

Корпоративный
кодекс
НОЧУ СОШ
«Центр образования
«Самсон»

Настоящий Кодекс вводится с целью укрепления и развития корпоративной культуры школы, повышения уровня мотивации педагогического состава и сотрудников для обеспечения сознательной поддержки образовательной стратегии школы. Кодекс регламентирует главные аспекты корпоративной культуры НОЧУ СОШ «Центр образования «Самсон», обязательные для его сотрудников.

Сфера применения Кодекса корпоративной культуры.

Настоящий Кодекс разработан на основе общепризнанных принципов и норм законодательства Российской Федерации, а также в соответствии с Уставом и основными учредительными документами НОЧУ СОШ «Центр образования «Самсон».

Положения Кодекса могут изменяться и дополняться по решению педагогического совета согласно вышечисленным документам.

Кодекс содержит правила и стандарты поведения, распространяемые на всех членов коллектива школы, независимо от занимаемой должности и статуса.

Кодекс корпоративной культуры един для всего коллектива школы. Администрация НОЧУ СОШ «Центр образования «Самсон», преподаватели и сотрудники добровольно принимают на себя обязательства по соблюдению принципов, норм и правил делового поведения, установленных в данном Кодексе.

1. Базовые понятия

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 люди в данной организации. Нормы корпоративной культуры должны разделяться подавляющим большинством членов организации.

Корпоративный дух — общее корпоративное "Я", объединяющее в себе индивидуальные особенности работников организации через механизмы самоидентификации, сплочения, осознания работниками общности целей организации, гармонизации отношений между личными и общими целями и приводящих к общему успеху.

Корпоративный стиль — организации формируется на основе миссии, стратегических целей и задач в соответствии с основными принципами корпоративной культуры. Внешние признаки корпоративного стиля выражаются в корпоративной символике организации (цвет, логотип, флаг, эмблема, гимн, фирменная одежда, знаки отличия и другие элементы), отраженной в визуальном восприятии объектов и субъектов организации и ее персонала.

Имидж — внутренний (существующий в сознании работников) и внешний (существующий в сознании детей, родителей, партнеров, органов власти и субъектов гражданского общества) образ организации.

Миссия — философия и предназначение, смысл существования организации, в котором проявляется отличие данной организации от ей подобных; сформулированное утверждение относительно того, для чего и по какой причине существует организация.

Деловая этика — совокупность этических норм и принципов, которыми руководствуются работники организации в своей деятельности.

Деловой этикет — порядок поведения работников школы, 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.

Конфликт интересов — ситуация выбора между интересами коллектива в целом и интересами отдельного субъекта или группы субъектов, участвующих в корпоративных отношениях.

2. Миссия НОЧУ СОШ «Центр образования «Самсон»

Миссия НОЧУ СОШ «Центр образования «Самсон» - Выполнению этой миссии будет способствовать сохранение и приумножение национальных и общечеловеческих духовных ценностей, получение и распространение передовых знаний и информации, опережающая подготовка интеллектуальной элиты, способной придать новый импульс развитию России.

3. Корпоративные ценности

Уникальность нашего образования

Мы создаем и высоко ценим особый статус школы. Мы бережно сохраняем уже накопленный опыт и способствуем развитию новых традиций в обучении учащихся.

НОЧУ СОШ «Центр образования «Самсон» последовательно и целенаправленно использует лучшие достижения в совершенствовании образовательных технологий. В этом стремлении к новому и лучшему – основа высокой конкурентоспособности школы, залог успешности ее развития.

Наши сотрудники

Мы формируем команду профессионалов, заботясь о повышении их квалификации, мотивации, верности школе, социальной защищенности, преданности корпоративным ценностям.

Наши выпускники

Мы формируем молодое поколение. Культура и воспитанность, широта эрудиции и стремление к лидерству, способность принимать ответственные решения, активная гражданская позиция – эти жизненные ценности педагоги стремятся сформировать у школьников.

