

Номер документа	Дата составления
114	27.09.2023

ПРИКАЗ о формировании и развитии корпоративной культуры

В целях развития в сознании работников муниципального автономного учреждения культуры «Центр народной культуры и досуга им. А.У. Барановского» г. Пестово Новгородской области системы ценностей, единых стандартов поведения, соответствующих высоким принципам и нормам этики

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

1.1. Модель ценностей и миссию муниципального автономного учреждения культуры «Центр народной культуры и досуга им. А.У. Барановского» г. Пестово Новгородской области (приложение №1);

1.2. Корпоративные стандарты работников муниципального автономного учреждения культуры «Центр народной культуры и досуга им. А.У. Барановского» г. Пестово Новгородской области (приложение №2);

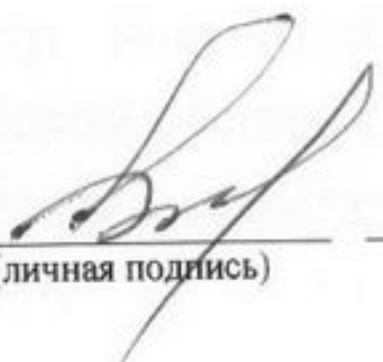
1.3. Инструкцию для руководящего состава по развитию корпоративной культуры в муниципальном автономном учреждении культуры «Центр народной культуры и досуга им. А.У. Барановского» г. Пестово Новгородской области (приложение №3);

1.4. План мероприятий по развитию корпоративной культуры в муниципальном автономном учреждении культуры «Центр народной культуры и досуга им. А.У. Барановского» г. Пестово Новгородской области (приложение №4).

2. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель организации

Директор
(должность)


(личная подпись)

Гусева Т.П.
(расшифровка подписи)

МОДЕЛЬ ЦЕННОСТЕЙ И МИССИЯ

муниципального автономного учреждения культуры «Центр народной культуры и досуга им. А.У. Барановского» г. Пестово Новгородской области

Миссия муниципального автономного учреждения культуры «Центр народной культуры и досуга им. А.У. Барановского» г. Пестово Новгородской области – эффективное обеспечение создания культурной среды, сохранения и преумножения культурных традиций и местной идентичности, условий для социальной интеграции местного сообщества.

Корпоративная культура муниципального автономного учреждения культуры «Центр народной культуры и досуга им. А.У. Барановского» г. Пестово Новгородской области – это совокупность ценностей и моделей поведения, установленных в *учреждении* и усвоенных всеми ее работниками.

Ценности муниципального автономного учреждения культуры «Центр народной культуры и досуга им. А.У. Барановского» г. Пестово Новгородской области – это набор наиболее значимых и неизменных принципов, на которых базируется поведение всех работников учреждения (приложение к модели ценностей и миссии муниципального автономного учреждения культуры «Центр народной культуры и досуга им. А.У. Барановского» г. Пестово Новгородской области).

Работникам, замещающим должности в *учреждении*, при осуществлении профессиональной служебной деятельности необходимо руководствоваться идеями и убеждениями, отраженными в ценностях муниципального автономного учреждения культуры «Центр народной культуры и досуга им. А.У. Барановского» г. Пестово Новгородской области.

Профессиональные и личностные качества (компетенции) работников – это качества (компетенции) применимые к целям и полномочиям муниципального автономного учреждения культуры «Центр народной культуры и досуга им. А.У. Барановского» г. Пестово Новгородской области.

Приложение
к Модели ценностей и миссии муниципального
автономного учреждения культуры
«Центр народной культуры и досуга
им. А.У.Барановского»

ЦЕННОСТИ
муниципального автономного учреждения культуры
«Центр народной культуры и досуга им. А.У.Барановского»

