

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказом директора
КЗ «ПФМК» ДОР»
Від 22.04.2021 № 56-ос

ПОЛОЖЕННЯ
про КОМІСІЮ З ЕТИКИ
комунального закладу
«Павлоградський фаховий медичний
коледж»
Дніпропетровської обласної ради»

м. Павлоград
2021 р.

1. Загальні питання

Дане Положення розроблено відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю України, законів України “Про освіту”, “Про фахову передвищу освіту”, “Про наукову та науково-технічну діяльність” та іншого законодавства України, Статуту та внутрішніх нормативно-правових актів, Морально-етичного кодексу комунального закладу «Павлоградський фаховий медичний коледж» Дніпропетровської обласної ради» (далі-Коледж).

2. Сфера застосування

При виникненні етичних конфліктів між членами спільноти Коледжу оптимальним способом розв’язання є добровільне примирення. За неможливості врегулювання конфлікту в робочому порядку член Коледжу спільноти може подати заяву до Комісії з етики.

3. Комісія з етики

3.1. *Комісія з етики (далі Комісія)* – колегіальний експертно-консультативний орган, метою якого є сприяння дотриманню етичних принципів і стандартів та розв’язанню етичних конфліктів між членами спільноти Коледжу. У своїй діяльності Комісія керується чинним законодавством України, цим Кодексом та іншими нормативними актами Коледжу. Головою Комісії з етики є керівник Коледжу.

3.2. Члени Комісії працюють на громадських засадах.

3.3. Склад Комісії, процедури призначення та припинення повноважень її членів, розгляду порушень, особливості функціонування може визначатись цим Положенням та наказом керівника Коледжу.

3.4. До складу Комісії з етики можуть входити запрошені внутрішні або зовнішні експерти з тих питань, які розглядаються. Залучені фахівці мають право готувати експертні висновки, брати участь в обговоренні відповідних питань.

3.5. **Завданнями Комісії з етики є:**

- сприяти зміцненню довіри, партнерським відносинам між учасниками науково-освітньої діяльності, консолідації спільноти Коледжу;
- налагоджувати діалог і досягати згоди шляхом об’єктивного та принципового обговорення складних етичних ситуацій;
- консультувати в ситуаціях, які викликають невпевненість в їх етичності, та щодо дій, які можуть призвести до порушень норм Кодексу;
- представляти Коледж у зовнішніх відносинах з питань академічної культури та виконання норм Кодексу в Коледжі;
- надавати експертні оцінки щодо етичності дій і поведінки членів спільноти Коледжу та рекомендації щодо застосування санкцій за порушення Кодексу;
- розробляти рекомендації щодо покращення культури поведінки членів спільноти Коледжу та поширення етичних цінностей, принципів та стандартів.

4. Дисциплінарні заходи, стягнення, відповідальність

4.1. Для покращення роботи членів спільноти Коледжу керівництво Коледжу та Комісія по етиці мають право здійснювати такі дисциплінарні заходи:

4.1.1. Неформальна бесіда при першому порушенні або при відносно легкому порушенні правил. Керівник може обговорити з членом спільноти Коледжу його поведінку у неформальній обстановці, підкресливши його минулі заслуги і вказавши, що слідування правилам обов'язкове для усіх працівників Коледжу.

4.1.2. Усне попередження - члена спільноти Коледжу попереджають, що якщо порушення (проблеми) будуть повторюватися, то буде більш суворе покарання.

4.1.3. Письмове попередження /(догана із занесенням в особову справу) - якщо з'являється друге порушення, керівник обговорює проблему з членом спільноти Коледжу але попереджає, що у його особовій справі з'явиться запис про порушення. Письмове попередження може спричинити санкції у майбутньому.

4.1.4. Дисциплінарне відсторонення від роботи. Член спільноти Коледжу відсторонюється від роботи на кілька днів або тижнів залежно від важкості порушення згідно наказу керівника Коледжу.

4.1.5. Звільнення - оскільки член спільноти Коледжу був вже неодноразово попереджений, а покращення не настало, його, згідно законодавства, звільняють.

4.2. Керівництво Коледжу та Комісія по етиці мають право здійснювати такі дисциплінарні стягнення:

- попередження,
- догана,
- сувора догана,
- переведення на нижчу посаду чи звільнення з роботи.

