетании с уважением личного достоинства;
- устанавливать справедливую, равномерную служебную нагрузку в трудовом коллективе;
- помогать работникам словом и делом, оказывать морально-психологическую помощь и поддержку, вникать в запросы и нужды;

- использовать в полной мере психолого-педагогические подходы и методы в воспитательной работе с работниками;
- регулировать взаимоотношения в служебном коллективе на основе принципов и норм профессиональной этики;
- пресекать интриги, слухи, сплетни, проявления нечестности, подлости, лицемерия в служебном коллективе;
- рассматривать без промедления факты нарушения норм и принципов профессиональной этики и принимать по ним объективные решения;

5.1.5. В случае если работник оказался в трудной жизненной ситуации, его руководитель призван оказать всемерную помощь и поддержку.

5.1.6. Руководитель не имеет морального права:

- перекладывать свою ответственность на подчинённых;
- использовать служебное положение в личных интересах;
- проявлять формализм, высокомерие, грубость;
- создавать условия для наушничества и доносительства в коллективе;
- скрывать информацию, которая может повлиять на работу педагогического работника и качество его труда.

5.1.7. Протекционизм (приятельская система покровительства, карьерного выдвижения, предоставления преимуществ с целью получения корыстной выгоды), фаворитизм (показное приближение к себе своих любимцев, незаслуженное выдвижение их по службе и поощрении, необоснованном предоставлении им доступа к материальным и нематериальным ресурсам), а также nepoтизм (кумовство), моральное покровительство руководителя своим родственникам и близким людям, как и иное злоупотребление служебным положением со стороны руководителя, несовместимы с принципами и нормами профессиональной этики.

## **5.2. Морально-психологический климат в коллективе.**

5.2.1. Руководитель и работники техникума обязаны поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе, выражающийся в позитивном эмоционально-нравственном состоянии, высоком моральном духе.

5.2.2. Благоприятный морально-психологический климат в служебном коллективе характеризуется:

- правильным пониманием работниками целей деятельности;
- способностью и готовностью совместными усилиями добиваться выполнения поставленных задач;
- степенью комфортности работы, социального самочувствия коллектива;
- уровнем развития взаимоотношений, основанных на честности и принципиальности в сочетании с товарищеской взаимопомощью и уважением;
- позитивными служебными традициями, сплачивающими коллектив.

5.2.3. В целях поддержания благоприятного морально-психологического климата в коллективе работнику следует:

- способствовать установлению в коллективе деловых, товарищеских взаимоотношений;
- поддерживать обстановку взаимной требовательности и нетерпимости к нарушениям служебной дисциплины и законности, соблюдать субординацию, быть исполнительным;

- обладать морально-психологической устойчивостью, выдержанностью, быть ответственным за свои поступки и слова, придерживаться здорового образа жизни.

5.2.4. Для работника недопустимы действия, способные причинить вред морально-психологическому климату в коллективе, включая:

- обсуждение приказов, решений и действий руководителей, реализуемых в пределах его полномочий;
- распространение слухов, непроверенной информации сомнительного характера;
- предвзятое и необъективное отношение к коллегам, претензии на особое отношение к себе и незаслуженные привилегии, преувеличение своей значимости и профессиональных возможностей;
- проявления лести, лицемерия, назойливости, лжи и лукавства.

### **5.3. Неформальные отношения в коллективе.**

5.3.1. Неформальными являются личные отношения между работниками вне рамок служебной субординации, коллеги должны уважительно и внимательно относиться друг к другу.

5.3.2. Личные отношения не должны являться основанием для продвижения по службе, поощрения или наказания, решения кадровых и социальных вопросов.

5.3.3. К грубым нарушениям профессионально-этических принципов и норм в сфере неформальных отношений между работниками относятся:

- использование дружеских или родственных связей между начальником и подчинённым в целях решения служебных вопросов в личных корыстных интересах;
- демонстрация приверженности моральным анти-ценностям, таким как культ денег, власти, силы, цинизм, пошлость, разврат.

5.3.4. Руководителю в целях предупреждения негативного влияния неформальных отношений на обстановку в коллективе необходимо контролировать соблюдение работниками профессионально-этических ограничений, исключить панибратство и фамильярность в общении с подчинёнными, препятствовать влиянию неформальных отношений на принимаемые служебные решения.

## **Глава 6. Отдельные проблемы профессиональной этики.**

### **6.1. Внешний вид и деловой костюм.**

6.1.1. Достойный внешний вид работника учреждения среднего профессионального образования обеспечивает моральное право на самоуважение, оказывает влияние на поведение и поступки людей.

6.1.2. Работнику техникума следует:

- всегда выглядеть по-деловому и аккуратно, одежда и внешний вид должны соответствовать его высокой внутренней культуре, а деловой гардероб строится с учетом его предпочтений и вкуса, тенденций моды, возраста, пола и зависит в каждом конкретном случае от содержания и условий его деятельности, других объективных обстоятельств;
- носить одежду в строгом деловом стиле, соблюдать скромность и разумную достаточность в использовании косметики и ношении украшений.

## **6.2. Оформление и содержание учебных, производственных и иных служебных помещений.**

6.2.1. Оформление и содержание учебных, производственных и иных служебных помещений должны соответствовать правилам и нормам эстетической культуры, обеспечивать поддержание благоприятного морально- психологического климата в коллективе, комфортных условий для работы.