Наши принципы

Уважение к человеку – это 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;

Профессионализм – это глубокое знание своей специальности, ответственное и добросовестное отношение к обязанностям, качественное и своевременное выполнение поставленных задач, совершенствование профессионального уровня;

Постоянное развитие и обучение – это непрерывное движение вперед, создание условий для развития талантов и способностей членов коллектива школы;

Сотрудничество – это открытое взаимодействие с учебными заведениями, культурными учреждениями, слаженная работа единой команды, в которой каждый отвечает за общий результат на благо всей школы;

Эффективность – это достижение максимальных результатов при условии оптимального использования человеческих, интеллектуальных, материальных и финансовых ресурсов;

Инновационность – это разработка и внедрение научных исследований и технологий, в образовательном процессе;

Преемственность – это верность традициям, наследование лучшего опыта и обогащение его новыми идеями, определяющими развитие школы;

Мотивация труда – НОЧУ СОШ «Центр образования «Самсон» стремится создать эффективную систему материального и нематериального вознаграждения сотрудников;

Школа создает все необходимые условия для реализации взаимных обязательств сотрудников и организации, которые предусмотрены Коллективным договором и трудовым контрактом.

4. Основные этические принципы корпоративного поведения

Взаимоотношения между НОЧУ СОШ «Центр образования «Самсон» и его сотрудниками

Принципы управления школой во многом продиктованы спецификой его инновационной деятельности, что определяет стиль корпоративного управления как новаторский, основанный на перспективном видении задач и мобилизации коллектива на их решение.

Мы рассматриваем человеческий ресурс как источник успешной деятельности. Учитываются личные интересы сотрудников, уделяется внимание развитию потенциала работника, обеспечению его социальными гарантиями. Отношения между работником и работодателем строятся на принципах долгосрочного взаимодействия, уважения и четкого исполнения взаимных обязательств, предусмотренных контрактом.

Все сотрудники имеют равные возможности в области карьерного роста, возможность самореализации.

В школе исключаются любые методы унижения достоинства людей. Льготы и поощрения предоставляются на основе открытости, равенства возможностей и в соответствии со степенью вклада каждого работника в достижении общих целей.

В школе поощряется эффективное лидерство, которое состоит в умении видеть наиболее перспективные идеи и направления и в ориентации на оправданный риск.

Любой сотрудник рассматривается как уникальная личность, поэтому менеджмент организации основывается на внимании к индивидуальным особенностям каждого. Все сотрудники имеют социальную и правовую защиту и обеспечены максимальным вниманием к своим проблемам со стороны руководства.

Обязанности сотрудников

Цель работы каждого сотрудника – достижение высоких профессиональных результатов, оправдание доверия и ожиданий школы.

Каждый сотрудник разделяет стратегию и тактику управления школой, принимает на себя ответственность за реализацию заявленных корпоративных целей и формирует результаты деятельности школы.

Работа в НОЧУ СОШ «Центр образования «Самсон» предполагает высокую результативность деятельности, что способствует упрочению имиджа школы.

Важным качеством считается готовность сотрудника к изменениям, вызванным требованиями времени, а также ориентация на динамичность и творческое исполнение заданий. Это предполагает такие качества, как самостоятельность и предприимчивость.

При решении проблем и задач любого уровня поощряется инициатива работника, генерирование идей по оптимизации деятельности и повышению качества образовательного продукта.

При разрешении возникающих в рабочем процессе проблем сотрудники школы в первую очередь руководствуются принципами и правилами настоящего Кодекса и других документов, защищающих гражданские права.

Сотрудники не предпринимают действий, наносящих урон интересам школы.

Сотрудники НОЧУ СОШ «Центр образования «Самсон» заботятся о своем здоровье, поддержании своего оптимального психологического состояния, работоспособности и о здоровье и состоянии окружающих.

Отношения в коллективе

Повышение конкурентоспособности школы через работу сотрудников происходит путем организации совместной, коллективной работы и заботы о повышении квалификации работников. Приветствуется умение работать в команде.

При общении и обсуждении рабочих вопросов с руководством и подчиненными недопустимы личностные влияния с любой стороны.

Выработка решений должна соответствовать принципам целесообразности и справедливости.

Приветствуется создание временных проектных групп для решения конкретных задач.

Принципы взаимодействия между подразделениями

Школа имеет структурные подразделения, выполняющие различные функции.

Поощряются различные формы корпоративных взаимоотношений сотрудников разных отделов и кафедр - совместное выполнение проектов, совместное обсуждение и решение рабочих вопросов, выработка направлений, инноваций, а также совместное проведение досуговых мероприятий.

Конфликт интересов

Недопущение частных конфликтов во внутрикорпоративных отношениях является важным условием обеспечения успешной деятельности школы.