4.2.1. **Попередження** - це вид адміністративного примусу, здійснюваний за допомогою керівного впливу з метою профілактики, попередження чи локалізації наслідків порушень трудової дисципліни. Попередження - це захід адміністративного стягнення, який застосовується до членів спільноти Коледжу -порушників адміністративно-правових чи дисциплінарних норм при незначному порушенні. Вони можуть бути виражені як в усній, так і у письмовій формі. Кожній формі попередження повинна передувати докладна бесіда, спрямована на прояснення ситуації.

4.2.2. **Догана** - вид дисциплінарного стягнення, що застосовується до працівників і полягає у власному усному чи письмовому засудженні неправомірної поведінки винного. Під доганою розуміють заходи морально-психологічного впливу, які застосовуються до членів спільноти Коледжу, якщо вони систематично порушують встановлені правила поведінки, скоюють дисциплінарні порушення.

4.2.3. **Переведення на іншу посаду** - метод дисциплінарного впливу. Тобто, не просто переведення на іншу посаду, а переведення зі зниженням посади.

4.2.4. **Звільнення** - крайня міра, останній засіб впливу після декількох попереджень або міра покарання за відомі грубі порушення. Звільнення повинне проводитися лише за попередньою згодою профспівкового комітету, за винятком випадків, передбачених законодавством.

4.3. Керівництва Коледжу та Комісія по етики мають право звільнити працівника за аморальні вчинки:

- Появу(або знаходження) на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння (пункт 7 частини першої статті 40),
- Прогоул без поважних причин (пункт 4 частини першої статті 40).
- Хуліганство,
- Крадіжка,
- Шахрайство;
- Заподіяння майнової шкоди шляхом обману або зловживання довірою;
- Злочини проти громадського порядку та моральності;

За такі вчинки передбачено розірвання з ініціативи власника або уповноваженого ним органу трудового договору з членом спільноти Коледжу, що його вчинила.

4.4. Посадові особи, викладачі, інші працівники, студенти Коледжу винні в порушенні законодавства про освіту, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством України.

4.5. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. При обранні виду стягнення Керівництво Коледжу та Комісія по етики повинні враховувати ступінь важкості порушення і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника.

4.6. Стягнення оголошується у наказі керівника Коледжу і повідомляється працівникові під розписку.

4.7. Дисциплінарні стягнення можуть накладатися тільки за реальні порушення і тільки за об'єктивною інформацією;

4.8. Накладання дисциплінарного стягнення не повинно принижувати гідність працівника.

5. Дисциплінарний вплив через заохочення

5.1. Дисциплінарний вплив може здійснюватися як через систему стягнень так і через заохочення.

5.2. Заохочування - це визнання заслуг члена спільноти Коледжу перед колективом шляхом надання йому переваг, почестей, підвищення його ролі. У кожної людини є потреба у визнанні, на це і спрямовано заохочення.

5.3. При застосуванні методу заохочення в Коледжі слід дотримуватись певних правил:

- заохочувати потрібно кожен прояв трудової активності члена спільноти Коледжу при одержанні позитивних результатів;
- заохочення має бути значимим, піднімати престиж праці.
- заохочення надається згідно наказу Керівника коледжу, після розгляду цього питання на Адміністративній раді та Комісії по етики.

5.4. Заходами заохочення є:

- оголошення подяки;
- преміювання;
- нагородження цінним подарунком;
- занесення прізвища на Дошку пошани;
- нагородження Почесною грамотою та ін.

5.5. Допускається одночасне застосування декількох заходів заохочення.

5.6. Управління через систему заохочувань повинно ґрунтуватись на принципах :

- тісного взаємозв'язку винагороди з продуктивністю;
- винагороду видавати публічно;
- відсутності особистих інтересів;
- інтереси члена спільноти Коледжу не повинні вступати у протиріччя з інтересами Коледжу;
- не заохочувати членів спільноти Коледжу, які цього не заслуговують;
- не допускати невідповідність між декларованою і реальною системою заохочень;

5.7. Упродовж строку дисциплінарного стягнення заходи заохочення до члена спільноти, який його отримав, не застосовуються.