СХВАЛЕНО ЗАТВЕРДЖУЮ

Протокол засідання педагогічної ради Директор Боремельського НВК

Боремельського НВК «ЗОШ І-ІІ ступенів-колегіум»

«ЗОШ І-ІІ ступенів-колегіум» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Надія КРОТІК

 23.12.2020 №2 24.12.2020

**Кодекс**

**корпоративної етики**

**учасників освітнього процесу**

**Боремельського НВК «ЗОШ І-ІІ ступенів-колегіум»**

**Боремельської сільської ради**

**1. Преамбула**

Кодекс корпоративної етики учасників освітнього процесу Боремельського НВК «ЗОШ І-ІІ ступенів-колегіум» (далі – Кодекс) визначає правила та норми кор­поративної поведінки, відображає ключові цінності, принципи та стандарти ро­боти, що дадуть змогу досягати поставлених цілей. Оскільки результат залежить від діяльності кожного, учасники освітнього процесу мають дотримуватися принципів та цінностей школи.

Кодекс – зведення правил і принципів, які визначають етику взаємин як усередині школи, так і взаємин школи з партнерами, органами управління освітою, ін­шими закладами та установами.

Він не формальність, а інструмент, за допомогою якого навчальний заклад до­сягне поставлених цілей, забезпечить високий рівень роботи, позитивну ре­путацію школи.

Дотримання Кодексу передбачає, що його слід не лише знати, а й виконувати.

**2. Загальні положення**

2.1. Кодекс розроблений на основі загальноприйнятих принципів і норм законодавства України, рекомендацій МОН, Статуту школи, Правил внутрішнього трудового розпорядку, загальноприйнятих стандартів ділової етики.

1. У Кодексі відображені основні принципи корпоративної поведінки та етичні норми для працівників Боремельського НВК «ЗОШ І-ІІ ступенів-колегіум». Кодекс ґрунтується на принципах чесності й добропорядності та визначає основні вимоги до ділових взаємин працівників школи.
2. Кодекс покликаний допомогти кожному учаснику освітнього процесу мати чітке уявлення про систему цінностей школи, його корпоративну культуру, встановлені етичні норми ділової поведінки працівників, манеру спілкування з колегами, розв'язувати виробничі ситуації, попереджувати ситуації конфлікту інтересів, які виникають під час роботи.
3. Адміністрація закладу розраховує на те, що всі працівники школи будуть керуватися найвищими стандартами особистої та професійної добропорядності в усіх аспектах своєї діяльності та дотримуватися правил, норм і принципів роботи школи. За жодних умов працівники не мають ставити під загрозу репутацію школи, а також принципи добропорядності, навіть якщо це може принести потенційну вигоду школі.

2.5. Кодекс не описує усі можливі ситуації, які можуть виникнути під час роботи, але містить орієнтири, що закладають основи та використовуються під час розв'язання складних виробничих чи етичних ситуацій.

**3. Мета і завдання**

1. Метою Кодексу є узагальнення норм поведінки та їх поширення на всіх працівників школи, закріплення загальних стандартів діяльності школи, спрямованих на поліпшення репутації, підвищення стабільності та ефективності роботи школи.
2. Завдання Кодексу:

– забезпечити розуміння працівниками місії, цінностей і принципів роботи школи, а також усвідомлення своєї ролі у постійному її розвитку;

*–* визначити стандарти етичної поведінки в роботі та дотримуватися їх з учасниками освітнього процесу, місцевою владою та громадськістю;

*–*запобігати порушень і конфліктних ситуацій;

*–*гарантувати прозору діяльність школи;

*–*забезпечувати баланс між інтересами працівників школи, батьками, партнерами школи, органами управління освітою, іншими закладами та установами.

**4. Основні принципи розвитку школи**

4.1.Школа є загальноосвітнім навчальним закладом України, у якому застосовують сучасні підходи до надання освітніх послуг.

4.2.Головним підходом у наданні освітніх послуг відповідно до освітніх стандартів є максимальна орієнтація на учасників освітнього процесу та розуміння їхніх потреб.

4.3.Створення сучасної школи, яка навчає та виховує молоде покоління, досягається, зокрема, шляхом впровадження сучасних технологій і процесів в освіті,використовуючи як традиційний, так і перспективний досвід. Постійне вдосконалення якості освітніх послуг та індивідуальний підхід до учасників освітнього процесу забезпечує високий освітній рівень школи та її рейтинг.

1. Об'єднання зусиль учителів як професіоналів своєї справи, а також досвідченої команди всього колективу дає змогу досягти стратегічних цілей розвитку школи.

**5. Корпоративні цінності школи**

5.1.Ми бережемо й цінуємо свою репутацію та усвідомлюємо свою відповідальність перед учнями, батьками, органами влади, партнерами. Корпоративні традиції школи відображають принципи побудови процесу високої якості, до якого ми прагнемо. Усі працівники мають поділяти корпоративні цінності школи та нести відповідальність за їх дотримання.

