



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ детского сада № 389
детский сад И.В. Климкина
Приказ № 5/2021 от « 31 » 08 2021 г.

Кодекс корпоративной культуры МАДОУ детского сада № 389.

1. Общие положения

- 1.1. Кодекс корпоративной культуры МАДОУ детского сада № 389 (далее - МАДОУ) разработан с учетом норм действующего законодательства Российской Федерации.
- 1.2. Положения Кодекса могут изменяться и дополняться по решению Педагогического совета МАДОУ.
- 1.3. Кодекс содержит правила и стандарты поведения, распространяемые на всех членов коллектива МАДОУ независимо от занимаемой должности.
- 1.4. Кодекс корпоративной культуры является единым для всего коллектива МАДОУ.
- 1.5. Коллектив МАДОУ добровольно принимают на себя обязательства по соблюдению принципов, норм и правил делового поведения, установленных в данном Кодексе.
- 1.6. Миссия МАДОУ определена с учетом интересов воспитанников, их родителей (законных представителей) и сотрудников и заключается в создании благоприятных условий для полноценного проживания ребенком дошкольного детства, формировании основ базовой культуры личности, всестороннего развития психических и физических качеств в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, подготовке ребенка к жизни в современном обществе, а также повышении качества образовательных услуг и сохранения положительного имиджа и статуса МАДОУ.

2. Корпоративная культура в МАДОУ

- 2.1. К наиболее значимым характеристикам корпоративной культуры относятся:
 - осознание работником своего места в МАДОУ;
 - способ взаимодействия в рамках коллективного решения задач или проблем;
 - нормы поведения - правила поведения, регулирующие взаимодействие между людьми;
 - культура общения - это умение выслушать другого и правильно выразить свою точку зрения.

Так же это нормы (правила) **общения**, которые следует соблюдать;

 - система коммуникаций – обмен информацией в организации;
 - деловой этикет – это не просто свод правил, которые требуется исполнять. Это регулирование делового общения, правила деловой этики, которые в конечном итоге способствуют взаимопониманию, установлению деловых отношений в коллективе и, собственно, процветанию любого дела;
 - традиции компании;
 - особенности трактовки полномочий и ответственности;
 - трудовая этика – отношение людей к труду.
- 2.2. Факторы, определяющие корпоративную культуру:
 - система управления коммуникациями;
 - система обучения и развития персонала;
 - возможность карьерного роста;
 - конфликты и их разрешение;
 - персональная культура сотрудника;

- цели и методы;
 - личность лидеров, стиль лидерства;
 - поведение руководителя и сотрудников;
 - система мотиваций, стимулирования и компенсаций.
- 2.3. Нормы и правила делового этикета в коллективе:
- уважительно относиться друг к другу;
 - обращаться к коллегам на "Вы" и по имени-отчеству;
 - не заниматься в рабочее время делами, не связанными с выполнением служебных обязанностей;
 - не демонстрировать коллегам свое плохое настроение;
 - не сквернословить, не проявлять несдержанность и агрессию;
 - сердечно и искренне хвалить коллег за хорошо выполненную работу;
 - всегда извиняться за свое некорректное поведение;
 - помогать коллегам, делиться знаниями и опытом;
 - не обсуждать личные или профессиональные качества коллег без их согласия.

3. Корпоративные символы МАДОУ

- 3.1 Корпоративные символы:
- едины для всех сотрудников МАДОУ;
 - изменение символов принимаются Педагогическим советом.
 - к корпоративным символам относятся:
 - фирменные цвета;
 - эмблема;
- 3.2 Корпоративная награда:
- нематериальные формы поощрения сотрудников МАДОУ;
 - к корпоративным наградам относятся:
 - почетная грамота образовательной организации;
 - благодарственное письмо;
 - благодарность администрации;
- 3.3 Корпоративные мероприятия:
- день рождения МАДОУ;
 - празднование Дня дошкольного работника;
 - календарные праздники.
- 3.4 Корпоративные коммуникации:
- сайт МАДОУ;
 - внутриорганизационное обучение;
 - наставничество.

4. Корпоративные ценности

- 4.1. Уважение к человеку – уважение к праву личности на свободное выражение своего мнения, уважение мнений других и терпимое отношение к любым различиям между членами коллектива, открытость и доброжелательность в общении, а также в обсуждении проблем и совместном решении задач, стоящих перед МАДОУ.
- 4.2. Профессионализм – компетентность, глубокое знание своей специальности, ответственное и добросовестное отношение к обязанностям, качественное и своевременное выполнение поставленных задач, совершенствование профессионального уровня специалистов.
- 4.3. Постоянное развитие и обучение – непрерывное движение вперед, создание условий для развития талантов и способностей каждого из членов МАДОУ.
- 4.4. Сотрудничество – открытое взаимодействие с социумом, скоординированная работа единой команды, в которой каждый отвечает за общий результат.
- 4.5. Эффективность – достижение максимальных результатов при условии оптимального использования человеческих, интеллектуальных, материальных и финансовых ресурсов.

- 4.6. Инновационность – внедрение различных технологий в образовательном процессе.
- 4.7. Преемственность – верность традициям, наследование лучшего опыта и обогащение его новыми идеями.
- 4.8. Забота о ветеранах – уважение к старшему поколению, признание его заслуг, сохранение и приумножение традиций, чествование и поощрение заслуженных работников МАДОУ.
- 4.9. Мотивация труда – стремление к созданию эффективной системы материального и нематериального вознаграждения сотрудников МАДОУ.

5. Базовые понятия Кодекса

- 5.1. Корпоративная культура – это система общих социальных интересов, убеждений, норм поведения, установок и ценностей, которые являются правилами и стандартами, определяющими, как должны работать и вести себя сотрудники в МАДОУ.
- 5.2. Корпоративный дух – общее корпоративное «Я», объединяющее в себе индивидуальные особенности работников МАДОУ через механизмы самоидентификации, сплочения, осознания работниками общности целей МАДОУ, гармонизации отношений между личными и общими целями и приводящее к общему успеху.
- 5.3. Корпоративный стиль МАДОУ формируется на основе миссии, стратегических целей и задач в соответствии с основными принципами корпоративной культуры. Внешние признаки корпоративного стиля выражаются в корпоративной символике МАДОУ (цвет, логотип, флаг, эмблема, гимн, фирменная одежда, знаки отличия и другие элементы), отраженной в визуальном восприятии объектов и субъектов организации и его персонала.
- 5.4. Команда – временная или постоянная организационная единица, предназначенная для выполнения определенных целей, задач, служебных обязанностей или иных работ, стоящих перед МАДОУ.
- 5.5. Имидж – внутренний и внешний образ МАДОУ.
- 5.6. Миссия – философия и предназначение, смысл существования МАДОУ, в котором проявляется отличие МАДОУ от других; сформулированное утверждение относительно того, для чего и по какой причине существует организация.
- 5.7. Деловая этика – совокупность этических норм и принципов, которыми руководствуются работники МАДОУ в своей деятельности.
- 5.8. Деловой этикет – порядок поведения работников МАДОУ, включающий систему регламентированных правил поведения в различных деловых ситуациях, в том числе при деловой переписке, деловом общении, приеме на работу, обращении к руководству и т.д.
- 5.9. Конфликт интересов – ситуация выбора между интересами коллектива в целом и интересами отдельного субъекта или группы субъектов, участвующих в корпоративных отношениях.

Редакция Кодекса корпоративной культуры
принята Педагогическим советом
протокол № 1 от 31.08.2021г.