Базовые ценности <i>указать наименование учреждения Новгородской области</i>	Профессиональные и личностные качества (компетенции) работников
<i>Профессионализм и стремление к саморазвитию</i> <i>Честность и добросовестность</i> <i>Эффективность, ответственность за результат</i> <i>Этика отношений</i> <i>Уважение и доверие</i> <i>Единая команда</i> <i>Творческий подход и инновации</i> <i>Патриотизм</i> <i>Деловой имидж</i>	<i>Внимательность</i> <i>Коммуникабельность</i> <i>Стрессоустойчивость</i> <i>Ответственность</i> <i>Самоорганизация</i> <i>Настойчивость и целеустремленность</i> <i>Профессиональная компетентность</i> <i>Системное мышление</i> <i>Гибкость и готовность к изменениям</i> <i>Дисциплинированность</i> <i>Умение планировать свою деятельность</i> <i>Эмпатия</i> <i>Умение управлять своими эмоциями</i> <i>Тактичность</i> <i>Высокая работоспособность</i>

УТВЕРЖДЕНО

приказом муниципального автономного учреждения культуры
«Центр народной культуры и досуга им. А.У. Барановского»
№ 114 от 27.09.2023

КОРПОРАТИВНЫЕ СТАНДАРТЫ

работников муниципального автономного учреждения культуры
«Центр народной культуры и досуга им. А.У. Барановского»
г. Пестово Новгородской области

1. Работникам муниципального автономного учреждения культуры «Центр народной культуры и досуга им. А.У. Барановского» г. Пестово Новгородской области (далее работники) при взаимодействии с гражданами и представителями организаций рекомендуется соблюдать следующие корпоративные стандарты:

1.1. С целью проявления уважения к собеседнику (гражданину, представителю организации) работникам необходимо уточнять: «Как я могу к Вам обращаться?»;

1.2. Проявлять вежливость и доброжелательность;

1.3. Почтительно относиться к людям старшего возраста, пенсионерам и инвалидам;

1.4. Проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов Российской Федерации;

1.5. Проявлять заинтересованность к вопросу гражданина, представителя организации и нести персональную ответственность за результат профессиональной деятельности;

1.6. Не перебивать гражданина, представителя организации в процессе разговора;

1.7. Работнику следует излагать свои мысли четко и в убедительной форме, не допуская оскорблений или грубости в общении;

1.8. Избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету муниципального автономного учреждения культуры «Центр народной культуры и досуга им. А.У. Барановского» г. Пестово Новгородской области (далее учреждение);

1.9. Соблюдать установленные правила публичных выступлений и предоставления служебной информации.

Указанными стандартами рекомендуется руководствоваться как при прямом взаимодействии, так и при взаимодействии по телефону, электронной почте с гражданами и представителями организаций.

2. Работникам при взаимодействии друг с другом необходимо:

2.1. Оказывать поддержку и содействие в рамках соблюдения установленных законодательством Российской Федерации запретов и ограничений;

2.2. Проявлять уважение, исключая обращение на «ты» без взаимного согласия;

2.3. Соблюдать субординацию;

2.4. Проявлять сдержанность и стрессоустойчивость;

2.5. Не допускать обсуждения личных и профессиональных качеств работников в коллективе;

2.6. Не допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности учреждения;

2.7. Оказывать содействие в формировании взаимопонимания, взаимопомощи и доброжелательности в коллективе.

3. При использовании онлайн-сервисов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе социальных сетях работникам рекомендуется:

3.1. Уважительно относиться к государственному и другим языкам, а также традициям и обычаям народов России;

3.2. Придерживаться корректного тона в беседах (как публичных, так и частных) с другими пользователями в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

3.3. Избегать употребления нецензурной лексики в переписке в социальных сетях и в блогах специальных интернет-платформ;

3.4. Избегать конфликтов, неконструктивных споров с другими пользователями онлайн-сервисов;

3.5. Поведение работников во вне рабочее время, в том числе в социальных сетях, должно способствовать позитивному восприятию обществом деятельности работников, репутации самого работника и муниципального автономного учреждения культуры «Центр народной культуры и досуга им. А.У. Барановского» г. Пестово Новгородской области.

