



КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«КРИВОРІЗЬКИЙ ФАХОВИЙ МЕДИЧНИЙ КОЛЕДЖ»
ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»

ЗАТВЕРДЖЕНО

рішенням Педагогічної ради
КЗ «Криворізький фаховий медичний
коледж» ДОР»



протокол № 1
від «29» вересня 2025 р.

Директор Тетяна БАБЕНКО

**КОДЕКС
КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ**

Введено в дію наказом директора

№ 45-0 від «29» вересня 2025 р.



Кривий Ріг

ЗМІСТ

1. Загальні положення та правова основа	3
2. Суб'єкти, на які поширюється дія кодексу.....	3
3. Глосарій термінів і понять.....	4
4. Корпоративні цінності коледжу.....	6
5. Стандарти професійних взаємовідносин	7
6. Етичні принципи учасників освітнього процесу	7
7. Вимоги до зовнішнього вигляду, носіння медичного одягу та корпоративної атрибутики	10
8. Захист честі та гідності, врегулювання конфліктів і реагування на порушення кодексу.....	12
9. Прикінцеві положення	17

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ТА ПРАВОВА ОСНОВА

Кодекс корпоративної етики є внутрішнім нормативним документом, що діє на підставі Статуту Коледжу, Законів України «Про освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Основи законодавства України про охорону здоров'я», «Про запобігання корупції», нормативів Міністерства охорони здоров'я України та Міжнародного кодексу медичної етики, і є обов'язковим для виконання всіма учасниками освітнього процесу з моменту його затвердження.

Він визначає загальні етичні принципи, правила поведінки та стандарти взаємодії для всіх учасників спільноти Коледжу як у навчальному середовищі, так і під час проходження практичної підготовки на клінічних базах. Положення Кодексу є обов'язковими для дотримання всіма співробітниками, здобувачами освіти, партнерами та іншими зацікавленими сторонами, що взаємодіють із Коледжем.

Кодекс конкретизує морально-етичні та деонтологічні орієнтири в межах коледжного середовища, слугує основою для розгляду етичних питань, запобігання конфліктам і прийняття управлінських та педагогічних рішень.

При прийнятті на роботу, зарахуванні чи поновленні на навчання особи погоджуються дотримуватися внутрішніх правил, включно з цим Кодексом. Порухення його положень може призвести до дисциплінарної та академічної відповідальності, визначеної у трудових договорах, договорах про надання освітніх послуг або правилах внутрішнього розпорядку Коледжу.

2. СУБ'ЄКТИ, НА ЯКІ ПОШИРЮЄТЬСЯ ДІЯ КОДЕКСУ

Дія Кодексу охоплює повне коло внутрішніх і зовнішніх учасників життєдіяльності закладу:

Адміністрація закладу (дирекція, завідувачі відділень, методисти, голови циклових комісій): дотримання етичних принципів є основою прозорого управління, колегіальності, збереження балансу інтересів, довіри всередині колективу та обов'язковою умовою формування відповідальної інституційної культури й безпечного освітнього середовища.

Педагогічні працівники (зокрема викладачі клінічних дисциплін і лікарі-сумісники): обов'язковим є дотримання стандартів академічної чесності та професійної деонтології; особиста поведінка, культура слова й фахова майстерність викладача формують авторитет медичної та педагогічної діяльності, стаючи еталоном для наслідування.

Здобувачі освіти (студенти денної, заочної, вечірньої форми та слухачі курсів): дотримуються норм кодексу з метою забезпечення самоповаги, взаємоповаги в навчальному колективі, збереження честі білого халата та формування особистості як висококваліфікованого, людиноцентричного, відповідального медичного фахівця і громадянина.

Батьки, опікуни, піклувальники та сім'ї здобувачів освіти: на основі взаємної поваги та дотримання етичних принципів конструктивно взаємодіють із Коледжем, створюючи спільне довірливе середовище, у якому забезпечується гармонійний розвиток, психологічна підтримка та добробут майбутніх медиків.

