



**Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение  
Тюменской области  
«Тобольский медицинский колледж имени Володи Солдатова»**

**ПРИНЯТО**

На педагогическом совете  
ГАПОУ ТО «Тобольский  
Медицинский колледж  
им. В. Солдатова»

протокол № \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Директор ГАПОУ ТО  
«Тобольский медицинский  
колледж им. В. Солдатова»

\_\_\_\_\_ Н.В.Данилина  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018г.

**Кодекс корпоративной этики  
ПК 01-08**

**СОГЛАСОВАНО:**

председатель профсоюзной  
организации

\_\_\_\_\_ А.С.Базик  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Специалист по кадрам

\_\_\_\_\_ Т.С.Лиханова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Тобольск, 2018 год

ГАПОУ ТО «Тобольский медицинский колледж имени В. Солдатова»	СМК ПК 01-08 «Кодекс корпоративной этики»	Страница 2 из 7
--	--	-----------------

## 1. Общие положения

1.1. Кодекс корпоративной этики ГАПОУ ТО «Тобольский медицинский колледж им. В. Солдатова» (далее - Учреждения) устанавливает этические принципы и нормы поведения сотрудников колледжа при выполнении должностных обязанностей, определяет правила взаимоотношений внутри коллектива, отношения с деловыми партнерами, государственными органами, общественностью, обучающимися, родителями.

1.2. Положения настоящего Кодекса разработаны с учетом миссии, стратегии и ценностей учреждения.

Наша миссия: к современному имиджу профессионала в лучших традициях медицинского образования.

Стратегическая цель: Завоевание на рынке образовательных услуг России имиджа квалифицированной медицинской профессиональной образовательной организации, продолжающей свои традиции и более чем вековую историю.

Настоящим Кодексом Учреждение подтверждает свое намерение следовать высоким этическим стандартам деловой практики.

Кодекс основан на презумпции того, что Учреждение и его сотрудники соблюдают законодательство Российской Федерации, локальные нормативные акты Учреждения.

Все документы Учреждения, в том числе оформляющие отношения с деловыми партнерами, государственными, областными органами власти, сотрудниками Учреждения, обучающимися, разрабатываются и утверждаются с учетом положений Кодекса.

## 2. Корпоративные ценности

**Уважение** личных прав и интересов сотрудников, обучающихся, условий взаимодействия с деловыми партнерами, обществом.

**Профессионализм** в своей деятельности и стремление к повышению профессионального уровня при равных условиях для карьерного роста.

**Ответственность** всего коллектива и каждого за стабильное достижение максимальных результатов в профессиональной деятельности, в достижении стратегической цели Учреждения.

**Активность, инициативность, творчество** при исполнении должностных обязанностей, в общественной жизни коллектива, в формировании стиля, в укреплении имиджа Учреждения.

**Справедливость**, предполагающая оплату труда, моральное и материальное стимулирование в соответствии с достигнутыми результатами и личным вкладом каждого.

**Открытость** в предоставлении информации о результатах деятельности Учреждения, презентация опыта. Открытость рождает доверие, уважение и взаимопонимание.

**Поддержка и сотрудничество** между сотрудниками, оказание содействия молодым специалистам Учреждения, уважение его ветеранов.

**Умение работать в команде** – каждый сотрудник вносит вклад в работу коллектива, несет ответственность за ее результат.

**Личное лидерство** – признание лидерства лучших сотрудников, преданных делу, достигших высоких результатов в профессиональной деятельности, умеющих увлечь коллег личным примером, а не титулами, званиями, позицией в оргструктуре.

**Доверие** к сотрудникам, позволяющее делегировать полномочия и ответственность по принятию решений и их реализации.

**Профессионализм менеджеров** – умение принимать решения, реализовывать их, доводить все дела до результата в установленные сроки, использовать имеющиеся

<p align="center"><b>ГАПОУ ТО «Тобольский медицинский колледж имени В. Солдатова»</b></p>	<p align="center"><b>СМК ПК 01-08 «Кодекс корпоративной этики»</b></p>	<p align="center"><b>Страница 3 из 7</b></p>
---	--	--

возможности и резервы для достижения целей, постоянно совершенствовать и улучшать свою работу.

