ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
"РЕСПУБЛИКАНСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ" (РММК)

Рассмотрено и утверждено
на заседании педагогического Совета
Протокол №5-6 от «20» февраля 2021г

«Утверждаю»

Директор _____ **Б.И. Гогурчунов**

приказ от «24» февраля 2021 года №033

ПОЛОЖЕНИЕ О КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ. УСЛОВИЯ ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ И ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО КОЛЛЕКТИВА КОЛЛЕДЖА НА РАБОТЕ[1]

==========

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ПОАНО РММК

Локальный акт №184

Махачкала
2021

[1] Все работники, в том числе сотрудники и профессорско-преподавательский коллектива колледжа:
1) обязаны соблюдать правила, указанные в данном локальном нормативном акте (ЛНА) – в Положении;
2) проинформированы, что нарушители будут привлечены к дисциплинарной ответственности;
3) предупреждены о возможной административной и уголовной ответственности, в соответствии с письмом Минтруда от 16.09.2016 № 14-2/В-888.

Данный ЛНА принят во избежание ситуаций, которые могут закончиться крупным денежным штрафом для организации и лишением свободы для нарушителя.

1. Общие положения

Настоящее ***Положение о корпоративной культуре. условия поведения сотрудников и профессорско-преподавательского коллектива колледжа на работе. Кодекс корпоративной культуры ПОАНО РММК*** (далее – Положение, Кодекс) разработано в целях развития в сознании сотрудников и профессорско-преподавательским коллективом ПО АНО «Республиканский многопрофильный медицинский колледж» (далее-колледж, ПОАНО РММК) 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 ПОАНО РММК и Правил внутреннего трудового распорядка ПОАНО РММК, общепризнанных нравственных и этических норм и принципов; регламентирует главные аспекты корпоративной культуры ПОАНО РММК, 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 ПО АНО «Республиканский многопрофильный медицинский 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.

Настоящий Кодекс 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.

Кодекс регламентирует главные аспекты корпоративной культуры ПОАНО РММК, обязательные для ее сотрудников и студентов.

Принципы и правила, представленные в настоящем Положении, обязательны для выполнения всеми сотрудниками компании. Каждый сотрудник несет персональную ответственность за строгое следование указанным правилам и принципам в его работе. Каждый руководитель несет ответственность за строгое соблюдение подчиненными ему сотрудниками правил и принципов.

2. Цели и задачи

2.1. Стратегической целью ПОАНО РММК является его развитие как ведущего научного и образовательного центра инновационного типа, реализующего многопрофильные

образовательные и научные программы для решения кадровых и социально-экономических проблем Дагестана и других субъектов Российской Федерации.

2.2. Миссия ПОАНО РММК - активное участие в инновационном развитии экономики Дагестана и Российской Федерации путем обеспечения потребности в квалифицированных специалистах, опережающей подготовки и переподготовки кадров, обеспечения гарантированного будущего каждому выпускнику, укрепления позиций ПОАНО РММК в международном научном и образовательном пространстве.

2.3. Целью Положения о корпоративной культуре (далее - Положение) является развитие в сознании работников и обучающихся ПОАНО РММК понятия о корпоративной культуре, миссии ПОАНО РММК, системе ценностей, единых моделях поведения, стандартах общения и отношениях коллектива в совместной деятельности.

2.4. Положение призвано способствовать формированию здорового психологического климата в вузе, повышению эффективности деятельности всех работников и обучающихся, росту престижа ПОАНО РММК в образовательном пространстве.

2.5. Задачами данного Положения являются:

- разъяснение обучающимся и работникам их персональной ответственности за исполнение своих обязанностей, а также роли в реализации стратегической цели и миссии ПОАНО РММК;
- мобилизация усилий всего коллектива ПОАНО РММК на осуществление стратегической цели и миссии ПОАНО РММК;
- поддержка соответствующих стандартов поведения, общественного доверия, уверенности в честности и профессионализме работников и обучающихся, репутации и образа ПОАНО РММК в глазах общественности;
- определение этических норм во взаимоотношениях работников с обучающимися, а также с внешними по отношению к ПОАНО РММК структурами (деловыми партнерами, конкурентами, СМИ и т.д.).

