

Приложение №1
к приказу ГАУЗ ТО «Областной кожно-
венерологический диспансер»
от «17» июня 2024 г. № 96-ос

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач

ГБУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер»

F. H. Chamberlain

расшифровка подписи

« 17 » июня 20 24 г

Положение о корпоративной культуре
ГБУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер»

1. Введение

1.1. Корпоративная культура – совокупность норм, правил, ценностей, этических стандартов, которыми должны руководствоваться сотрудники государственного автономного учреждения здравоохранения Тюменской области (далее – ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер», учреждение), в своей повседневной работе.

1.2. Миссия ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер» – способствовать улучшению здоровья пациентов, обращающихся к нам за медицинской помощью, представляя широкий спектр медицинских услуг неизменно высокого качества. Мы призваны заботиться о здоровье людей, развитии специализированной медицинской помощи, освоении и внедрении в практику новейших высокотехнологических видов медицинской помощи, достижению совершенства в профессиональном мастерстве.

1.3. Корпоративные ценности ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер»: пациентоориентированность, конфиденциальность, доверие и ответственность, открытость и доброжелательность, командность и результативность, конкурентоспособность, стремление к совершенству, здоровый образ жизни.

1.4. Девиз ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер»: «Доверяйтесь профессионалам!». Слагаемые успеха диспансера – командная работа профессионалов, соблюдение лучших традиций медицины в сочетании с передовыми достижениями мировой медицинской науки и практики, современные технологические ресурсы, корпоративная культура и этика.

1.5. Деловая этика – совокупность принципов и норм, которыми должны руководствоваться сотрудники ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер» в сфере межличностных отношений, управления и ежедневной работы.

2. Общие положения

2.1. Настоящее Положение разработано в целях развития в сознании

сотрудников ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер» понятия о корпоративной культуре, миссии, системы ценностей, единых стандартов поведения, общения с пациентами, коллегами.

Основная цель корпоративной культуры и системы нематериальной мотивации персонала – стимулирование и поощрение работников, повышение уровня лояльности к ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер», улучшение социального климата, увеличение производительности и повышение удовлетворенности трудом работников посредством создания определенных корпоративных условий, которые будут побуждать персонал учреждения быть приверженцами корпоративных ценностей.

2.2. Основные функции корпоративной культуры: формирование внутрикорпоративного имиджа, создание корпоративных традиций, ценностей, формирование у сотрудников понимания общности интересов единого «мы», укрепление корпоративного духа и повышение лояльности сотрудников, инструмент мотивации.

2.3. Задачи корпоративной культуры и системы нематериальной мотивации персонала:

- формирование бренда престижного и надежного работодателя через стабильную, гарантированную и прозрачную систему оплаты труда;
- обеспечение стабильности в деятельности учреждения через обеспечение работников социальными гарантиями, направленными на повышение уровня лояльности коллектива к организации, достижение стабильных результатов труда в долгосрочной перспективе;
- повышение эффективности работников учреждения через стимулирование с применением системы льгот и поощрений в соответствии с их потребностями;
- повышение производительности труда через применение максимального набора материальных благ, приносящих работникам удовлетворенность трудом и стимулирующих на высокое качество исполнения должностных обязанностей.
- повышение и сохранение доверия к учреждению со стороны населения;
- выявление и предотвращение потенциальных рисков, разрешение проблем, имеющих этические аспекты.

2.4. Настоящее Положение представляет собой совокупность правил, принципов и стандартов, в соответствии с которыми все сотрудники ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер», независимо от их должности, должны строить свою работу. Положение призвано способствовать повышению эффективности и конкурентоспособности ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер».

2.5. Принципы и правила, представленные в настоящем Положении, обязательны для выполнения всеми работниками. Каждый несет персональную ответственность за строгое следование указанным правилам и принципам в работе. Каждый руководитель несет ответственность за строгое соблюдение правил и принципов подчиненных ему сотрудников.

3. Стиль управления

3.1. Стиль управления ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер» определяется, как демократический, основанный на взаимном доверии руководства и сотрудников, принципах коллегиальности, сотрудничества и командообразования. Инициативность, здоровая критика, предложения по улучшению, направленные на развитие диспансера, приветствуются.

3.2. Осуществление миссии ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер» возможно при предъявлении следующих требований к личности сотрудников и при соблюдении каждым членом коллектива принципов корпоративного поведения.