**Иновационность** – стремление принимать участие в инновационных процессах, квалифицированно интегрировать их в деятельность Учреждения.

**Здоровье** – гармония психического, физического, эмоционального состояния человека. Мы формируем здоровьесберегающую среду в Учреждении, стремимся, чтобы здоровый образ жизни стал стилем жизни каждого сотрудника коллектива.

Принципы, нормы и правила, установленные настоящим Кодексом, имеют общий характер и могут получить свое развитие и детализацию во внутренних документах Учреждения.

Действие настоящего Кодекса распространяется на всех должностных лиц и других работников Учреждения.

Любой аспект нашей деятельности влияет на репутацию и престиж колледжа в целом. Соблюдение этических норм сотрудниками Учреждения – необходимое условие в служебной деятельности каждого.

### **3. Этические нормы сотрудника Учреждения**

#### **3.1 Внутренние взаимоотношения**

Учреждение ценит своих сотрудников - именно их деятельность является залогом его успеха - и ожидает от них высоких стандартов делового поведения и профессиональных достижений.

Сотрудники Учреждения – основа его репутации. Поэтому они должны осознавать, что любые неэтичные или антиобщественные действия, совершенные на рабочем месте или в свободное время, могут нанести ущерб репутации Учреждения.

Учреждение строит отношения с сотрудниками на принципах долгосрочного сотрудничества, взаимного уважения и неукоснительного исполнения взаимных обязательств.

В Учреждении недопустимо проявление дискриминации по каким-либо мотивам (половым, политическим, религиозным, национальным, социальным) при приеме на работу, оплате труда, в построении карьеры, во взаимоотношениях.

Учреждение создает все необходимые условия для профессионального развития сотрудников, для организации трудовой деятельности, принимает меры, направленные на охрану труда, жизни, здоровья сотрудников.

*Взаимоотношения между сотрудниками*, вне зависимости от занимаемой должности или сферы деятельности, строятся на принципах:

- взаимного уважения и взаимопомощи;
- открытости, доброжелательности, вежливости;
- командной работы и ориентации на сотрудничество.

Любые формы пренебрежительного, грубого, оскорбительного отношения друг к другу являются недопустимыми.

*Взаимоотношения руководителей с подчиненными* строятся на принципах:

- открытости руководства по отношению к сотрудникам;
- предоставления руководством равных возможностей всем сотрудникам для выполнения своих обязанностей;
- поддержки инициативности и активности сотрудников;
- понимания специфики работы подчиненных и разделения ответственности за результаты работы;
- непредвзятости и справедливости оценки результатов работы сотрудников;
- рационального делегирования полномочий;

<p align="center"><b>ГАПОУ ТО «Тобольский медицинский колледж имени В. Солдатова»</b></p>	<p align="center"><b>СМК ПК 01-08 «Кодекс корпоративной этики»</b></p>	<p align="center"><b>Страница 4 из 7</b></p>
---	--	--

- построения и поддержания в коллективе устойчивого благоприятного психологического климата;
  - создания условий для обучения и повышения профессиональной квалификации.
- Взаимоотношения подчиненных с руководителями* строятся на принципах:
- уважения, дисциплины, соблюдения субординации;
  - добросовестного выполнения, как своих прямых должностных обязанностей, так и других заданий руководства, не описанных в должностных инструкциях, но напрямую относящихся к сфере и специфике деятельности учреждения.

*Взаимоотношения с обучающимися* строятся на принципах: взаимоуважения, профессионализма, сотрудничества, доверия, доброжелательности, корректности.

Каждый сотрудник должен понимать, что его личная миссия в Учреждении – удовлетворение потребности обучающихся в получении качественного среднего медицинского образования.

Сотрудники и обучающиеся являются участниками единого процесса.

Поэтому необходимо:

- непредвзято и справедливо оценивать результаты работы обучающихся, предоставляя им максимум возможностей;
- создавать условия для поддержания устойчивого благоприятного психологического климата в образовательном процессе, избегать всевозможных конфликтных ситуаций;
- не допускать проявлений дискриминации по каким-либо мотивам (социальным, национальным, религиозным и пр.);
- не унижать достоинства обучающихся, не допускать к ним пренебрежительного, грубого, оскорбительного отношения;
- быть корректным в любой ситуации, подавать личный пример в поведении, речи, взаимоотношениях с коллегами и обучающимися;
- не использовать служебное положение в личных целях. Помнить, что любое денежное или иное материальное вознаграждение от обучающихся или их родителей является незаконным.