3. ГЛОСАРІЙ ТЕРМІНІВ І ПОНЯТЬ

Академічна доброчесність — сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та практичної діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання.

Академічний плагіат — оприлюднення (частково або повністю) наукових чи навчальних результатів, отриманих іншими особами, як результатів власного дослідження чи самостійної роботи, а також відтворення опублікованих текстів без зазначення авторства.

Булінг (цькування) — діяння учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному чи сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій (кібербулінг), що вчиняються стосовно особи та спричиняють шкоду її психічному або фізичному здоров'ю.

Взаємоповага та культура вдячності — морально-етична позиція, яка ґрунтується на визнанні гідності кожної людини, толерантності до думок колег і здобувачів освіти, підтримці традицій закладу та публічному визнанні професійних успіхів співробітників і студентів.

Деонтологія (медична етика) — вчення про юридичні, професійні та моральні обов'язки медичного працівника щодо пацієнта, колег і суспільства загалом; система правил, що виключає байдужість, зверхність чи завдання шкоди честі хворого.

Клінічна база практики — лікувально-профілактичний заклад охорони здоров'я, на базі якого студенти Коледжу відпрацьовують практичні навички безпосередньо біля ліжка хворого або в маніпуляційних/операційних залах під наглядом наставників.

Комісія з корпоративної етики та медіації — постійно діючий колегіальний орган Коледжу, уповноважений розглядати звернення щодо порушення цього Кодексу, розв'язувати конфлікти мирним шляхом та надавати рекомендації директору щодо дисциплінарних рішень.

Конфлікт інтересів — суперечність між приватними інтересами особи (викладача, співробітника, адміністратора) та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає або може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень або оцінювання знань.

Корпоративна культура Коледжу — комплексна система спільних цінностей, традицій, правил поведінки, стилю ділового спілкування, зовнішнього вигляду та символіки, що вирізняють заклад і створюють унікальну атмосферу єдності колективу.

Лікарська (медична) таємниця — охоронювана законом конфіденційна інформація про стан здоров'я пацієнта, факт звернення за медичною допомогою, діагноз, методи лікування, а також відомості про його особисте й сімейне життя, отримані студентами чи працівниками під час навчання або виконання професійних обов'язків.

Медіація — добровільний, структурований і конфіденційний позасудовий процес урегулювання конфлікту (суперечки), у якому сторони за допомогою незалежного посередника (медіатора) намагаються знайти взаємоприйнятне рішення.

Мобінг (цькування на робочому місці) — систематичні тривалі умисні дії керівництва чи колег (психологічний тиск, безпідставна критика, ігнорування, створення нестерпних умов праці), спрямовані на приниження гідності працівника та його примусове звільнення.

Пацієнтоорієнтованість — підхід до організації взаємодії, за якого потреби, психологічний стан, безпека, гідність та автономія пацієнта є головним пріоритетом у щоденній навчальній і лікувально-діагностичній діяльності майбутнього медика.

Фаворитизм та непотизм (кумівство) — упереджене надання необґрунтованих привілеїв, завищення балів чи призначення на посади окремих осіб на основі родинних зв'язків, особистої прихильності або корисливих мотивів, що руйнує засади рівності та справедливості.

Цифрова етика та медіагігієна — правила поведінки в інтернеті, соціальних мережах, навчальних чатах та месенджерах, які виключають поширення чутливих медичних даних, образ, дискримінації, неправдивої медичної інформації та захищають бренд і репутацію Коледжу.

4. КОРПОРАТИВНІ ЦІННОСТІ КОЛЕДЖУ

Життя та гідність людини: найвища фундаментальна цінність як у навчальному середовищі, так і біля ліжка пацієнта.

Взаємоповага та культура вдячності: визнання внеску кожного члена колективу — від студента першого курсу до ветерана педагогічної та клінічної праці.

Професійна та академічна чесність: прозорість навчання та оцінювання, нульова толерантність до корупції, плагіату та недбалості.