3. Сфера применения Кодекса корпоративной культуры.

Настоящий Кодекс разработан на основе общепризнанных принципов и норм законодательства Российской Федерации, а также в соответствии с Уставом колледжа и основными учредительными документами.

Положения Кодекса могут изменяться и дополняться по решению педагогического совета колледжа.

Кодекс содержит правила и стандарты поведения, распространяемые на всех членов коллектива колледжа независимо от занимаемой должности, статуса и местопребывания - как внутри, так и вне учебного заведения.

Администрация колледжа, преподаватели, сотрудники и студенты добровольно принимают на себя обязательства по соблюдению принципов, норм и правил делового поведения, установленных в данном Кодексе.

4. 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.

5. Корпоративные ценности

5.1 Уникальность нашего образования

ПОАНО РММК – один из профессиональных учебных заведений, который является стабильным поставщиком высококвалифицированных специалистов для региона.

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 его развития.

ПОАНО РММК сегодня - это:

- гарантированное трудоустройство;
- перспектива карьерного роста;
- надежные подступы к вузу;
- обеспеченное будущее.

5.2 Наши сотрудники

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

5.3 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.

5.4 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;

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;

преемственность - 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.

6. Основные этические принципы корпоративного поведения

6.1 Взаимоотношения между учебным заведением и его сотрудниками

Принципы управления колледжом во многом продиктованы спецификой его инновационной 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.

6.2 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.

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 Кодекса 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.

6.3 Отношения в коллективе

Сплоченность коллектива и соучастие 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 личностные влияния с любой стороны. Выработка решений должна соответствовать принципам целесообразности и справедливости.

Приветствуется создание временных проектных групп для решения конкретных задач.

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

6.4 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

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.

6.5 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.

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

7. Деловой этикет

7.1 Отношения в коллективе

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;

• обсуждать проблемы своего карьерного роста только с непосредственным руководителем;

• не обсуждать личные или профессиональные качества коллег в их отсутствие.

7.2 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, делать это конфиденциально;

• уметь признавать перед подчиненными свои ошибки и не преследовать их за конструктивную критику в свой адрес;

• входящий в помещение руководитель здоровается с присутствующими первым.

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;

• входя в помещение, здороваться с присутствующими первым.

7.3 Этика преподавателя и сотрудника

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

Недопустимы опоздания на занятия или лекции. Если преподаватель опоздал на занятие, он должен извиниться перед аудиторией, а в случае невозможности прочесть лекцию или провести занятие в полном объеме предложить студентам восполнить пробел за счет своего личного времени.

Доброжелательность и внимание к коллегам должны быть поведенческой нормой во время присутствия преподавателя и сотрудника в колледже.

Находясь вне колледжа, преподаватель и сотрудник не должен забывать о своем особом общественном статусе - духовного и нравственного наставника молодежи и своей принадлежности к колледжу. В соответствии с этим преподаватель должен контролировать свое поведение, не допуская личной компрометации и компрометации колледжа.

По отношению к студентам преподаватель не имеет права:

• унижать личное достоинство студентов, а именно: кричать на студентов, делать публичные замечания о внешности и одежде студентов;

• требовать дополнительную плату за образовательные услуги;

• проводить на учебных занятиях политическую или религиозную агитацию.

7.4 Этика студента

Годы студенчества являются не только временем накопления необходимых профессиональных знаний, но и важным периодом интеллектуального, культурного и духовного развития будущих специалистов. Взаимоотношения между студентами и преподавателями строятся на принципах взаимоуважения, не допускаются грубость, сквернословие, ущемление чести и достоинства других лиц, нанесение им морального или материального ущерба, совершение противоправных действий.

Поощряются различные формы общения студентов и преподавателей - совместное обсуждение и решение учебных вопросов, выполнение проектов.