Предотвращение конфликта интересов предполагает четкое разделение функций между структурными подразделениями и обязанностей сотрудников.

Разрешение конфликта производится таким образом, чтобы возможный ущерб от него для деятельности школы был минимальным.

При разрешении конфликта соблюдаются принципы справедливости и честности.

Принятие решений по деловым вопросам не должно быть отягощено какими-либо личными, семейными и иными соображениями, которые могут оказать негативное влияние на избирательное суждение работника или должностного лица о том, какие действия в наибольшей степени соответствуют интересам школы.

6. Деловой этикет

Отношения в коллективе

Для создания и поддержания комфортной рабочей обстановки, сотрудникам школы рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила делового этикета:

- уважительно относиться друг к другу,
- обращаться к коллегам, руководителям и подчиненным на "Вы" и по имени-отчеству,
- сердечно и искренне хвалить коллег за хорошо выполненную работу,
- всегда извиняться за свое некорректное поведение,
- не переносить дружеские отношения в рабочую обстановку,
- помогать коллегам, делиться знаниями и опытом,
- обсуждать проблемы своего карьерного роста только с непосредственным руководителем.

Профессиональные заповеди учителя

Отношения между руководителями и подчиненными

В отношениях с подчиненными руководителям рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила делового этикета:

- показывать подчиненным пример хорошего владения нормами и правилами этики и делового этикета,
- не критиковать подчиненных в присутствии других сотрудников и тем более учащихся, делать это конфиденциально,
- уметь признавать перед подчиненными свои ошибки и не преследовать их за конструктивную критику в свой адрес,

Подчиненным рекомендуется:

- информировать непосредственного руководителя о причинах Вашего отсутствия, если в течение длительного времени Вам приходится отсутствовать на рабочем месте,
- не отвечать в присутствии коллег на некорректное поведение руководителя. Если Вы уверены в своей правоте, попросите о личной встрече,

Этика учителя и сотрудника.

Учитель должен стремиться быть образцом для подражания по отношению к учащимся. Он обязан следить за своим внешним видом и своей речью. Учитель должен быть носителем духовной культуры и лучших традиций отечественной интеллигенции.

Доброжелательность и внимание к коллегам должны быть поведенческой нормой.

Проведение собраний и совещаний

Собрания и совещания – основные формы сотрудничества, необходимые для принятия коллегиальных решений. При проведении собраний и совещаний следует использовать отведенное время с максимальной эффективностью. Для этого всем членам педагогического коллектива рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила этикета:

- приходить на собрания вовремя,
- предварительно ознакомиться с повесткой дня и брать с собой все необходимые материалы, заранее подготовленные вопросы или комментарии,
- перед началом собрания или совещания отключить мобильный телефон,
- негромко извиниться, если Вам необходимо выйти или после возвращения в зал,
- не использовать собрания в качестве трибуны для решения личных проблем.

Телефонное общение

Умение сотрудников говорить по телефону с коллегами, партнерами и другими заинтересованными лицами способствует созданию благоприятного впечатления о школе в целом. В процессе телефонного общения сотрудникам рекомендуется руководствоваться следующими нормами и правилами делового этикета:

- отвечать на телефонный звонок необходимо, насколько это возможно, быстро,
- звоня деловым партнерам или коллегам, необходимо называть свое имя, должность и кафедру,
- в начале телефонного разговора рекомендуется спрашивать, в удобное ли время Вы звоните,
- необходимо всегда внимательно выслушивать собеседника, если Вы не располагаете временем для продолжения разговора, следует извиниться и попросить собеседника перезвонить,
- заканчивать телефонный разговор, как правило, следует позвонившему,
- не рекомендуется звонить кому-либо на работу по личным вопросам. В случае крайней необходимости будьте предельно краткими,
- оставляя сообщение на автоответчике, называйте дату, время звонка, свое имя, название школы, а затем кратко изложите цель звонка,
- если Вы намерены передать значительный объем информации, воспользуйтесь электронной почтой или факсом,
- не застав на месте нужного человека, поинтересуйтесь, когда удобнее перезвонить или оставьте свое имя и номер телефона,
- если звонят Вашему коллеге, которого в данный момент нет на рабочем месте, помогите найти его или примите для него сообщение, уточнив, куда и кому можно перезвонить,
- если в процессе разговора произошел обрыв связи, перезвонить следует позвонившему,
- если звонящий набрал неправильный номер, вежливо уточните набранный им номер и поправьте звонившего.