Сотрудник ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер»:

- является членом единой команды и разделяет миссию ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер», руководствуется настоящими принципами корпоративной культуры во всех профессиональных этических ситуациях;

- показывает пример профессионального отношения к выполнению служебных обязанностей, является образцом порядочности, соблюдает требования трудовой дисциплины;

- повышает уровень профессионального мастерства;

- не предпринимает действий, наносящих урон интересам учреждения, пресекает любые попытки опорочить его авторитет, никогда не использует полученную информацию в ущерб интересам, репутации ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер» или для целей личной выгоды;

- формирует позитивный и достойный имидж ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер» и его сотрудников через профессиональную деятельность, личные беседы и общение с представителями СМИ;

- имеет право высказывать личное мнение и отстаивать свою позицию;

- руководствуется принципами доверия, взаимного уважения, равенства, открытости, честности и справедливости в отношениях с коллегами и пациентами ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер»;

- уважает частную жизнь коллег, не допуская обсуждения и какого-либо вмешательства в нее;

- заботится о себе: ограждает от участия в незаконных, безнравственных и неэтичных делах, остается верным моральным стандартам;

- заботится о своих коллегах, которые нуждаются в поддержке и внимании.

Запрещены любые формы унижения достоинства человека, дискриминация.

4. Деловые и нравственные качества сотрудников

4.1. Для эффективного выполнения своих функциональных обязанностей каждый работник ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер» должен обладать следующими деловыми качествами: дисциплинированность, самостоятельность, пунктуальность, трудолюбие, коммуникабельность, исполнительность, настойчивость, целеустремленность, энергичность, предприимчивость, умение слушать людей.

4.2. Для эффективной слаженной работы в коллективе каждый работник ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер» должен развивать в себе следующие нравственные качества: отзывчивость, доброжелательность, внимательность, способность воспринимать и вносить самому конструктивную критику, преданность, порядочность, честность, скромность, справедливость.

4.3. Необходимо всегда помнить, что слова «спасибо» и «пожалуйста» создают положительную эмоциональную атмосферу во взаимоотношениях.

5. Поощрения и ограничения

5.1. В ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер» поощряется инициатива работников, направленная на:

- поднятие имиджа учреждения в СМИ и обществе в целом;
- экономию материальных, энергетических, информационных ресурсов и сокращение затрат;
- совмещение профессий и должностей, овладение смежными профессиями и должностями;
- рост профессиональных знаний и умений, навыков работников;
- применение творческих способностей на благо каждого работника и учреждения в целом;
- передачу личного опыта молодым работникам ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер»;
- повышение уровня квалификации работников путем обучения в образовательных заведениях;
- соблюдение деловой и трудовой этики;
- физическое и духовное развитие работников ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер», ведение здорового образа жизни;
- улучшение собственного здоровья, активные занятия физкультурой и спортом.

5.2. В ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер» запрещается:

- появление на территории ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер» в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения;
- применение к работникам методов физического или грубого психологического воздействия;
- ведение деловых переговоров в присутствии посторонних лиц, если это приведет к разглашению служебной или коммерческой тайны;
- ведение коммерческой деятельности, не связанной с деятельностью ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер», в рабочее и

нерабочее время на территории ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер»;

- совершение любых действий, влекущих порчу, утерю, хищение, любого имущества ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер», пациентов, работников и других лиц.

5.3. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышения производительности труда, улучшение качества предоставляемых услуг, продолжительную и безупречную работу, своевременное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей, новаторство и за другие достижения в работе применяются следующие виды нематериального поощрения:

- объявление работнику благодарности от руководителя учреждения;
- награждение работника грамотой от руководителя учреждения;
- занесение в Книгу Почета учреждения;
- награждение работника ценным подарком;
- представление работника к награждению благодарностью, Почетной грамотой Минздрава РФ;
- представление к награждению наградами Тюменской области;
- публичное признание заслуг работника, структурного подразделения на проводимых планерках/собраниях трудового коллектива, в том числе при подведении итогов годовой работы учреждения;
- предоставление возможности бесплатного обучения, повышения квалификации;
- создание работнику более комфортных условий труда;
- поощрение лучших работников поездками на семинары, конференции и т.п.

5.4. Поощрение работников основано на принципах:

- законности;
- гласности;
- поощрение исключительно (приоритетности личных заслуг и достижений) за особые личные заслуги и достижения;
- стимулирования эффективности и качества работы.

5.5. Способы выявления психологической мотивации: анкетирование оценки удовлетворенности и вовлеченности персонала (*Приложение 3, 4, 5*).

