



ДЕПАРТАМЕНТ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ  
Государственное автономное учреждение здравоохранения Тюменской области  
«Городская поликлиника №12»  
(ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12»)

ПРИКАЗ

«25» ноября 2025 г.

г. Тюмень

№ 1212 /25

Об утверждении Положения о корпоративной культуре в  
ГАУЗ ТО "Городская поликлиника №12"

В целях формирования единых ценностей, принципов и правил поведения, направленных на повышение эффективности работы, создание благоприятной рабочей атмосферы, укрепление имиджа и развитие профессионального потенциала сотрудников ГАУЗ ТО "Городская поликлиника №12" (далее – Поликлиника), руководствуясь принципами этики и деонтологии в медицинской деятельности,

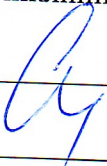
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о корпоративной культуре в ГАУЗ ТО "Городская поликлиника №12" (Приложение №1).
2. Начальнику отдела внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности (Елистратова Е.А.) разместить Положение в личном кабинете СМК в течение 5 календарных дней с момента его утверждения.
3. Начальнику отдела управления персоналом (Ташланова А.И.) обеспечить ознакомление с Положением о корпоративной культуре всех вновь принимаемых сотрудников при трудоустройстве.
4. Руководителям структурных подразделений Поликлиники (заведующим отделениями, старшим медицинским сестрам и др.) обеспечить соблюдение сотрудниками Положения о корпоративной культуре в повседневной деятельности.
5. Пресс-секретарю (Малыгина А.М.) обеспечить размещение Положения о корпоративной культуре на официальном сайте Поликлиники и на информационных стендах.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя главного врача по медицинской части (Бумажникова Е.А.).

Главный врач

О.Н. Сияюткина

Утверждаю  
Главный врач ГАУЗ ТО «Городская  
поликлиника № 12»

 О.Н. Сяюткина  
\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

## Положение о корпоративной культуре в ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12»

### 1. Введение

1.1. Настоящее Положение разработано в целях развития в поликлинике понятия о корпоративной культуре, миссии, системы ценностей, единых стандартов поведения, общения с партнерами, пациентами (их родственниками) и коллегами.

1.2. Настоящее Положение представляет собой совокупность правил, принципов и стандартов, в соответствии с которыми все сотрудники поликлиники, независимо от их должности, должны строить свою работу.

### 2. Общие положения

Корпоративная культура - это совокупность норм, правил, ценностей, этических стандартов, которыми должны руководствоваться сотрудники ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» (далее – поликлиника), в своей повседневной работе.

Миссия – оказание качественной и безопасной медицинской помощи взрослому и детскому населению.

Ценности - Высокое качество медицинской помощи;

- Интересы пациента;
- Милосердие и гуманность;
- Работа в команде, наставничество;
- Постоянное развитие.

(Подробнее ознакомится с Миссиями и Ценностями ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» можно в Приложении №5 Приказа ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» №1930/22 от 29.09.2022 года «О внедрении процессного управления в ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» в личном кабинете СМК)

Видение - ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» - это медицинская организация, оказывающая качественную квалифицированную пациентоориентированную амбулаторно-поликлиническую помощь, путем внедрения принципов профилактики, диагностики, лечения и реабилитации на основе инновационных подходов, стационарзамещающих технологий, поощряющее развитие у населения ответственности за свое здоровье.

Деловая 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.

Имидж – это совокупность всех механизмов, управляющих поведением людей относительно поликлиники. Сюда включается восприятие, осмысление и переживание того, что организация делает, транслирует пациентам, и того, что входит в представление населения о поликлинике.

### 2. Функции Корпоративной культуры

2.1 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, инструментов мотивации, поддержание сотрудниками здорового образа жизни.

2.2. 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. Руководители структурных подразделений несут ответственность за соблюдение правил и принципов, подчиненных ему сотрудников.

ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» осуществляет свою профессиональную деятельность на основе:

- понимания своего гражданского и профессионального долга перед обществом, государством, населением;
- уважения прав и законных интересов пациентов;
- максимально допустимой в соответствии с действующим законодательством открытости своей профессиональной деятельности при абсолютной надежности в сохранении конфиденциальной информации и сведений, составляющих профессиональную тайну;
- безусловного соблюдения взятых на себя обязательств и гарантирования высокого качества предоставляемых услуг.