При разрешении возникающих в учебном процессе проблем студенты колледжа в первую очередь руководствуются принципом справедливости, Уставом колледжа, правилами настоящего Кодекса и другими правилами, отраженными в документах, защищающих гражданские права.

Студенты могут рассчитывать на доступность всей информации по изучаемым курсам и на постоянное обновление информации. Они имеют право прослушать курс в полном объеме, предусмотренном программой.

Обучающиеся вправе получить полную информацию о механизмах осуществления финансовых платежей, связанных с их обучением.

Обучающиеся имеют возможность непосредственного или опосредованного общения с преподавателями и другими сотрудниками колледжа в необходимом объеме для получения и усвоения знаний.

Все необходимые материалы, программы, а также техническое обеспечение в рамках выбранного учебного курса всегда доступны для студентов.

Вся информация о студентах и их успеваемости является строго конфиденциальной и не может свободно разглашаться сотрудниками колледжа.

Студенты обязаны знать все правила и инструкции колледжа, имеющие отношение к их правам и обязанностям. Они могут рассчитывать на доступность инструкций и правил.

Студенты обязаны регулярно посещать занятия, выполнять предусмотренные учебными планами задания, своевременно проходить промежуточный и итоговый контроль.

Войдя в колледж, студенты обязаны при встрече здороваться со всеми присутствующими, вне зависимости от возраста или статуса человека. Студенты первыми здороваются с сотрудниками и преподавателями, независимо от того, учатся они у них или нет. Если у входных дверей, на пропускном пункте, образовалась очередь, студенты должны пропускать преподавателей, юноши - девушек.

Войдя в колледж, юноши должны снять головные уборы. Недопустимо появляться в верхней одежде в учебных аудиториях, столовой и других местах общего пользования.

Студентам рекомендуется приходить на занятия аккуратно одетыми и причесанными. Предпочтителен деловой стиль. Запрещено во время занятий находиться в колледже в шортах или спортивной одежде (исключение составляют занятия по физической культуре и спорту).

Студенты обязаны вовремя приходить на занятия. В случае опоздания студент должен извиниться, получить разрешение преподавателя присутствовать на занятии, не привлекая внимания занять ближайшее свободное место в аудитории.

Принимать пищу следует в предназначенных для этого местах, но не в аудиториях. Недопустимо оставлять мусор на столах, плевать и сорить, оставлять жевательную резинку.

Во время учебных занятий и любых официальных мероприятий звуковой сигнал мобильного телефона должен быть отключен.

На различных мероприятиях: собраниях, торжественных заседаниях, деловых встречах, концертах, праздниках - необходимо относиться к выступающим с уважением, соблюдать тишину и порядок. В случае необходимости разрешается покидать зал в паузах между выступлениями.

Студенты должны называть преподавателей и сотрудников колледжа по имени-отчеству.

Студенты не должны перебивать преподавателей во время чтения лекции. Если студенту нужно обратиться к лектору, то он должен поднять руку и дождаться ответной реакции со стороны преподавателя.

В общении между собой студенты должны быть взаимовежливы, не допускать дискриминации, унижения товарищей, а также проявления агрессии.

В учебном процессе приветствуется взаимопомощь, в общении - искренность, открытость и толерантность.

Недопустимо пренебрежительное отношение к студентам младших курсов и проявление высокомерия.

Приветствуется стремление к созданию творческой, работоспособной и дружественной атмосферы в своей группе, на курсе, на отделении. Индивидуальное лидерство должно способствовать коллективному созидательному процессу, а не разрушать его.

Здоровый образ жизни, отказ от вредных привычек являются дополнительными факторами, обеспечивающими карьерный рост будущих специалистов.

Быть студентом ПОАНО РММК - высокая честь и большая ответственность. Культура, интеллект, нравственность - это ключевые характеристики студента колледжа.

Студент не должен:

- участвовать в любых действиях, сопряженных с обманом, нечестностью или введением в заблуждение преподавателей;
- употреблять ненормативную лексику;
- курить, распивать спиртные напитки, употреблять наркотические вещества на территории колледжа;
- находиться на территории колледжа в состоянии алкогольного и наркотического опьянения;
- неуважительно вести себя по отношению к преподавателям, сотрудникам и товарищам;
- пропускать занятия или опаздывать на них без уважительной причины;
- покидать аудиторию во время занятий без разрешения преподавателя.