*Взаимоотношения с родителями обучающихся и иными лицами* строятся на принципах:

- уважения, доброжелательности, корректности, открытости;
- сотрудники в любой ситуации должны воздерживаться от действий и заявлений, выходящих за пределы их компетенций и полномочий, в том числе во избежание случайного предоставления ложной, неточной информации, от консультирования по вопросам, требующим специальных знаний и выходящих за пределы их компетенций.

Сотрудники не должны разглашать информацию, которая может нанести кому-либо или Учреждению материальный ущерб или ущерб репутации. Информация не должна передаваться тем лицам, которым она не предназначена. Передача информации, являющейся интеллектуальной собственностью Учреждения, должна согласовываться с руководством.

### **3.2 Внешние отношения**

Отношения Учреждения с деловыми партнерами, с представителями органов власти, общественности строятся на принципах добросовестности, профессионализма, партнерства, взаимного доверия и уважения, нерушимости обязательств, полноты раскрытия необходимой информации.

Мы всегда выполняем свои обязательства и ожидаем выполнения обязательств от своих партнеров, стремимся к долгосрочному и взаимовыгодному сотрудничеству.

Мы дорожим своей репутацией, строго соблюдаем нормы и правила деловой этики

<p align="center"><b>ГАПОУ ТО «Тобольский медицинский колледж имени В. Солдатова»</b></p>	<p align="center"><b>СМК ПК 01-08 «Кодекс корпоративной этики»</b></p>	<p align="center"><b>Страница 5 из 7</b></p>
---	--	--

и права и предполагаем, что наши деловые партнеры также поддерживают высокие стандарты этики.

Мы стремимся к построению и поддержанию здоровых, конструктивных и открытых, исключающих конфликт интересов, взаимоотношений с представителями власти, общественности, деловыми партнерами.

Мы представляем полные и достоверные данные о деятельности Учреждения в соответствии с законодательством и готовы представлять расшифровку всех показателей нашей деятельности.

Поведение каждого сотрудника формирует представление деловых партнеров об Учреждении и влияет на репутацию, имидж колледжа, на стремление сотрудничать с нами.

В процессе общения с коллегами, деловыми партнерами, представителями власти, организаций, общественности сотрудникам рекомендуется придерживаться общепринятых норм и правил делового этикета.

Достоинный внешний вид, культура речи, вежливое, уважительное отношение, профессиональная компетентность вызывают уважение и интерес, формируют стиль и укрепляют имидж Учреждения.

### ***3.3 Использование ресурсов***

Учреждение создает условия для осуществления трудовой деятельности своим сотрудникам, предоставляя все необходимые ресурсы.

Учреждение доверяет своим сотрудникам и ожидает от них бережного, рационального отношения к имуществу и средствам колледжа.

Необходимо постоянно искать, использовать возможности оптимизации имеющихся ресурсов.

При выполнении своих должностных обязанностей сотрудник колледжа должен стремиться к поиску оптимального решения, сочетающего низкие затраты ресурсов и высокую эффективность.

Приветствуются любые предложения сотрудников, способствующие сохранению и укреплению материально-технической базы колледжа, оптимизации использования ресурсов.

Не рекомендуется использовать оргтехнику, средства связи, информационные и сетевые ресурсы Учреждения в личных целях.

Необходимо рационально использовать свое рабочее время, время своих коллег и деловых партнеров.

### ***3.4 Общественная деятельность***

Сотрудники Учреждения вправе состоять в общественных, политических объединениях, религиозных организациях, участвовать в их деятельности исключительно вне Учреждения и во вне рабочее время.

Сотрудник не вправе отказываться от исполнения должностных обязанностей по политическим и религиозным мотивам.

Сотрудник не вправе использовать свои должностные полномочия, программное обеспечение, колледжное оборудование, средства, доступ к информационным и сетевым ресурсам Учреждения для общественной, политической и религиозной деятельности, в том числе для агитации и пропаганды.

