ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ КЗМО «Дитяча музична школа № 7» № 30-а від 31.08.2024
Директор
_____ Тетяна ПЛОТКІНА

КОДЕКС ДІЛОВОЇ ЕТИКИ ПРАЦІВНИКІВ
КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ МИСТЕЦЬКОЇ ОСВІТИ «ДИТЯЧА МУЗИЧНА ШКОЛА № 7» ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

Обговорено та схвалено
на засіданні педагогічної ради
КЗМО «ДМШ № 7» ХМР
31 серпня 2024 року

м. Харків, 2024

КОДЕКС ДІЛОВОЇ ЕТИКИ
ПРАЦІВНИКІВ КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ МИСТЕЦЬКОЇ ОСВІТИ «ДИТЯЧА МУЗИЧНА ШКОЛА № 7» ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Кодекс ділової етики працівників Комунального закладу мистецької освіти «Дитяча музична школа № 7» Харківської міської ради (далі за текстом — Кодекс) розроблено на основі Конституції України, Конвенції ООН «Про права дитини», законів України «Про освіту», «Про позашкільну освіту», «Про запобігання корупції», «Про авторські та суміжні права», Статуту Школи, Правил внутрішнього трудового розпорядку, Колективного договору та інших нормативно-правових актів чинного законодавства України, і є внутрішнім підзаконним нормативним актом, який спрямований на забезпечення надання якісних освітніх послуг здобувачам освіти, додержання моральних, правових, етичних норм поведінки всіма учасниками освітнього процесу.

1.2. Положення Кодексу поширюються на усіх працівників Комунального закладу мистецької освіти «Дитяча музична школа № 7» Харківської міської ради (далі за текстом — Школа) незалежно від посади. Незнання або нерозуміння норм цього Кодексу не є виправданням неетичної поведінки працівників закладу. Знання та дотримання працівниками Школи положень Кодексу є одним із критеріїв оцінки якості їхньої професійної діяльності.

1.3. Кодекс спрямований на формування та дотримання загальнолюдських моральних цінностей в колективі, поважного ставлення до традицій Школи. Його дотримання має сприяти підвищенню відповідальності та доброчесності працівників, їхнього самоконтролю, запобіганню проявам корупції і є необхідною умовою організації ефективної праці та провадження освітнього процесу на високому рівні.

1.4. У Кодексі відображені основні принципи корпоративної поведінки та етичні норми для працівників Школи. Кодекс ґрунтується на принципах чесності й добропорядності та визначає основні вимоги до ділових взаємин працівників Школи.

1.5. Кодекс покликаний допомогти кожному учаснику освітнього процесу мати чітке уявлення про ідеологію та систему цінностей Школи, її корпоративну культуру, встановлені етичні норми ділової поведінки працівників, манеру спілкування з колегами і партнерами, розв'язувати виробничі ситуації, попереджувати ситуації конфлікту інтересів, які виникають під час роботи.

1.6. Адміністрація Школи розраховує на те, що всі працівники Школи будуть керуватися найвищими стандартами особистої та професійної добропорядності в усіх аспектах своєї діяльності і дотримуватися правил, норм і принципів роботи закладу. За жодних умов працівники не мають ставити під загрозу репутацію Школи, а також принципи добропорядності, навіть якщо це може принести їй потенційну вигоду. Оскільки положення Кодексу розроблені з урахуванням та на підставі чинного законодавства, то особа, що їх порушила, може бути притягнута до відповідальності відповідно до чинного законодавства.

1.7. 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 робочих чи етичних ситуацій.

2. МЕТА І ЗАВДАННЯ

2.1. Метою Кодексу є узагальнення норм поведінки та їх поширення на всіх працівників Школи, закріплення загальних стандартів її діяльності, спрямованих на поліпшення ділової репутації, підвищення стабільності та ефективності роботи закладу.

2.2. Завданнями Кодексу є:

- створення сприятливих умов і забезпечення ефективного виконання працівниками Школи своїх професійних обов'язків, в основу яких покладені принципи високої суспільної моралі та культури;
- підвищення авторитету працівників Школи;

- формування свідомої системи морально-етичних та правових взаємостосунків учасників освітнього процесу;
- підвищення та підтримка позитивного іміджу Школи.