Співпраця та менторство: партнерська взаємодія замість авторитарності; підтримка ініціативи та наставництво досвідчених лікарів/викладачів над молоддю.

Емпатія та безбар'єрність: щире піклування про фізичне та психологічне благополуччя членів спільноти, психологічна безпека й інклюзивність.

5. СТАНДАРТИ ПРОФЕСІЙНИХ ВЗАЄМОВІДНОСИН

5.1. Партнерство «Викладач — Студент»

Взаємодія будується на основі взаємної довіри, доброзичливості та конструктивної вимогливості.

Викладач виступає модератором знань, наставником і ментором, уникаючи зверхності, фаворитизму чи публічного висміювання помилок здобувачів.

Оцінювання знань є виключно прозорим, об'єктивним та базується на зрозумілих критеріях.

Студенти ставляться до викладачів та персоналу з повагою, виявляють активність у навчанні та сумлінно виконують завдання.

5.2. Колегіальність та взаємодія в колективі

Співробітники керуються принципами командної роботи, колегіальної підтримки та доброзичливого зворотного зв'язку.

Критика спрямовується на процеси та результати діяльності, а не на особистість колеги чи студента.

Забороняються будь-які форми прояву мобінгу (цькування на робочому місці), поширення чуток або дискримінації.

6. ЕТИЧНІ ПРИНЦИПИ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

Діяльність кожного представника спільноти Криворізького фахового медичного коледжу ґрунтується на системі взаємопов'язаних морально-етичних норм, які поєднують академічну культуру та медичну деонтологію.

6.1. Фундаментальні універсальні принципи спільноти

Людиноцентричність і пріоритет людської гідності: визнання життя, здоров'я, честі та прав кожної особистості найвищою соціальною цінністю. Будь-які управлінські рішення, форми педагогічного впливу та клінічні маніпуляції здійснюються виключно через призму турботи про людину.

- Принцип «Не нашкодь»: базовий медичний імператив, що діє як біля ліжка хворого, так і в освітньому процесі: заборонено вчиняти дії, які можуть спричинити фізичну шкоду пацієнту або завдати психологічної, моральної чи професійної травми студенту чи співробітнику.

- Академічна та професійна чесність: нульова толерантність до списування, фальсифікації результатів досліджень, симуляції виконання практичних навичок, хабарництва та зловживання посадовим становищем.

- Рівноправність, толерантність та недискримінація: забезпечення рівних можливостей і поваги до кожного, незалежно від статі, раси, релігійних поглядів, етнічного походження, віку, стану здоров'я (зокрема наявності інвалідності) чи соціального статусу.

- Конфіденційність і захист приватності: неухильне дотримання таємниці персональних даних, навчальних результатів, психологічного консультування та суворе збереження лікарської таємниці щодо пацієнтів клінічних баз.

- Соціальна відповідальність та громадянська позиція: усвідомлення місії медичного працівника в умовах надзвичайних ситуацій, воєнного стану та криз у системі охорони здоров'я, готовність до волонтерської допомоги та професійної підтримки Криворізької громади.

6.2. Етичні принципи педагогічних працівників

Професіоналізм і доказовість: постійне вдосконалення фахового рівня, викладання виключно на засадах сучасної доказової медицини, впровадження інноваційних симуляційних методик.

Педагогічний такт і наставництво: партнерська взаємодія зі студентами, конструктивна критика без переходу на особистості, відсутність авторитаризму, підтримка ініціативи та наукового пошуку молоді.

Об'єктивність та неупередженість: виключно прозоре оцінювання знань і навичок на основі чітких критеріїв; абсолютна неприпустимість суб'єктивного фаворитизму чи дискримінації за особистими мотивами.

Деонтологічний взірець: демонстрація бездоганної культури мовлення, медичного етикету, емпатії до пацієнтів під час клінічних занять, що слугує практичним орієнтиром для майбутнього фахівця.

Академічна свобода та взаємоповага: повага до права колег на власну наукову позицію, колегіальність, неприйнятність публічної критики викладачів у присутності здобувачів освіти.

