


Введено в действие
приказом МБОУ ГСШ № 3
от 30.12.2020 № 375.

Директор




О.В. Зимарина

УТВЕРЖДЕНО
на общем собрании трудового
коллектива МБОУ ГСШ № 3.
Протокол от 29.12.2020 № 3.
Председатель


А.В. Крупни

ПОЛОЖЕНИЕ
о корпоративной культуре работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Городищенская средняя школа
с углубленным изучением отдельных предметов № 3»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение является документом Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Городищенская средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов № 3».
- 1.2. Положение о корпоративной культуре работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Городищенская средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов № 3» (далее – Положение, учреждение) разработано в соответствии с:
 - Конституцией Российской Федерации,
 - Трудовым кодексом Российской Федерации,
 - Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями),
 - уставом учреждения,
 - Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами учреждения в отношении корпоративной политики.
- 1.3. Настоящее Положение едино для всех работников учреждения, которые добровольно принимают на себя обязательства по соблюдению принципов, норм и правил делового общения и поведения, устанавливаемых настоящим Положением.

2. Понятие корпоративной политики и корпоративной культуры

- 2.1. Корпоративная политика рассматривается как совокупность коллективных норм и ценностей учреждения, отражающих его индивидуальность, восприятие себя и других в окружающей среде, проявляющихся в поведении, внутренних и внешних коммуникациях.
- 2.2. Главными направлениями развития корпоративной политики учреждения являются:
 - формирование имиджевой стратегии, элементов дизайна и внедрение корпоративного стиля;
 - формирование и развитие корпоративного поведения;
 - интеграция в образовательную и инновационную деятельность внутрикорпоративных норм и ценностей, прежде всего для обучающихся, их родителей (законных представителей), молодых сотрудников;
 - разработка инструментария и методологии мотивационной политики;
 - формирование института общественного сознания, нравственности и самоконтроля работников и обучающихся;
 - сохранение существующих и формирование новых традиций.
- 2.3. Корпоративная культура рассматривается как совокупность коллективных базовых представлений, приобретаемых учреждением при решении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней сплоченности трудового коллектива, эффективность которых оказывается достаточной для того, чтобы считать их ценными и передавать новым членам коллектива в качестве правильной системы восприятия.

Оценка корпоративной культуры основывается на степени ее соответствия миссии, стратегиям и целям учреждения.

2.4. Корпоративная культура направлена на стимулирование участников образовательных отношений к созданию нравственно-психологических установок как по отношению к профессиональной деятельности, так и по отношению ко всем другим сферам жизни.

2.5. Для реализации принципов корпоративной культуры учреждение:

- стремится к демократизации, обеспечению доступности образования для обучающихся в соответствии с законодательством Российской Федерации, укрепляя свой исследовательский, интеллектуальный и научный потенциал;
- создает необходимые условия для достижения обучающимися культурного и образовательного уровня, позволяющего им приобрести знания об окружающем мире и человеческом обществе, признавая при этом существование многообразия и потребностей людей в разных видах, типах и уровнях образования;
- поощряет атмосферу интеллектуальной свободы и взаимопонимания;
- руководствуется в управлении принципами демократизма, коллегиальности и сотрудничества;
- содействует развитию культуры и образования.

3. Принципы корпоративного поведения

3.1. Работник учреждения в своей деятельности руководствуется следующими принципами корпоративного поведения:

- разделяет миссию учреждения, чтит его традиции и соблюдает корпоративную этику в сложных профессиональных этических ситуациях;
- является личностью, имеющей потребность и способность к сотворчеству и сотрудничеству в рамках реализуемых образовательных программ и исследовательских проектов, а также профессионального общения;
- показывает пример профессионального отношения к выполнению служебных обязанностей, является образцом порядочности, соблюдает требования трудовой дисциплины;
- задает высокий уровень культуры, морали и ответственности в своем поведении;
- формирует своим авторитетом и мировоззрением выраженную познавательную мотивацию обучающихся, стимулирует самостоятельность и независимость их мышления в сочетании со способностью осуществить высоконравственный моральный выбор;
- повышает уровень профессионального мастерства, стремится к повышению качества образования, используя свои силы и способности для занятия инновационной деятельностью и внедрения ее результатов в образовательную деятельность;
- способствует обмену знаниями и результатами исследований между организациями, осуществляющими образовательную деятельность, и другими партнерами учреждения, сохраняя приоритеты интеллектуальной собственности учреждения;
- формирует позитивный и достойный имидж учреждения и его сотрудников через профессиональную деятельность, публичные выступления и личные беседы;
- имеет право высказать личное мнение и отстаивать свою позицию;
- руководствуется принципами доверия, взаимного уважения, равенства, открытости, честности и справедливости в отношениях с коллегами, обучающимися и их родителями (законными представителями), а также с партнерами учреждения.

3.2. В учреждении запрещены любые формы унижения достоинства человека, дискриминация и протекционизм, в том числе по партийным и конфессиональным

основаниям. Поощрения работников учреждения предоставляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также Правилами внутреннего трудового распорядка и приказами учреждения.


4. Организация и проведение корпоративных праздников

- 4.1. Корпоративные праздники проводятся в целях укрепления традиций учреждения, сплочения и организации активного отдыха работников учреждения.
- 4.2. Направлениями корпоративных праздников учреждения могут быть:
 - дни рождения работников учреждения;
 - юбилейные даты учреждения;
 - профессиональные и государственные праздники;
 - другие события, связанные с традициями учреждения.
- 4.3. Посещение корпоративных праздников, которые проводятся за рамками рабочего времени, является добровольным. Во всех остальных случаях работник учреждения может отсутствовать на корпоративном празднике только по уважительной причине.
- 4.4. Ответственность за организацию и проведение корпоративных праздников возлагается на инициативно-творческую группу, которая разрабатывает соответствующую программу. Программа, регламент и сроки корпоративного праздника утверждается директором учреждения.

5. Заключительные положения

- 5.1. Рассмотрение вопросов, связанных с реализацией настоящего Положения, осуществляется администрацией учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации на основе аналитических материалов и анализа конкретных ситуаций. Результаты данного рассмотрения могут быть использованы при решении кадровых вопросов.
- 5.2. Нарушение норм и правил настоящего Положения рассматривается как действие, несовместимое со статусом работника учреждения, осуждается общественным мнением коллектива учреждения и влечет за собой применение мер дисциплинарного и административного взыскания в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**Положение о корпоративной культуре работников
учреждения разработано методистом**

 _____ **Е.В. Толмачевой**