



Наименование документа: «Положение о корпоративной культуре в ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж»

Условное обозначение: СМК-П-135/1

Соответствует ГОСТ Р ИСО 9001-2015 (4.4.1е, 5.3), ГОСТ Р 52614.2-2006 (п. 5.5.1)

ПРИНЯТО

Советом колледжа
Протокол № 79
от 14 сентября 2022 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор ОГБПОУ «Новгородский
строительный колледж»
 О.А. Халепо

Приказ от 14.09.2022 № 183-осн.деят.

ПОЛОЖЕНИЕ о корпоративной культуре в ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж»

г. Великий Новгород
2022



Наименование документа: «Положение о корпоративной культуре в ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж»

Условное обозначение: СМК-П-135/1

Соответствует ГОСТ Р ИСО 9001-2015 (4.4.1е, 5.3), ГОСТ Р 52614.2-2006 (п. 5.5.1)

1. Общие положения

Настоящее *Положение о корпоративной культуре* (далее - Положение) разработано в целях развития в сознании сотрудников и преподавательским коллективом ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж» (далее - колледж) идеологии, системы ценностей, единых стандартов поведения, соответствующих высоким принципам и нормам этики, корпоративной культуры в образовательных отношениях, участником которых является организация.

Настоящее Положение разработано на основе законодательства Российской Федерации, Устава колледжа, действующего Коллективного договора ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж» и Правил внутреннего трудового распорядка, Кодекса этики, общепризнанных нравственных и этических норм и принципов; регламентирует главные аспекты корпоративной культуры ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж», содержит правила поведения, распространяющиеся на всех работников колледжа и обучающихся.

Настоящее Положение представляет собой совокупность правил, принципов и стандартов, в соответствии с которыми все сотрудники независимо от их должности должны строить свою работу. Положение призвано способствовать повышению эффективности и конкурентоспособности колледжа.

Корпоративная культура – это система коллективно разделяемых убеждений, деловых принципов, норм поведения, традиций, символов, сложившихся в организации за время ее деятельности.

Основы корпоративной культуры ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж» были заложены усилиями ее преподавателей, студентов, сотрудников в процессе становления и развития учебного заведения. Это оказало существенное влияние на достижение положительных результатов его деятельности.

Сложившаяся корпоративная культура колледжа - устойчивая целостность. Однако она может изменяться. Коллектив должен способствовать благоприятным изменениям корпоративной культуры колледжа и его подразделений, закреплять и развивать достижения в этой области, настойчиво устранять недостатки.

Корпоративная культура подразделений учебного заведения (отделений, ЦМК, подразделений и др.) в достаточной мере соответствует корпоративной культуре колледжа и не может противоречить основным ее принципам.

Корпоративная культура колледжа базируется на положениях общей этики, ориентирована на достижение смысла жизни и деятельности преподавателей, сотрудников, студентов, удовлетворение их потребностей, а также требований предприятий и организаций-потребителей выпускников.

Настоящее Положение вводится с целью укрепления и развития корпоративной культуры колледжа, повышения уровня мотивации преподавательского состава, студентов, сотрудников для обеспечения сознательной поддержки стратегии и основных программ деятельности колледжа, направленных на улучшение качества подготовки специалистов и повышения престижа учебного заведения.

2. Цели и задачи

Целью Положения о корпоративной культуре является развитие в сознании работников и обучающихся ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж» понятия о корпоративной культуре, системе ценностей, единых моделях поведения, стандартах общения и отношениях коллектива в совместной деятельности.



Наименование документа: «Положение о корпоративной культуре в ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж»

Условное обозначение: СМК-П-135/1

Соответствует ГОСТ Р ИСО 9001-2015 (4.4.1е, 5.3), ГОСТ Р 52614.2-2006 (п. 5.5.1)

Положение призвано способствовать формированию здорового психологического климата в вузе, повышению эффективности деятельности всех работников и обучающихся, росту престижа ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж» в образовательном пространстве.