7.5 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 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 при необходимости выйти или после возвращения в зал;
- не использовать собрания в качестве трибуны для решения личных проблем.

7.6 Телефонное общение

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

7.7 Деловая одежда

Внешний вид каждого преподавателя, сотрудника и студента - основа имиджа колледжа. Рекомендуется придерживаться следующих правил ношения деловой одежды:

- стиль одежды должен быть деловым 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, броские украшения и одежду, открывающую спину и плечи.

7.8 Подарки и услуги

Сотрудникам не рекомендуется принимать или передавать подарки либо услуги в любом виде от студентов и партнеров колледжа или третьих лиц в качестве благодарности за отношения, совершенную услугу или данный совет.

Необходимо избегать ситуаций, когда получение или передача подарков (услуг) может вызвать конфликт. Получение денег в качестве подарка в любом виде строго запрещено.

Подарки и услуги, предоставляемые колледжем своим партнерам, передаются только от имени всего колледжа в целом, а не как подарок от отдельного ее сотрудника.

В качестве подарков должны использоваться в максимальном числе случаев предметы, имеющие символику колледжа.

8. Корпоративные символы

Корпоративные символы являются одним из важных системообразующих элементов корпоративной культуры. Критерии их качества - легкоузнаваемость, художественная и эстетическая ценность, выраженная способность к самоидентификации как колледжа в целом, так и его сотрудников и студентов.

Корпоративные символы колледжа едины для всех структурных подразделений. Изменение их возможно с согласия Совета колледжа.

К корпоративным символам относятся:

- **Фирменные цвета.** Сочетание цветов: стальной, синий, красный;
- **Логотип.**
- **Флаг.**

9. 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.

К корпоративным наградам и отличиям относятся:

- звание «Почетный работник колледжа»,
- почетная грамота,
- благодарственное письмо,
- благодарность администрации,
- знаки «Отличник колледжа», «Лучший спортсмен колледжа» и пр.

10. Корпоративные мероприятия

В колледже принято традиционно проводить следующие праздничные мероприятия:

- День рождения Алексеевского реального училища;
- День рождения колледжа;
- мероприятия, посвященные праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День Победы и пр.).

11. Оформление интерьера зданий колледжа

Оформление интерьера, с одной стороны, отражает корпоративную культуру колледжа, а с другой - оказывает немалое внимание на ее формирование.

В колледже оформление вестибюлей, общих рекреаций, музея, актового зала и др. осуществляется соответствующими службами, а помещений отделений, служб - силами самих подразделений.

В оформлении должны найти отображение:

- Основные принципы корпоративной культуры подразделения как составной части корпоративной культуры колледжа.
- Основные вехи развития подразделения.
- Основные достижения в научно-педагогических изысканиях.
- Сведения о сотрудниках, их интересах и достижениях.
- Связь отделения с предприятиями, другими учебными заведениями.
- Сведения о лучших выпускниках отделения, их карьере и достижениях.
- Информация о выдающихся отечественных и зарубежных ученых - основателях разделов науки по профилю отделения.
- Текущая информация.
- Поздравления с юбилеями, трудовыми достижениями, победами.

12. 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 колледже.

К средствам корпоративных коммуникаций относятся:

- печатные издания, стенгазеты отделений и групп,
- студенческая газета,
- сайт колледжа,
- локальная сеть.

13. Повышение корпоративной культуры колледжа

Настоящий Кодекс 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 и профилактике правонарушений, возглавляемая директором.

14. Нормы корпоративного поведения работников

14.1. Корректное общение на работе признается как общепринятая норма.

14.2. 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;
- 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[2], чтобы оптимизировать свою трудовую функцию;
- препятствовать коллегам в решении задач, вне зависимости от того, в каком подразделении ПОАНО РММК 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[3];
- демонстрировать коллегам свое плохое настроение;
- курить на рабочем месте и в служебных помещениях, за исключением мест, которые специально отведены для этого.