5.6. Организация корпоративного досуга и иных мероприятий:

- командные и корпоративные мероприятия;
- неформальные мероприятия;
- внедрение командных проектов;
- создание общих чатов для коммуникаций;
- проведение праздничных корпоративных мероприятий;
- поздравление с важными датами, украшение рабочего места к празднику, дню рождения, юбилею (юбилейная дата работы в медицинской организации, юбилейная дата рождения), рождение ребенка, вступление в брак и т.д.;
- дополнительные оплачиваемые дни к праздничным датам (50-летие, свадьба и т.д.);
- программа адаптации для новичков;
- возможность установления особого режима работы в

исключительных случаях (например, в начале учебного года при наличии детей младшего школьного возраста, при уходе за больным родственником и т.д.).

5.7. Любые из перечисленных выше случаев рассматриваются руководством ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер». В случаях, приведенных в пункте 5.1, работники получают соответствующее вознаграждение. В случаях нарушения пункта 5.2. к виновным работникам применяются соответствующие наказания, определенные трудовым законодательством и локальными нормативными актами, действующими в учреждении. Как вознаграждения, так и меры наказания применяются независимо от служебного положения работника, личных симпатий, принадлежности к профессиональным союзам и прочих индивидуальных и групповых различий.

6. Рабочее время сотрудников

6.1. Время начала работы для сотрудников ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер» определяется правилами внутреннего трудового распорядка, в зависимости от отделения/подразделения, в котором работает сотрудник.

6.2. Для того, чтобы начинать свой рабочий день вовремя, подготовить рабочее место и подготовиться самому, сотрудник должен быть на рабочем месте за 10 минут до официального времени начала рабочего дня. Появление на работе после официального начала рабочего дня является опозданием.

6.3. При невозможности прийти на работу вовремя сотрудник должен известить своего непосредственного руководителя о возникших проблемах заблаговременно или не позже чем в течение трех часов с момента начала рабочего дня. Отсутствие на рабочем месте в рабочее время более четырех часов без уважительной причины считается прогулом, который влечет за собой дисциплинарное взыскание.

7. Рабочее место сотрудника

7.1. Порядок, чистота и аккуратность рабочего места каждого сотрудника создают благоприятное впечатление об учреждении в целом. Стремитесь создать наибольший комфорт для себя, пациентов и коллег.

7.2. В ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер» приветствуется индивидуальный стиль рабочего места, если он не противоречит имиджу учреждения. Каждый сотрудник должен поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте.

7.3. Документы, составляющие врачебную/коммерческую тайну учреждения, а также иные документы, предметы и материалы, использование или разглашение которых сторонним лицам может привести к ущербу для учреждения, не должны находиться на рабочем месте сотрудников и в доступных для посторонних людей местах.

7.4. Руководители подразделений осуществляют контроль соблюдения данных правил.

8. Внешний вид сотрудников

8.1. От имиджа каждого конкретного сотрудника, его поведения на рабочем месте зависит имидж ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер».

8.2. Работникам учреждения необходимо соблюдать деловой стиль, опрятность, аккуратность и чувство меры во внешнем виде

8.3. Медицинские работники ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер» в рабочее время должны носить форменную одежду (халат, медицинский костюм).

9. Профессиональная этика и культура деловых взаимоотношений в трудовом коллективе

9.1. Все взаимоотношения в трудовом коллективе ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер» строятся на основе уважения интересов каждого работника и учреждения в целом. В связи с этим учреждение в своей политике управления персоналом стремится к реализации следующих принципов:

- внимание к проблемам и трудностям каждого отдельного работника;
- единоначалие в отношениях руководитель-подчиненный;
- полный и искренний двусторонний обмен мнениями, полная открытость сторон для конструктивной критики, предложений;
- высокая исполнительская и трудовая дисциплина;
- ориентация на повышение качества обслуживания пациентов;
- доступность для каждого работника информации о деятельности учреждения, не относящейся к коммерческой и служебной тайне;
- ориентация на развитие чувства коллективизма, ответственности каждого за достижение общей цели.

9.2. Работники, в свою очередь, осознавая всю важность достижения поставленной организацией цели, для улучшения их личного благосостояния, входя в трудовой коллектив, принимают на себя следующие обязательства:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности и связанные с ними распоряжения своего руководителя;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- повышать производительность труда;
- не разглашать сведения, являющиеся коммерческой или служебной тайной;
- соблюдать дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и санитарии;
- соблюдать правила пожарной безопасности;
- бережно относиться к имуществу учреждения, ее работников и посетителей;
- уважать личные интересы коллег по работе, интересы учреждения;
- соблюдать деловую этику;
- способствовать повышению эффективности работы своего подразделения;
- своевременно информировать руководство о допущенных нарушениях правил, инструкций, положений и других руководящих

документов, действующих в учреждении;

- добросовестно выполнять обязанности, возложенные трудовым договором и/или коллективным договором, действующим в ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер».

