

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ детского сада № 389

И.В. Климкина

приказ № 53-0 от «01» 09 2026г.



**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 образовательный процесс.
- 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 31.08.2026