15. Ответственность за исполнение Кодекса

Корпоративная культура в одинаковой степени является делом всех сотрудников и студентов, работающих или обучающихся в колледже.

Каждый сотрудник колледжа несет моральную ответственность за выполнение настоящего Кодекса.

Нарушение положений Кодекса рассматривается как действие, несовместимое со статусом сотрудника или студента колледжа.

---

[2] Внимание: Недопустимо оскорблять коллег!!!

[3] Внимание: Запрещено распространять сплетни и ложные сведения о коллегах!!!

Контроль за соблюдение Кодекса корпоративной культуры возлагается на Комиссию по корпоративной культуре и профилактике правонарушений и руководителей подразделений.

16. Действие Положения

16.1. Положение действует с 1 февраля 2021 года и распространяется на всех работников ПОАНО РММК, включая работников, которые выполняют трудовую функцию дистанционно на постоянной основе, временно или периодически.

16.2. В случае если работник будет совершать действия, которые указаны как запрещенные в настоящем Положении, он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности[4].

16.3. ПОАНО РММК проводит систематический мониторинг соблюдения правил, принципов и стандартов, заложенных в настоящем Положении. Контролируют и несут ответственность за выполнение данного Положения руководители структурных подразделений, руководитель и сотрудники учебной части, а также непосредственно сотрудники.

16.4. Обо всех нарушениях данного Положения должно быть незамедлительно сообщено руководству колледжа и приняты соответствующие меры для недопущения нарушений впредь.

16.5 Принципы, философия, миссия и цели утверждаются директором в присутствии по итогам рассмотрения на заседании педагогического Совета колледжа.

Предложения о внесении изменений и дополнений в настоящее Положение рассматриваются на заседании педагогического Совета колледжа.

16.6. Формулировку новых норм, правил и требований к организационному поведению сотрудников составляет Зам. директора по УВР совместно с Заведующим УЧ и Заведующих отделениями и предоставляет директору колледжа на согласование.

16.7. Нормы, правила и требования, установленные в данном Положении, распространяются на всех работников и обучающихся колледжа. Все сотрудники должны быль ознакомлены с данным Положением (кодексом) под роспись. Новые сотрудники должны быть ознакомлены с Положением в срок не позднее 5 дней с момента начала работы. Ответственность за ознакомление сотрудников с Положением возлагается на руководителя отдела персонала – отдела кадров колледжа.

СИМВОЛЫ ПОАНО РММК[5]

[4] Согласно ст. 22 ТК сотрудника (работника) ПОАНО РММК необходимо ознакомить данным Положением под роспись. Работники (сотрудники) на удаленке ознакомливаются с настоящим ЛНА о правилах корпоративной этики, тем способом, который применяете в организации – через Сайт РММК и в общей группе Вотсап сотрудников, в том числе и профессорско-преподавательского состава колледжа - «Работники РММК».

[5] ***Внимание!!!*** Любые другие логотипы, разработанные и утвержденные для структурных подразделений колледжа размещаются здесь на этой странице.

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

№	И.О. Фамилия	Должность	Подпись	Дата
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				
19.				
20.				
21.				
22.				
23.				
24.				
25.				
26.				
27.				
28.				
29.				
30.				
31.				
32.				
33.				
34.				
35.				
36.				
37.				
38.				
39.				
40.				
41.				

42.				
43.				
44.				
45.				
46.				
47.				
48.				
49.				
50.				
51.				
52.				
53.				
54.				
55.				
56.				
57.				
58.				
59.				
60.				
61.				
62.				
63.				
64.				
65.				
66.				
67.				
68.				
69.				
70.				
71.				
72.				
73.				
74.				
75.				
76.				
77.				
78.				
79.				
80.				
81.				
82.				
83.				
84.				
85.				

86.				
87.				
88.				
89.				
90.				
91.				
92.				
93.				
94.				
95.				
96.				
97.				
98.				
99.				
100				