Задачами данного Положения являются:

- поддержка соответствующих стандартов поведения, общественного доверия, уверенности в честности и профессионализме работников и обучающихся, репутации и образа ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж» в глазах общественности;
- определение этических норм во взаимоотношениях работников с обучающимися, а также с внешними по отношению к ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж» структурами (деловыми партнерами, конкурентами, СМИ и т.д.).

3. Базовые понятия

Основные 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.

Корпоративный стиль учебного заведения формируется на основе миссии, стратегических целей и задач в соответствии с основными принципами корпоративной культуры.

Внешние признаки корпоративного стиля выражаются в корпоративной символике колледжа (логотип, флаг, эмблема, девиз), отраженной в визуальном восприятии объектов и субъектов организации (зданий, сооружений, СМИ, web-сайтах, Internet-публикациях и информационных сообщениях) и ее персонала.

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

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

Деловой этикет - порядок поведения работников колледжа, 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.

4. Корпоративные ценности

Уникальность нашего образования

ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж» – одно из профессиональных учебных заведений, которое является стабильным поставщиком высококвалифицированных специалистов для региона.



Наименование документа: «Положение о корпоративной культуре в ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж»

Условное обозначение: СМК-П-135/1

Соответствует ГОСТ Р ИСО 9001-2015 (4.4.1е, 5.3), ГОСТ Р 52614.2-2006 (п. 5.5.1)

Мы сознаем и высоко ценим особый статус учебного заведения, его принадлежность к образовательному и воспитательному процессу в стране.

Мы бережно сохраняем уже накопленный опыт и способствуем развитию новых традиций в комплексной подготовке будущих специалистов, традиций, основанных на глубоком фундаментальном образовании и сочетании учебного процесса с современной практикой.

Мы последовательно и целенаправленно используем лучшие достижения отечественной и зарубежной школы в совершенствовании образовательных технологий. В этом стремлении к новому и лучшему - основа высокой конкурентоспособности колледжа, залог успешности культуры.

ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж» сегодня - это:

- гарантированное трудоустройство;
- перспектива карьерного роста;
- обеспеченное будущее.

Наши сотрудники

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

Наши студенты

Мы воспитываем будущих специалистов для региона путем создания демократического пространства, способствующего развитию жизнеспособной, всесторонне и гармонически развитой личности, духовно богатой и внутренне свободной, реализующей свои возможности в российском обществе, умеющей принимать решения в ситуациях морального выбора и нести ответственность перед собой, референтной группой, страной.

Результатом является социально-ориентированная, конкурентоспособная и творческая личность, способная к самопознанию, самоопределению, саморегуляции, саморазвитию, самореализации в роли гражданина Отечества, профессионала и семьянина.

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 колледжа;

Сотрудничество - это открытое взаимодействие с учебными заведениями, базовыми предприятиями, слаженная работа единой команды, в которой каждый отвечает за общий результат на благо всего колледжа;

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



Наименование документа: «Положение о корпоративной культуре в ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж»

Условное обозначение: СМК-П-135/1

Соответствует ГОСТ Р ИСО 9001-2015 (4.4.1е, 5.3), ГОСТ Р 52614.2-2006 (п. 5.5.1)

Инновационность - это разработка и внедрение научных исследований и технологий как в образовательном процессе, так и в различных областях общественно-экономического уклада и социально-культурного развития современной России;

Преимственность - это верность традициям, наследование лучшего опыта и обогащение его новыми идеями, определяющими вектор развития колледжа как центра образования, науки и культуры;

Забота о ветеранах - это уважение к старшему поколению, признание его заслуг, сохранение и приумножение традиций, чествование и поощрение заслуженных работников колледжа;

Мотивация труда - стремление создать эффективную систему материального и нематериального вознаграждения сотрудников;

Социальная защита - забота о благосостоянии и социальной защищенности своих сотрудников и их семей.