6.3. Етичні принципи здобувачів освіти

Усвідомлення професійної відповідальності: розуміння, що статус медичного працівника формується з першого дня навчання, а якість здобутих знань і маніпуляційних навичок безпосередньо впливає на життя майбутніх пацієнтів.

Сумлінність і мотивація: активна робота на лекціях, семінарах і практичних заняттях, систематична самостійна підготовка, відпрацювання симуляційних навичок до рівня автоматизму.

Повага до наставників та колег: шанобливе ставлення до викладачів, адміністрації, технічного персоналу коледжу, лікарів і медичних сестер на клінічних базах, а також підтримка однокурсників.

Етичність біля ліжка пацієнта: делікатність, чуйність, охайність зовнішнього вигляду, отримання інформованої згоди хворого перед виконанням процедур і бездоганна поведінка у лікувально-профілактичних закладах.

Чесність у контрольних заходах: самостійне складання іспитів, заліків, диференційованих заліків; відмова від будь-яких несанкціонованих шпаргалок, гаджетів або сторонньої допомоги.

6.4. Етичні принципи адміністративно-управлінського персоналу

Прозорість і підзвітність: відкритість процесів прийняття рішень, регулярний діалог із трудовим колективом та органами студентського самоврядування.

Справедливість і недискримінаційне лідерство: рівний розподіл ресурсів, об'єктивне заохочення працівників за професійні досягнення, уникнення конфлікту інтересів і непотизму (кумівства).

Створення безпечного та безбар'єрного середовища: забезпечення фізичної та психологічної безпеки в корпусах, гуртожитку та сховищах коледжу; розбудова інклюзивного простору.

Захист гідності працівників і здобувачів: своєчасне та неупереджене реагування на випадки булінгу, мобінгу або корупційних правопорушень, підтримка інституту студентського самоврядування.

6.5. Етичні принципи взаємодії з клінічними базами та роботодавцями

Партнерство заради якості: спільна відповідальність за безпеку пацієнтів та якість клінічної підготовки майбутніх фельдшерів, сестер медичних, акушерів і лаборантів.

Взаємна повага до регламентів: дотримання студентами й викладачами санітарно-епідемічного режиму, внутрішнього розпорядку та лікарняних протоколів лікувальних закладів м. Кривого Рогу.

Чесний зворотний зв'язок: готовність роботодавців надавати відкриті оцінки рівня практичної підготовки студентів для своєчасного вдосконалення освітньо-професійних програм коледжу.

7. ВИМОГИ ДО ЗОВНІШНЬОГО ВИГЛЯДУ, НОСІННЯ МЕДИЧНОГО ОДЯГУ ТА КОРПОРАТИВНОЇ АТРИБУТИКИ

Зовнішній вигляд представників Криворізького фахового медичного коледжу є складовою професійної культури, формує довіру пацієнта до системи охорони здоров'я та забезпечує неухильне дотримання вимог інфекційного контролю і санітарно-протиепідемічного режиму.

7.1. Загальні вимоги до медичного одягу (дрес-коду)

Носіння медичного одягу є обов'язковим для студентів і викладачів під час практичних і лабораторних занять, роботи в симуляційних кабінетах,

анатомічному центрі, а також під час перебування на клінічних базах практики (лікарні, пологові будинки, станції швидкої допомоги, аптеки).

Базовий комплект:

Класичний медичний халат або медичний костюм (куртка та штани) встановленого зразка, що відповідає розміру, виготовлений із цупкої тканини, стійкої до дезінфекції.

Медична шапочка (ковпак), яка повністю закриває волосяний покрив.

Одноразові або багаторазові засоби індивідуального захисту (медичні маски, респіратори, захисні щитки/окуляри, рукавички) — відповідно до зони перебування та протоколу інфекційної безпеки.

Стан та догляд:

Медичний одяг має бути бездоганно чистим, випрасуваним і цілим.