5.2.Корпоративними цінностями школи є:

– чесність і порядність – найміцніший фундамент усіх взаємин і основа на­шої репутації. Це означає, що:

* наші слова ніколи не розходяться з діями;
* не боїмося говорити правду, визнавати помилки й виправляти їх разом, працюючи на спільний результат;
* дотримуємося цінностей, норм корпоративної етики, правил поведінки, а також Правил внутрішнього трудового розпорядку школи, не роблячи жодних винятків або некоректних компромісів;
* є чемними з дітьми, батьками, колегами, партнерами, будуємо довірчі взаємини;
* неухильно дотримуємо всіх домовленостей із колегами, партнерами, учасниками освітнього процесу.

– відповідальність. Ми відповідально працюємо з учнями, батьками, колега­ми та партнерами. Дотримуємося вимог Закону України «Про освіту» та Закону України «Про повну загальну середню освіту», інших нор­мативних документів у галузі освіти, а також вимог документів закладу та несемо персональну відповідальність за їх виконання.

– ефективність – інструмент досягнення оптимальних результатів у всьому, що ми робимо. Для нас ефективність – це:

* реалізація поставлених завдань;
* застосування сучасних принципів і підходів під час навчання дітей та роботи;
* постійне вдосконалення;
* ефективне використання ресурсів;
* пошук нових можливостей;
* готовність до змін.

– професіоналізм – безперервне прагнення до підвищення професійного рівня. Для нас це:

* відповідність найвищим стандартам;
* самовдосконалення;
* заохочення ініціативи та новаторства;
* залучення та утримання висококваліфікованих фахівців;
* справедлива оцінка досягнень;
* натхнення членів команди та якісна реалізація поставлених завдань.

– репутація – найбільша корпоративна цінність, головний показник нашої професійності та ефективності, яка відображається у високих результатах діяльності школи. Ми маємо дорожити своїм ім'ям і прагнути виправдати довіру учнів батьків. Ми маємо поважати традиції школи, дотримуватися відкритості й прозо­рості – важливих складових партнерських стосунків.

– корпоративний стиль – невід'ємна складова іміджу школи, єдність професійних і моральних переконань усіх працівників.

**6. Принципи корпоративної етики школи**

6.1. Чесність і добросовісність:

* Ми завжди і в усьому чесні.
* Кожен із нас пам'ятає про особисту відповідальність і не використовує свою посаду в особистих цілях.
* Нам заборонено виносити шкільне майно за межі території школи без дозволу.

– Ми не маємо допускати жодних професійних зловживань.

– Ми дбаємо про репутацію школи: утримуємося від дій і публічних висловлювань, суб'єктивних оцінок і суджень, які можуть негативно вплинути на репутацію школи.

* Ми маємо докладати максимальні зусилля, щоб запобігти або мінімізувати конфлікти.
* Запобігти чи врегулювати конфліктну ситуацію – завдання кожного працівника.

6.2. Взаємини з колегами:

* Ми прагнемо забезпечити комфортну робочу атмосферу всім працівникам і запобігати конфліктним ситуаціям.
* Ми ставимося до колег із чесністю і прямотою та будуємо стосунки на взаємній довірі.
* Незалежно від посад, які працівники обіймають, вони мають корректно звертатися до колег, не використовувати ненормативну лексику, виявляти доброзичливість і гнучкість під час вирішення спільних завдань, надавати взаємодопомогу.
* У взаєминах з колегами неприйнятні грубість, тиск і небажання шукати вихід із проблемних ситуацій.
* Директор, як наставник, доносить працівникам ідеї щодо розвитку школи. Своїми діями він показує приклад, спираючись на досягнення поставлених цілей і реалізації завдань, дослухається до думки працівників, забезпечує відповідність поставлених завдань їхніми посадовими обов'язками. Під час оцінювання діяльнос­ті працівників керується об'єктивними показниками та гарантує справедливість.
* Працівники діють і приймають рішення у межах повноважень, визначених посадовими інструкціями та внутрішніми нормативними й розпорядчими документами школи.
* Під час вирішення виробничих питань дотримуються субординації.

6.3. Повага до особистості та дотримання прав працівників школи:

– Поважаємо людську гідність і права працівника. Працівники використовують ті методи роботи, які передбачають збереження людської гідності та дотримання прав усіх працівників.

– Дбаємо про здоров'я працівників, стежимо за дотриманням вимог безпеки та створюємо такі умови праці, які дають змогу запобігати захворюванням.

– Створюємо атмосферу взаємної поваги та довіри.

* Заохочуємо прагнення працівників до отримання нових знань і професійного зростання.
* Стать, вік, соціальний статус, національність, етнічне походження, релігійні та політичні переконання, сімейний стан не можуть бути причиною для дискримінації та обмеження професійної діяльності.

6.4. Прозорість і відкритість:

* Будуємо школу, яка динамічно розвивається, відповідає уявленням про успішний сучасний навчальний заклад.
* Кожен із нас у межах своїх посадових обов'язків веде професійну діяльність.