2.3. Фирменный стиль способствует продвижению бренда Поликлиники. Основные компоненты – логотип, фирменный цвет, шрифт. Основные объекты оформления – системы ориентации, печатной рекламы, наружной рекламы, деловой документации, выставочных стендов, сувениров, упаковки и иных элементов идентификации Поликлиники.

2.4 ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» придерживается правил, которые основываются на принципах уважения к окружающим и на общепринятых нормах делового этикета. В соответствии с этими нормами в Поликлинике приняты правила дресс-кода. Сотрудники Поликлиники должны выглядеть опрятно и аккуратно, следить за своим внешним видом и состоянием здоровья. Стиль одежды соответствует санитарным нормам, правилам и классическому стилю. (Положение о корпоративной этике ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» от 25.10.2022 года в личном кабинете СМК)

2.5. ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» устанавливает строго регламентированный порядок использования фирменного знака и логотипа. Деловая печатная продукция всех структурных подразделений Поликлиники, включая фирменные бланки, конверты, визитные карточки работников, должна быть выполнена в едином стиле с использованием официально принятой символики и цветовой гаммы. Не допускается одностороннее самостоятельное изменение фирменного знака, единой формы и стиля выполнения деловой печатной продукции.

### **3. Поддержание сотрудниками здорового образа жизни**

3.1 Организация поддерживает здоровый образ жизни сотрудников через создание условий, проведение мероприятий и мотивацию работников. Это является частью корпоративной программы укрепления здоровья на рабочем месте. Цель — снизить риск профессионально обусловленных заболеваний и социально значимых хронических заболеваний, которые повышаются при нерациональном питании, недостаточной физической активности, стрессах на рабочем месте и вредных привычках (курение, злоупотребление алкоголем). Методы мотивации сотрудников приводят к здоровому образу жизни в организации: Социальные мероприятия — командные конкурсы которые вдохновляют на сотрудничество, так как сотрудники поддерживают друг друга и работают над достижением общих целей. Соревновательный элемент — дружеское соревнование, которое способствует формированию сильных команд. Отслеживание прогресса — фиксация индивидуальных показателей здоровья и достижений, что позволяет сотрудникам видеть, какую пользу им приносит корпоративная программа здоровья.

#### 3.2 Условия

- Создание эргономичных и безопасных рабочих мест. Закупка удобных кресел, учёт расстояния между столами и расположения мебели, освобождение проходов, организация рабочего места по системе 5 С.

- Организация питания. Установка кулеров для соблюдения питьевого режима и вендинговых аппаратов с полезными перекусами, проведение лекций о правильном питании, организация комнаты для приема пищи согласно положению.

- Борьба с вредными привычками. Проведение информационных кампаний о вреде табака и алкоголя, проведение дней и недель здоровья.

- Содействие прохождению профилактических осмотров и диспансеризации.

#### 3.3 Мероприятия

Проведение мероприятий и конкурсов, которые направлены на поддержание здорового образа жизни сотрудников:

3.3.1 Повышение физической активности. Проведение спортивных соревнований среди сотрудников (ежегодное спортивное соревнование - «День здоровья», цель: привлечение широких масс к активным занятиям физической культурой и спортом, здоровому образу жизни), аренда площадок для командных игр (волейбол), введение утренней зарядки.

3.3.2 Формирование приверженности к здоровому питанию. Информирование работников об основах рациона здорового питания: размещение информационных материалов (плакаты, буклеты, листовки), организация образовательных семинаров, лекций.

3.3.3 Корпоративный конкурс «Я худею», цель: внедрение физической культуры и спорта в повседневную жизнь каждого сотрудника. (Положение о конкурсе ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» «Я худею» от 04.03.2024 года в личном кабинете СМК).

3.4 Оценка. Эффективность программы по поддержанию здорового образа жизни среди сотрудников можно оценить по следующим критериям:

Отзывы сотрудников — удовлетворённость или неудовлетворённость программой.

Охват работников мероприятиями программы.

Результаты программы по созданию условий для ведения здорового образа жизни, такие как: количество работников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ, размещённые на территории учреждения.

#### **4. Нематериальная мотивация**

4.1 Цели нематериального стимулирования сотрудников ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» (Приказ ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» №855/25 «Об утверждении положения нематериального стимулирования сотрудников ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» в личном кабинете СМК):

4.1.1. Вовлечение в проектную деятельность;

4.1.2. Вовлечение в командную работу для развития и удержания вновь принятых сотрудников;

4.1.3. Приверженность работников ценностям, разделяемым в ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12»;

4.1.4. Вовлечение сотрудников в командную работу для достижения высоких результатов;

4.1.5. Привлечение и удержание сотрудников;

4.1.6. Обеспечение непрерывной качественной работы подразделений за счет эффективной и результативной профессиональной деятельности работников;

4.1.7. Удовлетворенность работников профессиональной деятельностью, коллективом.