2.3. 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 з учасниками освітнього процесу, партнерами, державними органами та громадськістю;
- дотримуватися стандартів етичної поведінки в роботі з учасниками освітнього процесу, партнерами, державними органами та громадськістю;
- запобігати порушень і конфліктних ситуацій;
- гарантувати прозору діяльність Школи;
- забезпечувати баланс між інтересами працівників Школи, батьками, партнерами закладу, органами управління освітою, іншими закладами та установами.

3. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ РОЗВИТКУ ШКОЛИ

3.1. Комунальний заклад мистецької освіти «Дитяча музична школа № 7» Харківської міської ради належить до системи позашкільної освіти, є початковою ланкою спеціальної мистецької освіти системи Міністерства культури України, створює разом із загальноосвітньою школою та іншими установами максимально сприятливі умови для реалізації прав громадян на вільний розвиток здібностей, у якому застосовують сучасні підходи до надання освітніх послуг.

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

3.3. Створення сучасного закладу, який навчає та виховує молоде покоління, досягається, зокрема, шляхом впровадження сучасних технологій і процесів у позашкільній освіті, використовуючи як традиційний, так і перспективний досвід. Постійне вдосконалення якості освітніх послуг та індивідуальний підхід до здобувачів освіти забезпечує високий освітній рівень Школи та її рейтинг.

3.4. Чітке бачення шляхів розвитку, професійні орієнтири, професійна команда, бездоганна репутація дають змогу досягти основної мети Школи, яким є високий рейтинг поміж музичних шкіл України.

4. КОРПОРАТИВНІ ЦІННОСТІ ШКОЛИ

4.1. Ми бережемо й цінуємо свою репутацію та усвідомлюємо свою відповідальність перед здобувачами освіти, батьками, органами виконавчої влади, партнерами. Корпоративні традиції Школи мають відображати принципи побудови освітнього процесу високої якості, до якого ми прагнемо, і мають ґрунтуватися на перспективному досвіді надання освітніх послуг. Усі працівники мають поділяти корпоративні цінності Школи та нести відповідальність за їх дотримання.

4.2. 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, ми не боїмося говорити правду, визнавати помилки й виправляти їх разом, працюючи на спільний результат, дотримуємося цінностей, норм корпоративної етики, а також Правил внутрішнього трудового розпорядку Школи, не роблячи жодних винятків або некоректних компромісів, є чемними із здобувачами освіти, батьками, колегами, партнерами, будуємо довірчі взаємини, неухильно дотримуємо всіх домовленостей із колегами, партнерами, учасниками освітнього процесу.
- **відповідальність** — ми відповідально працюємо із здобувачами освіти, батьками, колегами та партнерами, дотримуємося вимог чинного законодавства України та інших нормативних документів у галузі освіти, а також вимог локальних документів Школи 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 у роботі, постійне вдосконалення, ефективне використання ресурсів, пошук нових можливостей, готовність до змін;
- **професіоналізм** — безперервне прагнення до підвищення професійного рівня, а саме: 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 здобувачів освіти та їх батьків. Ми маємо поважати традиції закладу, дотримуватися відкритості й прозорості — важливих складових партнерських стосунків;
- **корпоративний стиль** — невід'ємна складова іміджу Школи, єдність професійних і моральних переконань усіх працівників.

5. ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ ШКОЛИ

5.1. 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 закладу 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 закладу;
- ми маємо докладати максимальні зусилля, щоб запобігти або мінімізувати конфлікти;
- запобігти чи врегулювати конфліктну ситуацію — завдання кожного працівника.

5.2. 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 коректно 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 встановлюваних завдань їхнім посадовим обов'язкам; 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 робочих питань дотримуються субординації.

5.3. 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 травмам і професійним 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.

5.4. Прозорість і відкритість:

- педагогічні працівники Школи зобов'язані у межах своїх посадових обов'язків вести професійну діяльність, своєчасно готувати звітну документацію.

5.5. Неприйняття хабарництва та протидія корупції:

- 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. Вручати та приймати подарунки у грошовій формі заборонено.

6. ВЗАЄМОДІЯ ПРАЦІВНИКІВ З АДМІНІСТРАЦІЄЮ ШКОЛИ

6.1. Дотримання норм трудової дисципліни:

- працівники Школи мають дотримуватися трудової дисципліни, встановленої локальними документами школи: Статутом, Правилами внутрішнього розпорядку, посадовими інструкціями, нормативними розпорядчими документами, наказами директора Школи;
- працівники Школи мають дотримуватися режиму робочого дня, підтримувати чистоту й порядок на робочих місцях, виконувати роботу у встановлені строки.