Зміна медичного одягу здійснюється не рідше ніж двічі на тиждень, а у випадках забруднення біологічними рідинами — негайно.

Суворе правило транспортування: категорично заборонено пересуватися у медичному одязі громадським транспортом, перебувати на вулиці за межами корпусів чи клінічних баз, а також приходити у ньому з дому. Зміна цивільного одягу на медичний відбувається виключно у роздягальнях Коледжу або лікарень.

Вимоги до змінного взуття:

Наявність спеціального змінного клінічного взуття є обов'язковою.

Дозволяється використання медичних сабо (шкіряних чи спеціальних полімерних із закритим або перфорованим носком) або зручного закритого ортопедичного взуття з безшумною підошвою, що легко піддається миттю та дезінфекції.

Заборонено використання тканинного взуття (кеди, відкриті капці), а також взуття на підборах.

7.2. Вимоги до особистої гігієни та зовнішнього вигляду

Зовнішній вигляд медичного працівника безпосередньо впливає на асептику та безпеку виконання маніпуляцій.

Руки та нігті: нігті мають бути коротко підстриженими (край нігтьової пластини не перевищує 1-2 мм) для забезпечення ефективної гігієнічної обробки рук та запобігання пошкодженню медичних рукавичок.

Забороняється використання штучних (нарощених) нігтів, накладних тіпсів, а також яскравого чи пошкодженого гель-лаку (лакове покриття допустиме лише прозоре або нейтральних нюдових відтінків без сколів і тріщин).

Ювелірні вироби та аксесуари: під час практичних і клінічних занять заборонено носити наручні годинники, каблучки, персні, браслети (включно зі смартгодинниками та фітнес-трекерами на зап'ястках), оскільки вони перешкоджають якісній антисептиці шкіри рук.

Допускаються непомітні сережки-пусети (гвіздки) та гладка обручка (якщо це не суперечить протоколу конкретного операційного чи маніпуляційного відділення). Пірсинг на відкритих ділянках обличчя під час клінічної практики має бути закритий або знятий.

Зачіска, макіяж і парфумерія: волосся має бути чистим, охайно зібраним і повністю прибраним під медичну шапочку; пасма не повинні звисати на обличчя або торкатися робочого поля. Борода та вуса мають бути коротко підстриженими та охайними, а у відділеннях високого ризику — прикритими спеціальною маскою. Макіяж має бути стриманим, денним.

Заборона різких парфумів: у навчальних аудиторіях і особливо в клінічних відділеннях суворо заборонено використання парфумерних засобів із різким, стійким запахом задля уникнення алергічних реакцій, нападів астми чи токсикозу в пацієнтів та колег.

8. ЗАХИСТ ЧЕСТІ ТА ГІДНОСТІ, ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ І РЕАГУВАННЯ НА ПОРУШЕННЯ КОДЕКСУ

8.1. Загальні засади та організація розгляду звернень

8.1.1. Цей розділ визначає внутрішній порядок захисту честі, гідності, професійної репутації та прав учасників освітнього процесу, розгляду

повідомлень про порушення цього Кодексу й урегулювання міжособистісних конфліктів у Коледжі.

8.1.2. Організацію розгляду звернень забезпечує директор Коледжу. Для попереднього вивчення обставин конкретного звернення директор письмовим дорученням визначає відповідального працівника з урахуванням змісту звернення, його посадових повноважень і відсутності конфлікту інтересів. Постійна комісія для розгляду порушень цього Кодексу не утворюється.

8.1.3. За потреби до з'ясування окремих обставин або надання консультацій можуть залучатися заступник директора, керівник відповідного структурного підрозділу, практичний психолог, юрисконсульт — за наявності, інші фахівці в межах їхньої компетенції.

Участь представників профспілки, студентського самоврядування або інших представників сторін забезпечується відповідно до законодавства та з дотриманням вимог щодо захисту персональних даних.

8.1.4. Розгляд звернень здійснюється на засадах законності, неупередженості, поваги до гідності, доступності звернення, своєчасності, конфіденційності та недопущення переслідування заявників.

