

От работодателя

Главный врач

ГБУЗ ТО «Областная
больница № 12» (г. Заводоуковск)

Н.В Сипачёв

«28» июня 2024 г.

От работников

Председатель профсоюзного
комитета

ГБУЗ ТО «Областная
Больница № 12»
(г. Заводоуковск)

Т.Н. Ямова

«28» июня 2024 г.

Положение о корпоративной культуре и нематериальной мотивации в ГБУЗ ТО «Областная больница № 12» (г. Заводоуковск)

1. Термины и определения

Корпоративная культура - это совокупность норм, правил, ценностей, этических стандартов, которыми должны руководствоваться сотрудники ГБУЗ ТО Областная больница № 12 (г.Заводоуковск) (далее – учреждение) в своей повседневной работе.

Миссия медицинской организации - основная цель существования учреждения, общая цель, которую ставит перед собой учреждение и к выполнению которой стремится.

Ценности – значимые, общепринятые и разделяемые работниками убеждения и принципы, закрепленные в стандартах и правилах поведения.

Профессиональная этика - совокупность принципов и норм, которыми должны руководствоваться сотрудники учреждения в сфере межличностных отношений, управления и ежедневной работы.

Кадровая политика - целостная и объективно обусловленная стратегия работы с персоналом, объединяющая различные формы, методы и модели кадровой работы.

Мотивация – это процесс побуждения себя и других людей к деятельности для достижения личных целей (развитие компетенций, карьерный рост, признание общества и т.д.) или целей медицинской организации. Это процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов.

Мотивация трудовой деятельности - процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в выбранной ими работе, осуществляемый в результате реализации личных целей, согласованных с целями и задачами медицинской организации.

Материальная мотивация - совокупность благ, выражающихся в денежной форме, которые работник получает за свой труд и организованную активность. К элементам материальной мотивации относится заработная плата работников медицинской организации, а также иные выплаты.

Нематериальная мотивация - система методов для повышения эффективности работников и медицинской организации в целом, создание благоприятной атмосферы в коллективе с элементами здоровой конкурентной среды.

Символика – специфические физические объекты: девизы, лозунги, легенды, герои, мифы, фирменный стиль, логотип, торговый знак, цветовые решения.

2. Введение

2.1. Настоящее Положение разработано в целях развития в сознании сотрудников учреждения понятия о корпоративной культуре, идеологии учреждения (миссии), системы ценностей, единых стандартов поведения, общения с коллегами, пациентами (их родственниками), а также с целью создания и развития сильной корпоративной культуры в медицинской организации, направленной на повышение удовлетворенности и мотивации работников, улучшение качества предоставляемых медицинских услуг и укрепление общего организационного духа, что позволит создать благоприятную рабочую среду, которая способствует профессиональному росту, эффективному взаимодействию и улучшению здоровья и благополучия пациентов.

2.2. 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 медицинской организации.

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

3. Функции корпоративной культуры

3.1. 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.

3.2. **Миссия** ГБУЗ ТО «Областная больница № 12» (г. Заводоуковск) – создание условий для сохранения и приумножения физического и эстетического здоровья наших пациентов, применение на практике новейших медицинских технологий в лечении, диагностике и профилактике заболеваний, воплощение идей здорового образа жизни.

3.3. **Деловая этика** - это совокупность нравственных и моральных принципов и правил, которые должны быть присущи каждому сотруднику ГБУЗ ТО «Областная больница № 12» (г. Заводоуковск). Особое значение имеет внешний вид медицинского работника, хорошие манеры, вежливость, доброжелательность, грамотность, конфиденциальность.

3.4. **Кадровая политика** ГБУЗ ТО «Областная больница № 12» (г. Заводоуковск) включает три взаимосвязанных направления:

- Планирование и оптимизация численности и структуры кадров.
- Совершенствование подготовки кадров.

Основная цель кадровой политики — развитие системы управления кадровым потенциалом учреждения, основанной на рациональном планировании подготовки и трудоустройства кадров, использовании современных образовательных технологий и эффективных мотивационных механизмов.

3.5. **Ценности** ГБУЗ ТО «Областная больница № 12» (г. Заводоуковск) - фундаментальные убеждения, на которых базируются главные принципы, которые используются при взаимодействии с другими учреждениями, пациентами и сотрудниками. Это МИЛОСЕРДИЕ, проявляющееся в заботе, поддержке и доброго отношения к пациентам, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ – добросовестное выполнение своих обязанностей всеми сотрудниками. ПАЦИЕНТОЦЕНТРИЧНОСТЬ – учет

потребностей и интересов пациентов при оказании медицинской помощи. ПРОФЕССИОНАЛИЗМ – постоянное совершенствование знаний и умений для оказания качественной и безопасной медицинской помощи. ДОВЕРИЕ – поддержание атмосферы доброжелательности, открытости и взаимопонимания между сотрудниками и пациентами. БЕЗОПАСНОСТЬ – создание атмосферы надежности во время пребывания пациентов в больнице.