6.5. Неприйняття хабарництва та протидія корупції, дотримання академічної доброчесності:

* Працівники школи категорично проти підкупу та хабарництва

–Працівники школи можуть обмінюватися подарунками та сувенірами з колегами, партнерами з нагоди свят, пам'ятних дат, ювілеїв і днів народження.

* Працівники закладу дотримуються Положення про академічну доброчесність Боремельського НВК «ЗОШ І-ІІ ступенів-колегіум»,

 ( затвердженого Наказ № 127 від 23 грудня 2019 року )

**7. Взаємодія працівників з адміністрацією**

7.1. Дотримання норм трудової дисципліни:

– Працівники школи мають дотримуватися трудової дисципліни, встановленої локальними документами школи – Статутом, Правилами внутрішнього трудового розпорядку навчального закладу, посадовими інструкціями працівників, розпорядчими наказами директора школи.

– Робота в школі потребує націленості на досягнення результату у встановлені терміни. Працівники школи дотримуються режиму робочого дня, підтримують чистоту й порядок на робочих місцях.

7.2. Участь у діяльності політичних, релігійних і громадських організацій:

– Участь працівників школи в діяльності політичних, релігійних і громадських організацій – конституційне право кожного. Такою діяльністю працівники можуть займатися у неробочий час. При цьому працівник діє як приватна особа, а не як представник школи.

– Працівник школи не має бути учасником заходів, акцій, що можуть зашкодити репутації школи.

1. Курити, вживати алкогольні напої та наркотичні речовини на території школи заборонено.
2. Стандарти корпоративного ділового етикету:
* Корпоративний діловий етикет формує імідж школи. Дотримання правил корпоративного ділового етикету є невід'ємною частиною роботи.
* Працівники школи мають дотримуватися правил корпоративного ділового етикету, зокрема під час спілкування з учасниками освітнього процесу, партнерами, відвідувачами та іншими зацікавленими особами.

– Працівники школи поважають, використовують індивідуальний підхід до кожного учня, поводяться коректно, ввічливо, приділяють увагу деталям. За виникнення спірних питань між працівниками школи та учасниками освітнього процесу, партнерами, відвідувачами працівник та адміністрація школи докладають максимум зусиль для їх врегулювання.

**8. Взаємодія працівників школи з батьками**

8.1. Взаємини працівників школи з батьками ґрунтуються на взаємній повазі, довірі, доброзичливості, тактовності й відвертості.

8.2. Працівники школи зобов'язані своєчасно та об'єктивно інформувати батьків або осіб, які їх замінюють, про стан здоров'я, успішність та поведінку дітей, вживати заходів щодо тих чи тих негативних проявів.

8.3. Залучати учнів до діяльності, не передбаченої навчальною програмою та робочим навчальним планом школи, дозволено лише за згодою батьків або осіб,які їх замінюють.

1. Батьки або особи, які їх замінюють, мають поводитися належно у приміщенні та на території школи.
2. За жодних обставин батьки або особи, які їх замінюють, не мають наближатися до будь-якої іншої дитини з негативними намірами.
3. Батьки та працівники школи мають бути взірцем для учнів.
4. За потреби організувати бесіду чи консультацію з працівниками закладу батьки або особи, які їх замінюють, домовляються про це заздалегідь із класним керівником.
5. Адміністрація школи може попросити батьків або осіб, які їх замінюють, покинути навчальний заклад, якщо вважає їх поведінку неприйнятною.

**9. Взаємодія працівників школи з учнями**

9.1. Працівники школи:

– сприяють усебічному розвитку учнів, обирають такі методи виховання, що мотивують до навчання, заохочують до розвитку таких позитивних якостей, як самостійність, самоконтроль, самовиховання, бажання співпрацювати й допомагати іншим;

– виховують в учнів бережливе й свідоме ставлення до довкілля, до інших людей, вчать спілкуватися, спільно працювати, відпочивати.

9.2. Вимогливість та повага до індивідуальності учня:

* Жодне порушення учнем дисципліни, статутних норм і правил поведінки не має залишитися поза увагою педагога.
* Негуманно ставитися до учня, принижувати його, використовувати в особистих інтересах його працю заборонено.
* Учень може вільно висловлювати свої думки та мати власну позицію.
* Працівник школи розглядає освітній процес як соціальне партнерство.
* Педагог співпрацює з учнем, виявляє професійний такт і високу культуру в спілкуванні та роботі з учнями.

**10. Зовнішній вигляд працівників**

10.1.Акуратність і охайність:

* Одяг має бути чистим, випрасуваним.
* Взуття має бути чистим.
* Зовнішній вигляд має відповідати діловому стилю.
* Волосся, обличчя і руки мають бути чистими і доглянутими, використані дезодоруючі гігієнічні засоби з нейтральним запахом.

10.2. Стриманість – одне з головних правил ділової людини під час вибору одягу, взуття, парфумів і косметичних засобів.