Висновок про порушення не може ґрунтуватися виключно на припущеннях, чутках або особистому ставленні до учасників конфлікту.

8.1.5. Особа, дії якої оскаржуються, а також працівник, який має приватний інтерес щодо результатів розгляду, не можуть здійснювати перевірку звернення або готувати висновок щодо нього. Про відповідні обставини працівник невідкладно повідомляє директора.

8.1.6. Якщо звернення стосується директора Коледжу, заявник має право звернутися до засновника, уповноваженого ним органу або іншого компетентного органу. Директор не здійснює розгляду скарги на власні дії по суті.

8.1.7. Цей порядок не замінює спеціальних процедур реагування на булінг, насильство та жорстоке поводження з дітьми, сексуальні домагання,

дискримінацію, мобінг, корупційні правопорушення або порушення академічної доброчесності. За наявності відповідних ознак застосовуються вимоги законодавства та спеціальних внутрішніх документів Коледжу.

8.2. Подання звернень і порядок їх розгляду

8.2.1. Звернення про можливе порушення Кодексу подається директору Коледжу в письмовій або електронній формі через офіційні канали, оприлюднені на вебсайті Коледжу, або під час особистого прийому.

Електронна чи фізична скринька довіри використовується за умови її фактичного запровадження та визначення порядку доступу до повідомлень.

8.2.2. У зверненні зазначаються відомості про заявника та спосіб зворотного зв'язку відповідно до вимог законодавства, суть події, відомі обставини, орієнтовні дата й місце події, особи, яких стосується повідомлення.

Наявні документи, електронні повідомлення та інші матеріали додаються за можливості. Відсутність доданих доказів сама по собі не є підставою для відмови у прийнятті належно оформленого звернення.

8.2.3. Анонімні повідомлення опрацьовуються у випадках і порядку, передбачених законодавством. Конкретні відомості про загрозу життю, здоров'ю чи безпеці осіб оцінюються для невідкладного реагування незалежно від зазначення авторства повідомлення.

8.2.4. Звернення реєструється з обмеженням доступу до персональних даних. Протягом трьох робочих днів із дня надходження здійснюється його попереднє опрацювання: визначаються компетенція Коледжу, відповідальний виконавець, необхідність застосування спеціальної процедури та потреба в невідкладних заходах безпеки.

Цей строк не застосовується для відтермінування дій, які відповідно до законодавства мають бути вчинені негайно або в коротший строк.

8.2.5. Під час розгляду відповідальний працівник вивчає матеріали, отримує пояснення та за потреби уточнює інформацію в осіб, яким відомі

обставини події. Збирання й використання інформації здійснюються законними способами та в обсязі, необхідному для розгляду звернення.

8.2.6. Особі, щодо якої подано звернення, забезпечується можливість ознайомитися із суттю претензій, надати пояснення, матеріали та заперечення. Ознайомлення здійснюється з урахуванням установлених законом обмежень щодо розкриття інформації про заявників, викривачів, дітей та інших осіб.

8.2.7. Загальні звернення розглядаються у строки, визначені Законом України «Про звернення громадян». Для повідомлень, на які поширюються спеціальні процедури, застосовуються встановлені для них строки. від 02.10.1996 № 393/96-ВР

8.2.8. За результатами вивчення обставин відповідальний працівник готує письмовий висновок, який містить опис установлених обставин, оцінку матеріалів, положення Кодексу, яких стосується звернення, та пропозиції щодо подальших дій. Висновок має рекомендаційний характер і не є дисциплінарним стягненням.

8.2.9. Рішення за результатами розгляду ухвалює директор або інший уповноважений законом суб'єкт у межах своєї компетенції. Заявнику надається вмотивована відповідь із зазначенням результатів розгляду та порядку оскарження без розголошення захищених відомостей.

8.3. Урегулювання конфліктів і заходи реагування

8.3.1. Для врегулювання міжособистісного конфлікту сторонам можуть бути запропоновані індивідуальні консультації, спільна примирна зустріч, психологічна підтримка або інші добровільні способи відновлення конструктивної взаємодії.