3.6. Девиз нашего учреждения: **МЫ РАБОТАЕМ, ЧТОБЫ ВЫ БЫЛИ ЗДОРОВЫ**



Эмблема ГБУЗ ТО
«Областная больница
№ 12» (г. Заводоуковск)

4. Нематериальная мотивация

В ГБУЗ ТО «Областная больница №12» (г. Заводоуковск) внедрена система нематериального поощрения работников. Нематериальная мотивация способствует эффективной работе персонала являются важной частью мотивации сотрудников. Благодаря правильно разработанной мотивационной системе удастся сохранить коллектив, привлечь опытных работников, повысить производительность труда и отдачу от него.

Основная цель нематериальной мотивации - побуждать работника к конкретному трудовому поведению для достижения целей организации. Кроме того целью нематериальной мотивации является — повышение удовлетворенности работой, лояльности к медицинской организации и мотивации работников на достижение высоких результатов.

Примеры нематериальной мотивации включают:

- Признание и похвала: Поощрение сотрудников за достижения и качественную работу.
- Карьерный рост и развитие: Обучение, тренинги и возможности профессионального роста.
- Рабочая среда и условия труда: Комфортные условия работы, гибкий график и баланс между работой и личной жизнью.
- Социальные мероприятия: Организация корпоративных мероприятий, тимбилдингов и других активностей для укрепления командного духа.
- Автономия и ответственность: Доверие сотрудникам, предоставление им свободы в принятии решений и выполнения задач.

5. Виды нематериальной мотивации

В ГБУЗ ТО «Областная больница № 12) (г. Заводоуковск) существуют и используются следующие виды нематериальной мотивации:

5.1. Награждение применяются ко всем категориям работников, за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности и эффективности труда, успехи в оказании медицинской помощи населению, новаторство в производстве и за другие профессиональные достижения,

оперативность в выполнении важных задач, за продолжительную и безупречную работу в учреждении, стаж в должности.

5.1.1. Представление работников к награждению Благодарностями и Почетными грамотами главного врача, к награждению государственными, ведомственными наградами, а так же наградами областного значения, присвоению почетных званий по ходатайству от руководителя структурного подразделения и на основании решения комиссии по награждениям работников Учреждения.

5.1.2. Торжественная врачебная планерка для объявления благодарности сотрудникам с высшим медицинским образованием перед коллективом с участием главного врача и состава руководителей.

5.1.3. Устная похвала от главного врача или непосредственного руководителя (при личном разговоре, на совещании, итоговом собрании, мероприятии)

Распространяется на руководителей структурных подразделений и начальников отделов. А так же отдельных категорий сотрудников за оперативность в выполнении важных задач, стаж в должности.

5.1.4. Освещение достижений и успехов на официальном сайте ГБУЗ ТО «Областная больница № 12» (г. Заводоуковск) и/или в социальных сетях со словами благодарности.

5.1.5. Награждение медицинских сотрудников с высшим и средним медицинским образованием, подарками с фирменной символикой (фирменные ручки, папки, блокноты и т.д.).

5.1.6. Размещение фотографии сотрудника (медицинского работника с высшим или средним медицинским образованием) и поздравление с юбилеем на доске событий больницы.

5.1.8. Выдача бесплатных билетов на культурные или иные мероприятия, приуроченные к праздничным дням. Для всех категорий сотрудников за добросовестное выполнение трудовых обязанностей и стаж работы.

5.1.9. Бесплатное участие в учебных семинарах и образовательных программах, научно-практических конференциях. Для сотрудников с высшим и средним медицинским образованием, за счет средств учреждения, не реже 1 раза в 6 месяцев. За желание усовершенствования своих знаний в профессиональной деятельности.

5.2. Ответственными за организацию нематериального стимулирования в ГБУЗ ТО «Областная больница № 12» (г. Заводоуковск) назначаются заместители главного врача и руководители структурных подразделений.

6. Корпоративные и личные праздники

6.1. С целью поддержания командного духа коллектива организации, учреждение регулярно проводит корпоративные праздничные мероприятия, приуроченные к памятным датам в истории учреждения и общенациональным праздникам (Приложение № 1).

6.2. Любой сотрудник учреждения вправе присутствовать на проводимых корпоративных праздниках или может воздержаться от их посещения без объяснения причин.

6.3. Во время проведения праздничных мероприятий сотрудники учреждения обязаны особое внимание уделить соблюдению норм корпоративной культуры и профессиональной этики.

7. Контроль и ответственность за исполнение настоящего Положения

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

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

8. Заключительные положения

8.1. Нормы и правила, утвержденные в данном Положении, распространяются на всех работников учреждения.

8.2. Все сотрудники учреждения должны быть ознакомлены с данным Положением .

8.3. Новые сотрудники учреждения должны быть ознакомлены с Положением при приеме на работу.

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