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

- участь працівників Школи в діяльності політичних, релігійних і громадських організацій — конституційне право кожного, але такою діяльністю працівники Школи можуть займатися у неробочий час, при цьому працівник діє як приватна особа, а не як представник закладу;
- працівник Школи не має бути учасником заходів, акцій, що можуть зашкодити її репутації.

6.3. Палити, вживати алкогольні напої та наркотичні речовини на території Школи заборонено.

6.4. 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 зобов'язані поважати, використовувати індивідуальний підхід до кожного здобувача освіти, поводитися коректно, ввічливо, приділяти увагу деталям;
- у разі виникнення спірних питань між працівниками Школи та здобувачами освіти, батьками, партнерами, відвідувачами працівник і адміністрація Школи повинні докласти максимум зусиль для їх врегулювання.

6.5. Умови користування мобільними телефонами та гаджетами в Школі:

- усі учасники освітнього процесу мають вмикати на телефоні режим зі зменшеним звуком чи вібрування;
- під час уроків і навчальних занять заборонено використовувати телефони та гаджети, за винятками, якщо це передбачено викладачем в освітніх цілях;
- відповідальність за збереження мобільних телефонів і гаджетів несуть їх власники;
- можна користуватися мобільним телефоном чи гаджетом в позаурочний час: дзвонити, надсилати повідомлення, обмінюватися інформацією, слухати музику через навушники;
- слухати музику без навушників на перервах заборонено.

7. ВЗАЄМОДІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ШКОЛИ З БАТЬКАМИ

7.1. Взаємини педагогічних працівників Школи з батьками ґрунтуються на основі взаємної поваги, довіри, доброзичливості, тактовності й відвертості.

7.2. Педагогічні працівники Школи зобов'язані своєчасно та об'єктивно інформувати батьків або осіб, які їх замінюють, про стан здоров'я, успішність і поведінку їх дітей, спільно вживати заходів щодо її негативних проявів.

7.3. Залучати здобувачів освіти до діяльності, не передбаченої навчальною програмою та планом роботи Школи, дозволяється лише за згодою батьків або осіб, які їх замінюють.

7.4. Батьки або особи, які їх замінюють, мають поводитися належним чином у приміщенні та на території Школи.

7.5. Батьки або особи, які їх замінюють, за жодних обставин не мають права наближатися до будь-якої іншої дитини з негативними намірами.

7.6. Адміністрація Школи може попросити батьків або осіб, які їх замінюють, покинути заклад, якщо вважає їх поведінку неприйнятною.

7.7. Батьки або особи, які їх замінюють, мають з повагою ставитися до прохань та зауважень адміністрації Школи.

7.8. Батьки або особи, які їх замінюють, не можуть заходити у навчальні приміщення під час освітнього процесу без нагальної потреби, втручатися в його хід або заважати працівникам Школи.

7.9. Батьки або особи, які їх замінюють, мають відвідувати батьківські збори або завчасно попереджати про свою відсутність на них.

8. ВЗАЄМОДІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ШКОЛИ ІЗ ЗДОБУВАЧАМИ ОСВІТИ

8.1. Педагогічні працівники Школи зобов'язані:

- сприяти всебічному розвитку здобувачів освіти, обирати такі методи впливу, що мотивують до навчання, заохочують до розвитку таких позитивних якостей, як самостійність, самоконтроль, самовиховання, бажання співпрацювати й допомагати іншим;
- виховувати в учнів бережливе й свідоме ставлення до довкілля, до інших людей, вчити спілкуватися, спільно працювати, відпочивати.

8.2. Вимогливість та повага до індивідуальності здобувачів освіти:

- жодне порушення здобувачем освіти дисципліни, статутних норм і правил поведінки не має залишитися поза увагою педагогічного працівника;
- забороняється негуманно ставитися до здобувачів освіти, принижувати їх, використовувати в особистих інтересах їхню працю;
- здобувачі освіти мають право вільно висловлювати свої думки та мати власну позицію;
- педагогічний працівник Школи повинен розглядати освітній процес як соціальне партнерство, виявляти професійний такт і високу культуру в спілкуванні та роботі із здобувачами освіти, співпрацювати з ними.

Директор КЗМО «ДМШ № 7» ХМР Тетяна ПЛОТКІНА

ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРИ ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД МИСТЕЦЬКОЇ ОСВІТИ «ДИТЯЧА МУЗИЧНА ШКОЛА № 7» ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ №02220482
УКРАЇНА