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

5. Основные этические принципы корпоративного поведения

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

Колледж рассматривает 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 колледжа имеют равные возможности в области карьерного роста, возможность самореализации. Условия карьерного роста и факторы влияния на успешность карьеры в колледже одинаковы для всех.

В колледже исключаются любые методы унижения достоинства людей, все формы дискриминации и протекционизма. Льготы и поощрения предоставляются на основе открытости, равенства возможностей и в соответствии со степенью вклада каждого работника в достижение общих целей.

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

Любой сотрудник колледжа рассматривается как уникальная личность, поэтому менеджмент организации основывается на внимании к индивидуальным особенностям каждого.

6. Обязанности сотрудников

Цель работы каждого сотрудника - достижение высоких профессиональных результатов, оправдание доверия и ожиданий колледжа.

Каждый сотрудник призван быть достойным представителем колледжа.

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



Наименование документа: «Положение о корпоративной культуре в ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж»

Условное обозначение: СМК-П-135/1

Соответствует ГОСТ Р ИСО 9001-2015 (4.4.1е, 5.3), ГОСТ Р 52614.2-2006 (п. 5.5.1)

Сотрудников колледжа отличает внимание к коллегам, студентам и их родителям, партнерам и работодателям, а также нацеленность на совместную эффективную работу.

Колледж признает и уважает право работников и должностных лиц заниматься дополнительной научной, преподавательской, хозяйственной, финансовой и другой деятельностью, если эта деятельность является легитимной, не наносит ущерба законным интересам колледжа, не мешает или не противоречит добросовестному исполнению этими лицами своих трудовых обязанностей в колледже, а также не наносит вреда репутации, имени, имуществу, партнерским отношениям, конфиденциальной информации и другим ресурсам колледжа.

Колледж признает и уважает право преподавателей на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании.

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 образования.

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

Сотрудники колледжа не предпринимают действий, наносящих урон интересам колледжа.

Сотрудники колледжа уважают частную жизнь коллег, не допуская какого-либо вмешательства в нее.

Сотрудники колледжа заботятся о своем здоровье, поддержании своего оптимального психологического состояния, работоспособности и о здоровье и состоянии окружающих.

Отношения в коллективе

Сплоченность коллектива и участие каждого сотрудника в достижении общего результата позволяет быстро и с низкими затратами решать текущие и перспективные задачи, что повышает конкурентоспособность учебного заведения и его привлекательность в образовательном пространстве.

Повышение конкурентоспособности колледжа 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 личные влияния с любой стороны. Выработка решений должна соответствовать принципам целесообразности и справедливости.

Сотрудники и студенты обязуются проявлять разумную заботу о том, чтобы их действия не наносили вред другим, исполнять общепринятые и корпоративные нормы этики.

Принципы взаимодействия между подразделениями

Как и любая крупная организация, колледж имеет структурные подразделения, выполняющие различные функции.

Для достижения наилучших результатов в работе колледж стремится к кооперации всех



Наименование документа: «Положение о корпоративной культуре в ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж»

Условное обозначение: СМК-П-135/1

Соответствует ГОСТ Р ИСО 9001-2015 (4.4.1е, 5.3), ГОСТ Р 52614.2-2006 (п. 5.5.1)

структур, отделов, филиалов и представительств.

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

Деятельность колледжа предполагает креативность и мобильность входящих в его структуру подразделений, их возможное переструктурирование для более эффективного выполнения задач.

Учитывается необходимость адаптации каждого нового сотрудника к коллективу, применения с этой целью индивидуальных мер, направленных на создание условий для раскрытия творческого и человеческого потенциала.

7. Отношения в коллективе

Деловой этикет

Для создания и поддержания комфортной рабочей обстановки сотрудникам колледжа 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;
- 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;
- не переносить дружеские отношения в рабочую обстановку;
- помогать коллегам, делиться знаниями и опытом.