Відмова від участі в примирній зустрічі не є самостійною підставою для застосування заходів відповідальності.

8.3.2. За взаємною згодою сторін може проводитися медіація із залученням медіатора, який відповідає вимогам Закону України «Про медіацію». Досягнуті

домовленості оформлюються в погодженій сторонами формі та не можуть порушувати права інших осіб або суперечити законодавству.

8.3.3. Примирення сторін не скасовує обов'язкового повідомлення компетентних органів та інших дій, передбачених законодавством. Участь у примирних процедурах не може нав'язуватися постраждалій особі.

8.3.4. За результатами розгляду можуть бути рекомендовані:
індивідуальна роз'яснювальна бесіда;
консультація практичного психолога;
навчання з питань етичної комунікації, недискримінації, захисту персональних даних або професійної деонтології;
добровільне вибачення чи інша погоджена сторонами дія для усунення наслідків конфлікту;
організаційні зміни для запобігання повторенню подібних ситуацій.

8.3.5. Питання дисциплінарної відповідальності працівників вирішується роботодавцем виключно на підставах і в порядку, визначених трудовим законодавством. До застосування дисциплінарного стягнення від працівника вимагаються письмові пояснення; враховуються тяжкість порушення, його наслідки, обставини вчинення та попередня робота працівника.

8.3.6. Щодо здобувачів освіти застосовуються заходи, передбачені законодавством та прийнятими відповідно до нього внутрішніми документами Коледжу. Цей Кодекс не встановлює самостійних підстав для відрахування, позбавлення стипендії, припинення права проживання в гуртожитку або обмеження доступу до освіти.

8.3.7. У разі безпосередньої загрози безпеці пацієнтів, здобувачів чи працівників уповноважені особи невідкладно припиняють небезпечну дію та вживають передбачених законодавством заходів захисту. Подальша участь здобувача у практичній підготовці організовується з дотриманням вимог безпеки та його права на освіту.

8.3.8. За наявності ознак правопорушення інформація передається компетентному органу у випадках і строки, визначені законодавством. Внутрішній розгляд не підміняє повноважень правоохоронних органів чи суду.

8.4. Захист учасників розгляду та оскарження

8.4.1. Забороняється переслідування особи за добросовісне звернення, надання пояснень, участь як свідка або допомогу заявнику. Не допускається використання цих обставин для необґрунтованого зниження оцінок, погіршення умов навчання чи праці, психологічного тиску або інших несприятливих дій.

8.4.2. Непідтвердження повідомлених обставин саме по собі не свідчить про завідомо неправдиве звернення та не є підставою для покарання заявника.

8.4.3. Учасники розгляду зобов'язані не розголошувати персональні дані та іншу інформацію з обмеженим доступом, отриману під час розгляду. Це зобов'язання не обмежує законне звернення по правничу допомогу, до компетентних органів або суду.

8.4.4. Учасник розгляду має право подати директору вмотивовану заяву про перегляд висновку відповідального працівника, зокрема у зв'язку з неповнотою перевірки, помилковою оцінкою матеріалів, новими обставинами або порушенням процедури. Повторне вивчення обставин доручається іншому неупередженому працівникові.

8.4.5. Рішення та дії директора можуть бути оскаржені засновнику, уповноваженому ним органу, іншому компетентному органу або до суду відповідно до законодавства. Попереднє використання внутрішньої процедури перегляду не є обов'язковою умовою такого звернення та не змінює встановлених законом строків оскарження.

9. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

9.1. Кодекс затверджується Конференцією трудового колективу, Педагогічною радою Коледжу.

9.2. Ознайомлення з Кодексом є обов'язковим для кожного співробітника під час працевлаштування та здобувача освіти під час зарахування.

9.3. Кодекс є «живим» документом і може оновлюватися відповідно до змін у законодавстві та ініціатив студентської й педагогічної спільноти.