ТОЛЬЯТТИНСКИЙ МУЗЫКАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ
имени Р. К. Щедрина

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области
«ТОЛЬЯТТИНСКИЙ МУЗЫКАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ ИМЕНИ Р. К. ЩЕДРИНА»
445021, Тольятти, бульвар Ленина, 7 | Тел. 26-03-48, т/ф 26-33-70 | E-mail: tmuzk@edu.tgl.ru
ИНН 6323032233 | КПП 632401001 | ОГРН 1036301062489

Берковская Наталья Владимировна
O=Тольяттинский колледж искусств им. Р. К. Щедрина, CN=Берковская Наталья Владимировна, E=tmuzk@edu.tgl.ru
2023.05.01 16:14:02+04'00'

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора ГБПОУ
«Тольяттинский музыкальный
колледж имени Р.К. Щедрина»
от 15.10.2021 №02-21/59/4
Н.В. Берковская

КОДЕКС ЭТИКИ
и служебного поведения работников учреждения

СОГЛАСОВАНО
На заседании Конференции работников и обучающихся Учреждения
Протокол № ____от « ___» _____2021г.

Принято с учетом мнения
Профсоюзного комитета
ГБПОУ «Тольяттинский музыкальный

колледж им. Р.К. Щедрина»
Протокол № 55 от «15» октября 2021г. Председатель Миронцева И.И.

Тольятти
2021

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики (далее - Кодекс) ГБПОУ «Тольяттинский музыкальный колледж имени Р.К. Щедрина» (далее - Учреждение) представляет собой свод нравственно-этических принципов профессиональной этики, и основных правил поведения, которыми руководствуются работники Учреждения (далее - работники) независимо от занимаемой ими должности.

1.2. Кодекс разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Устава и локальных актов техникума.

1.3. Цель настоящего Кодекса установление профессиональной этики и правил служебного поведения. Настоящий Кодекс определяет:

- установление этических норм и правил служебного поведения работников для выполнения ими своей профессиональной деятельности;
- содействует укреплению деловой репутации и авторитету работников;
- обеспечивает порядок разрешения этических конфликтов и меры ответственности за нарушение этических норм поведения.

1.4. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих трудовых обязанностей.

1.5. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в системе образования, основанных на нормах морали, уважительном отношении к педагогической деятельности в общественном сознании, самоконтроле работников.

1.6. Новый работник, принятый на работу в учреждение, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей служебной деятельности.

2. Основные принципы профессиональной этики работников

2.1. Работники Учреждения в своей деятельности должны соблюдать следующие принципы:

а) моральная добросовестность: действовать честно, надежно, добросовестно и в интересах общества;

б) независимость и объективность: быть свободным от обстоятельств или влияния, которые подрывают или могут рассматриваться как подрывающие профессиональное суждение, и действовать беспристрастно и непредвзято;

в) компетентность: приобретать и поддерживать знания и навыки, соответствующие профессиональной деятельности, и действовать в соответствии со стандартами внешнего государственного финансового контроля и должной тщательностью;

г) профессиональное поведение: осуществлять свою деятельность в соответствии с федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, избегать любого вида деятельности, который может дискредитировать контрольно-счетный орган;

д) конфиденциальность и прозрачность: не разглашать сведения, ставшие известными в связи с исполнением должностных обязанностей при одновременном соблюдении требований о гласности и подотчетности.

3.1. Работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- осуществлять свои должностные обязанности добросовестно и на высоком

3. Основные правила служебного поведения

профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;
- уважать честь и достоинство обучающихся;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;
- проявлять корректность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию обучающихся;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету техникума;
- придерживаться принципов независимости и объективности при оценке знаний студентов;
- быть образцом порядочности и интеллигентности, высокой морали, нравственности и патриотичности, принципиальным противником любых проявлений коррупции, недисциплинированности и безответственности;
- проявлять терпимость и уважение к плюрализму мнений, уметь при этом отстаивать свою точку зрения;
- объективно принимать и высказывать критические замечания по профессиональной деятельности, признавать и исправлять допущенные ошибки;
- личным примером доказывать студентам необходимость соблюдения правил трудовой, исполнительской и учебной дисциплины, бережного отношения к имуществу техникума, уважительного отношения к коллегам, повышения своего культурного и образовательного уровня.

3.2. Педагогическим работникам следует быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата для эффективной работы.

3.3. Работникам надлежит принимать меры по недопущению коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости; уведомлять работодателя обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений; запрещается получать при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера.