8. Повышение корпоративной культуры колледжа

Настоящее Положение предусматривает планомерную работу по повышению корпоративной культуры колледжа. С этой целью постоянно осуществляется анализ сложившейся культуры колледжа, а также субкультуры подразделений.

Анализ состояния и выработку рекомендаций по развитию корпоративной культуры осуществляет Комиссия по корпоративной культуре, возглавляемая директором.

9. Нормы корпоративного поведения работников

Корректное общение на работе признается как общепринятая норма.

В своей деятельности работникам запрещено:

- злоупотреблять служебным положением;
- вести любую противоправную деятельность, которая может принести ущерб Работодателю;
- распространять или угрожать распространением любых сведений, которые могут опорочить репутацию Работодателя;



Наименование документа: «Положение о корпоративной культуре в ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж»

Условное обозначение: СМК-П-135/1

Соответствует ГОСТ Р ИСО 9001-2015 (4.4.1е, 5.3), ГОСТ Р 52614.2-2006 (п. 5.5.1)

- разглашать коммерческую тайну и иную конфиденциальную информацию, предусмотренную законодательством Российской Федерации и локальными актами Работодателя;
- формально относиться к выполнению своих трудовых функций;
- заниматься в рабочее время делами, не связанными с выполнением должностных обязанностей;
- усложнять работу коллег, чтобы оптимизировать свою трудовую функцию;
- препятствовать коллегам в решении задач, вне зависимости от того, в каком подразделении колледжа они работают;
- допускать негативные высказывания в адрес Работодателя;
- употреблять на территории Работодателя и при исполнении должностных обязанностей за пределами территории Работодателя ненормативную лексику и оскорбительные жесты;
- оскорблять коллег, разговаривать с ними на повышенных тонах;
- допускать в адрес коллег неконструктивную и неаргументированную критику;
- обсуждать личные или профессиональные качества коллег в их отсутствие, распространять слухи и сплетни, заведомо ложную информацию о коллегах, которая порочит их честь и достоинство, подрывает деловую репутацию;
- демонстрировать коллегам свое плохое настроение;
- курить на рабочем месте и в служебных помещениях, за исключением мест, которые специально отведены для этого.

10. Конфликт интересов

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

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

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 колледжа был минимальным. Возникшая конфликтная ситуация разрешается в допустимо короткие сроки.

В колледже приветствуется решение конфликтов при помощи двухсторонних и многосторонних конструктивных переговоров.

Поощряется предупреждение потенциально конфликтных ситуаций.

О возникновении конфликтной ситуации информируются все стороны, обладающие возможностями для оперативного и эффективного разрешения конфликтной ситуации.

При разрешении конфликта соблюдаются принципы справедливости и процедурной 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 колледжа.

При возникновении конфликтной ситуации между подразделениями колледжа приоритетным направлением решения конфликта являются интересы колледжа в целом.



Наименование документа: «Положение о корпоративной культуре в ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж»

Условное обозначение: СМК-П-135/1

Соответствует ГОСТ Р ИСО 9001-2015 (4.4.1е, 5.3), ГОСТ Р 52614.2-2006 (п. 5.5.1)

Ни одно из подразделений не может пользоваться исключительным правом решения конфликтной ситуации в свою пользу.

11. Корпоративные награды и отличия

Нематериальные формы поощрения сотрудников и студентов колледжа являются важнейшей частью формирования корпоративного духа, стимулирования труда и учебы и как следствие - успешного развития. Награждение производится в соответствии с действующими локально-нормативными актами колледжа и законодательством Российской Федерации.

12. Корпоративные мероприятия

В колледже принято традиционно проводить следующие праздничные мероприятия: День знаний, День учителя, День рождения колледжа, мероприятия, посвященные праздничным датам (Новый год; Рождество Христово; День защитника Отечества; Международный женский день; Праздник Весны и Труда; День Победы; День России; День народного единства) и др.