9.3. Правила этикета:

- Придя на работу, приветствуйте своих коллег, дайте им понять, что вы рады начать с ними трудовой день, что они могут рассчитывать на вашу помощь.

- Научитесь управлять своим поведением в любых условиях. Будьте приветливыми и вежливыми. Улыбайтесь людям. Стремитесь поддерживать хорошее настроение и у себя, и у окружающих.

- Поручения лучше давать в форме просьбы.

- Искренне цените и хвалите достоинства других людей.

- Не злоупотребляйте критикой, не унижайте достоинства людей, не допускайте перерастания ее в ссору.

- Цените самостоятельных людей, избегайте навязчивых услуг.

10. Разрешение конфликтных ситуаций в трудовом коллективе

10.1. В ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер» принято быть уважительными и этичными по отношению друг к другу, независимо от служебного статуса.

10.2. Сотрудники должны выбирать корректную форму обращения к коллеге, не допускать раздраженных интонаций и повышения голоса.

10.3. Следует исключить из обращения комментарии, унижающие достоинство человека. Гармоничная психологическая атмосфера в коллективе одна из основ успешной совместной работы.

10.4. Если один из сотрудников допустил некорректное поведение по отношению к другому сотруднику, не стоит отвечать ему тем же. В данном случае необходимо обратиться за помощью к своему непосредственному руководителю, при этом всегда нужно помнить о субординации.

10.5. Уместным является предварительный звонок для согласования возможности встречи, а также просьба разрешения войти при входе в кабинет старшего по должности.

10.6. Преследования, ограничения любого сотрудника по причине его социального положения, пола, этнического происхождения или национальности, отношения к религии, возраста, семейного положения, состояния здоровья недопустимы, и влекут персональную ответственность в соответствии с российским законодательством.

11. Конфиденциальность

11.1. Информация является важнейшим достоянием учреждения.

11.2. В учреждении запрещена передача любой информации, кроме специально разрешенных имиджевых мероприятий.

11.3. Разглашение конфиденциальной информации является нарушением условий трудового договора с сотрудником со стороны последнего и влечет за собой ответственность вплоть до увольнения.

11.4. Аналогичные санкции могут быть применены к работнику,

допустившему любую передачу сторонним лицам или учреждениям информации, наносящей ущерб имиджу и репутации учреждения.

11.5. Любая негативная информация об учреждении или ее руководителях, распространяемая или переданная работником третьим лицам, а также информация, которая может быть однозначно интерпретирована как порочащая репутацию учреждения, рассматривается руководством как нарушение трудовой дисциплины.

12. Контроль и ответственность за исполнение настоящего Положения

12.1. Неукоснительное соблюдение настоящего Положения всеми работниками учреждения является ключевым условием для успешной реализации миссии, стратегической цели, направлений деятельности Учреждения и закрепления корпоративных ценностей Учреждения, защиты интересов её работников, деловых партнеров.

12.2. Каждый работник Учреждения принимает на себя обязательства по соблюдению данного Положения с момента ознакомления.

12.3. Важнейшим критерием этического поведения является внутренняя самооценка работника и моральная оценка со стороны его руководителей и коллег.

12.4. Несоблюдение настоящего Положения может привести к нарушению норм действующего законодательства, что впоследствии может привести, к привлечению к ответственности.

12.5. Контролируют и несут ответственность за выполнение данного Положения руководители подразделений, а также непосредственно сотрудники учреждения.

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

13. Заключительные положения

13.1. Нормы и правила, утвержденные в данном Положении, распространяются на всех работников ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер».

13.2. Все сотрудники учреждения должны быть ознакомлены с данным Положением под роспись.

13.3. Новые сотрудники ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер» должны быть ознакомлены с Положением в срок не позднее 14 календарных дней с момента начала работы в учреждении.

13.4. Ответственность за ознакомление сотрудников с Положением возлагается на руководителей подразделений учреждения.

13.5. Копия Положения о корпоративной культуре ГАУЗ ТО «Областной кожно-венерологический диспансер» хранится в каждом структурном подразделении учреждения.