УТВЕРЖДЕНО

приказом муниципального автономного учреждения культуры
«Центр народной культуры и досуга им. А.У.Барановского»
№ 114 от 27.09.2023

ИНСТРУКЦИЯ

для руководящего состава по развитию корпоративной культуры в муниципальном автономном учреждении культуры «Центр народной культуры и досуга им. А.У. Барановского» г. Пестово Новгородской области

Лица, занимающие руководящие должности в муниципальном автономном учреждении культуры «Центр народной культуры и досуга им. А.У. Барановского» г. Пестово Новгородской области (далее лицо, занимающее руководящую должность) своим личным примером формируют принципы и правила поведения подчиненных.

Поведение лица, занимающего руководящую должность, его умение управлять подчиненными, проведение разъяснительной работы и создание морально-психологического климата в коллективе способствует развитию доверия и инициативы работников муниципального автономного учреждения культуры «Центр народной культуры и досуга им. А.У. Барановского» г. Пестово Новгородской области (далее учреждение), их сопричастности к достижениям всего коллектива и, как следствие, повышению эффективности и результативности их профессиональной служебной деятельности.

Лицу, занимающему руководящую должность, важно в своей деятельности осуществлять взаимосвязь с подчиненными, предполагающую:

индивидуальный подход к каждому работнику учреждения с учетом особенностей его характера, квалификации и отношения к делу;

сохранение эмоционального спокойствия по отношению к подчиненным;

оказание помощи работникам учреждения в решении поставленных задач, позволяющих им самостоятельно их реализовывать;

выражение благодарности за хорошую работу подчиненных;

постоянное поддержание заинтересованности подчиненных в результатах их деятельности;

внимательное обсуждение замечаний и предложений подчиненных;

самокритику, признание своих ошибок при принятии решений;

совместный анализ результатов деятельности, в том числе причин неудач;

определение перспектив карьерного развития работников, их «сильных»

и «слабых» сторон в профессиональной деятельности.

Создание в коллективе благоприятного морально-психологического климата возможно лишь тогда, когда лицо, занимающее руководящую

должность в соответствии с иерархией, проявляет заботу о подчиненных, мотивирует и контролирует их ответственность за качественное и своевременное выполнение задач, а также поощряет энтузиазм и эффективность деятельности работников.

Разъяснительная работа в коллективе осуществляется в процессе повседневной профессиональной служебной деятельности работников, в ходе проведения совещаний, кадровой работы, обучающих, торжественных и иных мероприятий по развитию корпоративной культуры *учреждения*.

Важным этапом в разъяснительной работе является оценка достигнутых результатов, которую работник, занимающий руководящую должность, должен осуществлять постоянно и при необходимости вносить коррективы в свою работу с подчиненными.

УТВЕРЖДЕНО
 приказом муниципального автономного учреждения культуры
 «Центр народной культуры и досуга им. А.У.Барановского»
 № 114 от 27.09.2023

ПЛАН

основных мероприятий по формированию корпоративной культуры в
 муниципальном автономном учреждении культуры «Центр народной
 культуры и досуга им. А.У. Барановского» г. Пестово Новгородской области

№	Наименование мероприятия	Результат мероприятия	Срок исполнения	Ответственный
1	Ознакомление вновь назначаемых работников с моделью ценностей, миссией муниципального автономного учреждения культуры «Центр народной культуры и досуга им. А.У. Барановского» г. Пестово Новгородской области (далее учреждение)	Формирование имиджа и репутации учреждения	регулярно	Ответственный за кадровую деятельность
2	Создание условий для профессионального развития работников	Формирование (развитие) профессиональных и личностных качеств (компетенций) работников	регулярно	Руководитель
3	Консультирование работников по вопросам применения этических норм и правил служебного поведения			Ответственный за кадровую деятельность
4	Анализ жалоб и обращений со стороны граждан и коллег о служебном поведении работников			
5	Создание и поддержка	Повышение	регулярно	Руководитель

	комфортного социально-психологического климата в коллективе	эффективности служебной деятельности		
6	Организация обеспечения надлежащих организационно-технических условий для работы			
7	Поощрение работников, соблюдающих этические нормы и правила служебного поведения	Признание результатов служебной деятельности	регулярно	Руководитель
8	Продвижение по службе, иные способы материального и нематериального стимулирования работников за эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности	Самореализация работников	регулярно	Руководитель