4.2 Нематериальное стимулирование производится на основании индивидуальной оценки труда каждого работника согласно Приказа ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» от 26.08.2025 года №855/25 «Об утверждении положения нематериального стимулирования сотрудников ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12».

4.3 Все сотрудники могут поощряться за добросовестный труд и достигнутые экономические, материальные, финансовые и другие результаты.

#### **5. Виды нематериальной мотивации**

5.1 Система нематериального стимулирования ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» формируется из следующих основных видов нематериальных стимулов (согласно пункту 2 Приказа ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» №855/25 «Об утверждении положения нематериального стимулирования сотрудников ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» в личном кабинете СМК), в зависимости от цели: нематериальной мотивации:

5.1.1. Вовлечение в проектную деятельность: электронное/бумажное письмо главного врача с выражением благодарности за участие в опросе и поддержку общих ценностей организации; 1 день работы в кабинете Главного врача; Подарочный сертификат на эстетические процедуры в Отделении дневного стационара и медицинской реабилитации.

5.1.2. Вовлечение в командную работу для развития и удержания вновь принятых сотрудников: Брендированный значок; Благодарственное письмо Главного врача; Выделение

лучшего наставника значком отличия, брендированная футболка, возможность публикации статьи; Один дополнительный выходной в течении календарного года с даты трудоустройства.

5.1.3. Приверженность работников ценностям, разделяемым в ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12»: Возможность пройти переподготовку, повышение квалификации; Первоочередное право выбора периода отпуска при составлении графика отпусков; Кадровый резерв вертикального уровня, возможность стать руководителем проекта.

5.1.4. Вовлечение сотрудников в командную работу для достижения высоких результатов: Похвала на совещании/доска почета; Почетная грамота главного врача; Награды Департамента здравоохранения Тюменской области, Тюменской городской Думы, Благодарность Министра здравоохранения; Награда Губернатора, Почетная грамота Министерства здравоохранения, возможность стать Наставником.

5.1.5. Привлечение и удержание сотрудников: Сокращение рабочего дня на 1 час в День рождения (если выходной день, то в течении трех дней после Дня рождения); Трансфер дом-работа-дом в течение одной недели; Бесплатное корпоративное мероприятие.

5.1.6. Обеспечение непрерывной качественной работы подразделений за счет эффективной и результативной профессиональной деятельности работников: Табличка на дверь кабинета (Лучший сотрудник); Сертификат в кинотеатр на 500 рублей; Кубок главного врача.

5.1.7. Удовлетворенность работников профессиональной деятельностью, коллективом.

5.2 Для создания эффективной системы нематериальной мотивации сотрудников ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» специалистам отдела по управлению персоналом не реже одного раза в год необходимо проводить мониторинг действующей в ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» системы нематериальной мотивации сотрудников.

5.3 Инструментом для мониторинга действующей в ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» системы мотивации персонала является опросник по оценке удовлетворенности сотрудников мероприятиями по нематериальной мотивации, проводимыми в ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» (приложение №1).

5.4 Проведение специалистами отдела по управлению персоналом системного опроса сотрудников ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» позволит повысить вовлеченность сотрудников в реализацию целей и задач ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12».

5.5 Данный опрос также необходимо проводить в случаях, если наблюдаются:

- высокие показатели «текучести» кадров;
- низкая результативность работы отдельных сотрудников;
- низкая мотивация профессиональной деятельности отдельных сотрудников.

5.6 Результаты опроса являются основой для формирования (корректировки) мероприятий по нематериальной мотивации, а также необходимы для осознания сотрудниками приоритетов деятельности ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12», его ценностей, принципов и правил поведения.

## **6. Деловые и нравственные качества сотрудников**

6.1 Для эффективного выполнения своих функциональных обязанностей каждый работник учреждения должен обладать следующими деловыми качествами: дисциплинированность, самостоятельность, пунктуальность, трудолюбие, коммуникабельность, исполнительность, настойчивость, целеустремленность, предприимчивость, умение слушать людей, энергичность.

6.2 Для эффективной слаженной работы в коллективе каждый работник учреждения должен развивать в себе следующие нравственные качества: отзывчивость, доброжелательность, внимательность, способность воспринимать и вносить самому конструктивную критику, преданность, порядочность, честность, скромность, справедливость.