3.4. При выполнении трудовых обязанностей работник не допускает:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- чести и достоинства студентов и коллег, нанесения им морального или материального ущерба распространением ложных сведений и другими злонамеренными действиями;
- высокомерия в общении с коллегами и студентами;
- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
-угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

3.5. Работникам следует проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, уважать их честь и достоинство, быть доступным для общения, открытым и доброжелательным.

3.6. Работникам рекомендуется соблюдать культуру речи, не допускать использования в присутствии всех участников образовательных отношений грубости, оскорбительных выражений или реплик.

3.7. Внешний вид работника при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению к учебному процессу и деятельности Учреждения, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность.

4. Ответственность за нарушение положений Кодекса и урегулирование отношений

4.1. Работники не должны необоснованно критиковать и негативно высказываться о работодателе и администрации Учреждения в средствах массовой информации, социальных сетях, перед обучающимися.

4.2. Все вопросы решаются в соответствии с административной иерархией подчинённости, начиная с непосредственного руководителя.

4.3. Нарушение работником положений Кодекса рассматривается на заседаниях коллегиальных органов управления.

4.4. Если работнику не удалось избежать конфликтной ситуации, он должен уметь правильно разрешить её, применяя с этой целью действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, настоящим Кодексом, должностной инструкцией, трудовым договором, нравственно-этическими нормами.

4.5. Приветствуется разрешение конфликтов при помощи двусторонних и многосторонних переговоров. Поощряется предупреждение потенциально конфликтных ситуаций.

4.6. Соблюдение работником положений Кодекса может учитываться при проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности, при применении дисциплинарных взысканий в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

5. Конфликтные ситуации

5.1. Работник Учреждения в ходе выполнения своих должностных обязанностей может столкнуться с конфликтными ситуациями, вызванными следующими факторами:

а) давлением со стороны руководителя;

б) отношениями семейного или личного характера, используемыми для воздействия на служебную деятельность работника Учреждения;

в) просьбами и требованиями иных лиц, направленными на то, чтобы работник Учреждения действовал вопреки своим должностным обязанностям;

г) воздействием на работника Учреждения, осуществляемым в корыстных целях с помощью слухов, шантажа.

Во всех этих и подобных ситуациях работник должен вести себя достойно и действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, а также принципами профессиональной этики, установленными настоящим Кодексом.

5.2. Работник должен стремиться не быть вовлеченным в конфликтные ситуации, которые могут нанести ущерб его личному авторитету или деловой репутации.

5.3 Работник контрольно-счетного органа не должен прекращать исполнение должностных обязанностей при возникновении конфликтных ситуаций.

6. Разрешение конфликтных ситуаций

6.1. В случае если работнику Учреждения не удалось избежать конфликтной ситуации, он должен уметь правильно разрешить ее, применяя с этой целью действия, предусмотренные Учреждение.

6.2. Если в Учреждени, не установлена система надлежащих мер по разрешению конфликтных ситуаций, ему следует предпринять следующие последовательные шаги:

а) обсудить проблему конфликта с непосредственным руководителем;

б) если участие непосредственного руководителя не приводит к решению проблемы и работник решает обратиться к руководству более высокого звена, то непосредственный руководитель должен быть уведомлен об этом;

в) если руководитель определенного уровня не может разрешить проблему или оказывается сам непосредственно вовлечен в нее, работнику незамедлительно следует обратиться к руководителю более высокого уровня;

г) если предпринимаемые меры не привели к желаемому результату, работник вправе обратиться за конфиденциальными консультациями и рекомендациями в комиссию по урегулированию конфликта интересов работников Учреждения для разрешения конфликтной ситуации.

7. Ответственность за нарушение положений настоящего Кодекса

7.1. Соблюдение работником положений настоящего Кодекса является важным элементом для всесторонней и объективной оценки его личностных и профессионально-деловых качеств.

7.2. Нарушение работником требований настоящего Кодекса рассматривается на заседании комиссии по урегулированию конфликта интересов работников.

7.3. Комиссия может вынести нарушителю настоящего Кодекса моральное осуждение, дать рекомендацию по исправлению своего поведения, применить иные подобные меры. За совершение проступка, позорящего честь и достоинство работника, подрывающего авторитет. Комиссия может вынести заключение о наложении дисциплинарных взысканий.

8. Заключительные положения

Для реализации положений настоящего Кодекса Администрация Учреждения разрабатывает и принимает необходимые меры, создающие достаточные условия для реального соблюдения работниками норм настоящего Кодекса.