6.2.2. Цветовая гамма интерьера помещений должна быть выдержана в неярких, спокойных тонах. Служебная документация, плакаты и другие изображения оформляются на стендах или в рамках.

6.2.3. Работник среднего профессионального образования должен поддерживать внутренний порядок и чистоту на рабочем месте. Обстановка кабинета должна быть официальной и вместе с тем уютной, производящей благоприятное впечатление на обучающихся, коллег и посетителей.

6.2.4. Не следует вывешивать в кабинете плакаты низкопробного содержания, захламлять рабочее место бумагами и посторонними предметами, не рекомендуется демонстративно выставлять на рабочем месте предметы культа, старины, антиквариата, роскоши, чайные принадлежности.

## **6.3. Профессионально-этический стандарт антикоррупционного поведения**

6.3.1. Коррупционно опасной является любая ситуация в служебной деятельности, создающая возможность нарушения норм, ограничений и запретов, установленных для работников законодательством Российской Федерации.

6.3.2. Нравственные обязательства работника образовательной организации не позволяют ему:

- использовать свое служебное положение в корыстных целях для извлечения личной выгоды или удовлетворения чьих-либо интересов;
- вовлекать себя в профессионально неясную ситуацию, где его роль или служебное положение могут оказаться неуместны или двусмысленны;

6.3.3. Получение или вручение работникам подарков, вознаграждений, а также оказание разнообразных почестей, услуг, за исключением случаев, предусмотренных законом, могут создавать ситуации этической неопределённости, способствовать возникновению конфликта интересов.

6.3.4. Принимая или вручая подарок, стоимость которого превышает предел, установленный действующим законодательством Российской Федерации, работник попадает в реальную или мнимую зависимость от дарителя (получателя), что противоречит нормам профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения.

6.3.5. Работник может принимать или вручать подарки, если:

- это является частью официального протокольного мероприятия и происходит публично, открыто;
- ситуация не вызывает сомнения в честности и бескорыстии;
- стоимость принимаемых (вручаемых) подарков не превышает предела, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

6.3.6. Получение или вручение подарков в связи с выполнением функциональных обязанностей возможно, если это является официальным признанием личных достижений работника.

6.3.7. Работнику не следует:

- создавать предпосылки для возникновения ситуации провокационного характера для получения подарка;
- передавать подарки другим лицам, если это не связано с выполнением его функциональных обязанностей;

6.3.8. Нравственная чистоплотность работника, его преданность интересам своего дела составляют основу профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения.

#### **6.4. Этический конфликт и этическая неопределённость.**

6.4.1. Этический конфликт представляет собой ситуацию, при которой возникает противоречие между нормами профессиональной этики и обстоятельствами, сложившимися в процессе деятельности.

6.4.2. В ситуации этического конфликта или этической неопределённости работнику техникума требуется:

- вести себя достойно, действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами профессиональной этики;
- избегать ситуаций, провоцирующих причинение вреда его деловой репутации,
- доложить об обстоятельствах конфликта (неопределённости) руководителю
- обратиться в комиссию по профессиональной этике в случае, если руководитель не может разрешить проблему, либо сам вовлечён в ситуацию этического конфликта или этической неопределённости.

### **Глава 7. Ответственность за нарушение принципов и норм Кодекса.**

7.1. За нарушение профессионально-этических принципов и норм, установленных Кодексом, работник техникума несёт моральную ответственность перед обществом, коллективом и своей совестью.

7.2. К работнику учреждения могут применяться следующие меры морального воздействия за нарушение требований настоящего Кодекса: просьба, совет, предложение (рекомендация), моральное осуждение, общественное порицание, возложение обязательства загладить вину за совершение проступка или действия (бездействия), причинившего морально-психологический дискомфорт другому лицу или группе лиц.

7.3. Нарушения работником профессионально-этических принципов и норм, предусмотренных настоящим Кодексом, может рассматриваться на комиссии по этике, общем собрании коллектива, в случае, если просьбы, советы и предложения не возымели должного морального воздействия.

По итогам рассмотрения вопроса о нарушении профессионально-этических принципов и норм работнику может быть вынесено общественное замечание в личной беседе, либо публично.

7.4. За систематическое нарушение работником техникума требований настоящего Кодекса выносится общественное порицание после вынесения морального осуждения. Общественное порицание заключается в выражении коллективом несогласия с поведением, действием или поступком работника учреждения, нарушившего требования профессиональной этики. Данное решение в необходимых случаях доводится до сведения членов коллектива на общем собрании или иным способом.

## **Глава 8. Заключение.**

8.1. Должностные лица и работники техникума должны быть ознакомлены с настоящим Кодексом. Соблюдение требований настоящего Кодекса является одним из критериев нравственной зрелости работника образовательной организации и учитывается при оценке его деловой репутации.

8.2. Кодекс является одним из первых корпоративных документов, с которым каждый вновь принятый работник начинает знакомство с учебным заведением.

Только при совпадении социальной ориентации, склонностей и интересов работника с целями и задачами образовательного учреждения возможен прочный и эффективный трудовой союз.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Совета  
трудового коллектива

Ю.С. Коротя