6.3. В учреждении нетерпимо проявление таких человеческих пороков, как безответственность, грубость, властолюбие, жадность, зависть, интриганство, распушенность, лень, лицемерие, недисциплинированность, лживость, непорядочность, подлость, предательство, хамство.

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

6.5 Не рекомендуется употребление таких выражений, как «Я не знаю», «Я за это не отвечаю», «Мы не можем этого сделать», «Вы должны», поскольку, указанные ответы неизбежно

подрывают доверие к учреждению. В затруднительных ситуациях рекомендуется извиниться перед собеседником и получить консультацию у других сотрудников.

### **7. Заключительные положения**

- 7.1. Нормы и правила, утвержденные в данном Положении, распространяются на всех работников учреждения.
- 7.2. Все сотрудники учреждения должны быть ознакомлены с данным Положением под роспись.
- 7.3. Новые сотрудники учреждения должны быть ознакомлены с Положением при приеме на работу.
- 7.4. Ответственность за ознакомление сотрудников с Положением возлагается на руководителей подразделений учреждения.

**Анкета по оценке удовлетворенности сотрудников мероприятиями по нематериальной мотивации, проводимыми в ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12»**

*Уважаемый сотрудник!*

*Перед Вами анкета, которая направлена на выявление мнения об удовлетворенности мероприятиями по нематериальной мотивации, проводимыми в ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12». Анкетирование является анонимным. Сопоставление Ваших ответов с мнениями других сотрудников позволит сделать выводы об организации мероприятий по нематериальной мотивации в ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12».*

*Отвечая на вопросы, постарайтесь быть предельно внимательными. В анкете представлены вопросы, предполагающие выбор одного или нескольких вариантов ответа, а также открытые вопросы, предполагающие свой вариант ответа.*

*Заранее благодарим Вас за участие!*

1. Что, по Вашему мнению, делает профессиональную деятельность в ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» привлекательной?
  - А) Стабильность
  - Б) Возможность получения профессионального опыта
  - В) Возможность должностного роста
  - Г) Управленческий характер деятельности
  - Д) Работа является престижной
  - Е) Иное \_\_\_\_\_
  
2. Что может мотивировать к наиболее эффективной профессиональной деятельности?
  - А) Взаимопонимание и дружелюбная среда в коллективе
  - Б) Возможность проявить инициативу, реализовать идеи и предложения
  - В) Признание достижений
  - Г) Должностной рост
  - Д) Повышение уровня профессионализма
  - Е) Иное \_\_\_\_\_
  
3. Что негативно сказывается на результативности профессиональной деятельности?
  - А) Плохие организационно-технические условия: неудобные столы, стулья, старая оргтехника, «перезагруженность» служебных кабинетов
  - Б) Работа в авральном режиме, системные переработки
  - В) Невозможность уйти в отпуск
  - Г) Конфликты в коллективе
  - Д) Отсутствие взаимодействия с руководителем
  
4. Какие ценности определяют направление Вашей профессиональной деятельности в ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12»?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
  
5. Какие мероприятия, проводимые в ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12», Вы считаете наиболее эффективными для повышения нематериальной мотивации сотрудников?  
\_\_\_\_\_

---

---

6. Какие нововведения, по Вашему мнению, необходимы в системе нематериальной мотивации, действующей в ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12»?

---

---

7. Каковы основные причины увольнения из ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12»?

- А) Низкий уровень оплаты труда
  - Б) Сложная психологическая обстановка
  - В) Сверхурочные нагрузки, жесткий график
  - Г) Отсутствие перспектив должностного роста
  - Д) Иное \_\_\_\_\_
- 

### **Обработка результатов анкеты**

Необходимо тщательно проанализировать факторы, влияющие на мотивацию сотрудников к наиболее эффективной профессиональной деятельности, а также к увольнению.

В связи с чем, в опросе должно принимать участие максимально возможное число сотрудников.

Обработка результатов анкетирования предполагает:

- анализ ответов на наличие негативных и позитивных предложений;
- группировку ответов по схожести;
- ранжирование ответов по доле упоминаний (систематизация ответов по степени удовлетворенности сотрудников мероприятиями по нематериальной мотивации);
- определение мотивов сотрудников, их приверженности ценностям организации, позитивных и негативных мнений сотрудников по проводимым в ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12» мероприятиям по нематериальной мотивации;
- определение мероприятий по нематериальной мотивации, рекомендуемых для применения в ГАУЗ ТО «Городская поликлиника №12».