Деловая одежда

Внешний вид каждого учителя и сотрудника – основа имиджа школы. Рекомендуется придерживаться следующих правил ношения деловой одежды:

- стиль деловой одежды должен быть консервативным и сдержанным,
- одежда должна быть аккуратной и соответствовать принятым в мире стандартам деловой одежды,
- желательно избегать ярких и вызывающих цветов,
- женщинам не следует носить короткие юбки, джинсы, броские украшения и одежду, открывающую спину и плечи.

Взаимоотношения учителя с учениками

- Учитель выбирает подходящий стиль общения с учениками, основанный на взаимном уважении,
- Учитель в своей работе не должен унижать честь и достоинство учеников ни по каким основаниям, в том числе по признакам возраста, пола, национальности, религиозных убеждений и иных особенностей,
- Учитель является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим ученикам,
- Требовательность учителя по отношению к ученикам должна быть позитивной и обоснованной,
- Учитель выбирает методы работы с учениками, развивающие в них такие положительные черты и качества как самостоятельность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим,
- Учитель следует стремиться к повышению мотивации обучения у учеников, к укреплению веры в их силы и способности,
- Приняв необоснованно принижающие ученика оценочные решения, учителю следует немедленно исправить свою ошибку,
- Учитель справедливо и объективно оценивает работу учеников, не допуская завышенного или заниженного оценочного суждения,
- Учитель обязан в тайне хранить информацию, доверенную ему учениками, за исключением случаев, предусмотренных законодательством,
- Учитель не должен злоупотреблять своим служебным положением, используя своих учеников для каких-либо услуг или одолжений в личных целях,
- Учитель не имеет права требовать от учеников дополнительного вознаграждения за свою работу, за исключением случаев, предусмотренных в законодательстве.

Взаимоотношения учителя с родителями учеников


Одна из значимых профессиональных обязанностей учителя – это организация такого сотрудничества с родителями учащихся, чтобы оно дополняло его педагогические действия.

- Учителя должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями учеников,
- Учитель консультирует родителей по вопросам образования учеников,
- Учитель не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях или мнение родителей - о детях,
- Отношения учителей с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей,
- На отношения учителей с учениками и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями образовательному учреждению.

7. Корпоративные символы

Корпоративные символы являются одним из важных системообразующих элементов корпоративной культуры. Корпоративные символы школы едины для всех. Изменение их возможно только в исключительных случаях и с согласия педагогического совета. Статус и использование корпоративных символов регламентируется в Положении о корпоративной символике.

К корпоративным символам относятся:

- **фирменные цвета** - сочетание цветов: желтый, зеленый.
- **эмблема** – 
- **знамя** – знамя представляет собой полотнище зеленого цвета, на котором изображена эмблема школы.
- **гимн**

8. Корпоративные награды и отличия

Нематериальные формы поощрения учителей и сотрудников школы являются важнейшей частью формирования корпоративного духа, стимулирования труда и учебы, и как следствие – успешного развития.

9. Корпоративные мероприятия

В школе принято традиционно проводить следующие праздничные мероприятия:

- Празднование Дня Знаний
- Праздник Последнего звонка
- Дни Открытых дверей
- Празднование Дня Учителя

10. Корпоративные коммуникации

Процесс внедрения Кодекса корпоративной культуры, его стандартов и норм должен сопровождаться развитием современных информационных коммуникаций. Система корпоративных коммуникаций должна обеспечивать полное и достаточное отражение реальных событий, происходящих в школе.

К средствам корпоративных коммуникаций относятся:

- Сайт НОЧУ СОШ «Центр образования «Самсон»
- Методические сборники

11. Ответственность за исполнение Кодекса

Корпоративная культура является делом всех сотрудников, работающих в школе, в одинаковой степени.

Каждый сотрудник несет моральную ответственность за выполнение настоящего Кодекса.

Нарушение положений Кодекса рассматривается как действие, несовместимое со статусом сотрудника НОЧУ СОШ «Центр образования «Самсон».

Контроль за соблюдение Кодекса корпоративной культуры возлагается на руководителей подразделений (завучей) и директора школы.