Сотрудники могут принимать участие в той политической деятельности, какую они считают нужной, в свое личное время и за собственный счет. Учреждением не будет осуществляться никакое вознаграждение или компенсация за эту деятельность или ее издержки ни прямо, ни косвенно.

<b>ГАПОУ ТО «Тобольский медицинский колледж имени В. Солдатова»</b>	<b>СМК ПК 01-08 «Кодекс корпоративной этики»</b>	<b>Страница 6 из 7</b>
---	--	------------------------

Сотрудник, занимающийся политической или иной общественной, религиозной деятельностью, не вправе выступать от имени Учреждения при ее осуществлении.

В Учреждении недопустима дискриминация по политическим, религиозным мотивам.

#### **4. Укрепление имиджа учреждения**

Вся деятельность Учреждения направлена на поддержание и укрепление его имиджа.

Все сотрудники колледжа должны быть информированы о миссии образовательного учреждения, его ценностях для обеспечения понимания каждым необходимости его труда в общем результате деятельности, его роли и значении в реализации миссии Учреждения.

Каждый сотрудник должен понимать, что он член команды и представляет интересы колледжа, общий успех зависит от вклада каждого.

Сотрудники колледжа должны проявлять лояльность к Учреждению, отстаивать его интересы, ориентируясь на реализацию его стратегических целей и создание положительного имиджа.

Сотрудникам колледжа не рекомендуется принимать участие в действиях, которые могут повлечь за собой дискредитацию Учреждения, вызвать конфликт интересов или нанести ущерб Учреждению или его репутации.

Для поддержания и укрепления имиджа Учреждения рекомендуется:

- принимать участие в мероприятиях разного уровня (международных, Российских, региональных, областных, муниципальных) добиваться высоких результатов;
- совершенствовать систему поощрений, мониторинга и оценки профессиональной деятельности сотрудников;
- формировать и укреплять здоровьесберегающую среду в образовательном учреждении;
- формировать стиль Учреждения с учетом миссии, стратегических целей и задач, в соответствии с основными принципами, правилами и нормами деловой этики.

#### **5. Конфликт интересов**

Все сотрудники должны действовать в интересах Учреждения, избегать и предотвращать любые конфликты интересов, в конфликтных ситуациях отстаивать интересы Учреждения.

При попадании в конфликтную ситуацию сотруднику рекомендуется соблюдать достойное поведение и действовать в соответствии со своими должностными обязанностями, чтобы не скомпрометировать себя.

В случае, когда конфликта интересов избежать невозможно, сотрудник должен обратиться за помощью в разрешении ситуации к своему непосредственному руководителю, по согласованию с ним принять меры по преодолению данного конфликта. При невозможности разрешения конфликта непосредственным руководителем сотрудник вправе обратиться к вышестоящему руководителю.

#### **6. Заключительные положения**

Настоящий Кодекс призван поддерживать имидж идущего в ногу со временем и эффективно работающего Учреждения, в котором работают компетентные сотрудники, ориентированные на результат.

Каждый сотрудник в отдельности ассоциируется в глазах сторонних организаций и деловых партнеров с Учреждением в целом, поэтому должен понимать и принимать изложенные в кодексе этические принципы и нормы поведения, применять их в своей

<b>ГАПОУ ТО «Тобольский медицинский колледж имени В. Солдатова»</b>	<b>СМК ПК 01-08 «Кодекс корпоративной этики»</b>	<b>Страница 7 из 7</b>
---	--	------------------------

повседневной практике, добиваться признания их частью деловой культуры Учреждения.

Нарушение правил и норм деловой этики, содержащихся в настоящем Кодексе, иных внутренних документах Учреждения, или являющихся общепринятыми, может являться основанием для неприменения мер стимулирующего характера, не повышения в должности и принятия иных мер к нарушителю.

Коллектив Учреждения обсуждает, утверждает настоящий Кодекс, вносит в него изменения и дополнения, определяет основные направления его реализации.

Качество реализации Кодекса будет обсуждаться на общем собрании коллектива и отслеживаться через систему обратной связи (анкетирование) ежегодно.

Текст настоящего Кодекса размещается на сайте Учреждения, должен находиться во всех подразделениях колледжа.