

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач КОГ БУЗ «Юрьянская
Центральная Районная больница»
Цепелев М.В.
2013 г.



Кодекс

корпоративной культуры

**Кировского Областного Государственного Бюджетного
учреждения здравоохранения**

«Юрьянская Центральная Районная Больница»

1. Общие положения

1.1. Кодекс корпоративной культуры Кировского Областного Государственного Бюджетного Учреждения Здравоохранения «Юрьянская Центральная Районная больница» (далее - ЦРБ) устанавливает принципы и нормы поведения руководителей и других работников ЦРБ, определяет правила взаимоотношений внутри ЦРБ), взаимоотношений работников ЦРБ с пациентами и юридическими лицами, а так же с органами власти.

1.2. Положения настоящего Кодекса разработаны с учетом миссии и ценностей ЦРБ.

Миссия состоит ЦРБ в эффективном удовлетворении спроса на медицинские услуги, повышении конкурентоспособности в сфере оказания медицинских услуг, достижении финансовой устойчивости.

Ценностями ЦРБ являются:

- обеспечение высокого качества оказываемых медицинских услуг путем оснащения современным оборудованием, оказания своевременной медицинской помощи, внедрения в практику новых методов диагностики и лечения, повышения культуры делового взаимодействия сотрудников ЦРБ с потребителями медицинских услуг;
- постоянный поиск путей повышения конкурентоспособности;
- стремление сотрудников к повышению их знаний и навыков;
- комфортные условия пребывания в ЦРБ для пациентов;
- открытые и добросовестные отношения с органами власти, юридическими и физическими лицами;
- открытые и взаимовыгодные отношения с поставщиками товаров (работ, услуг), деловыми партнерами;
- финансовая прозрачность деятельности.

1.3. Принципы, нормы и правила, установленные настоящим Кодексом, имеют общий характер и могут получить свое развитие и детализацию в стандартах служебного поведения, поведения с пациентами и их родственниками, правилах ведения деловых переговоров и других внутренних документах ЦРБ;

1.4. В своей профессиональной деятельности все работники ЦРБ руководствуются правилами поведения, установленными настоящим Кодексом, общепринятыми этическими нормами, установленными Кодексом врачебной этики РФ

(одобренным Всероссийским Пироговским съездом врачей 7 июня 1997 года), определенными Этическим Кодексом медицинской сестры России, а также иными внутренними документами ЦРБ.

2. Основные понятия, применяемые в настоящем Кодексе

Применяемые в настоящем Кодексе понятия означают:

корпоративная культура – совокупность принимаемых сотрудниками ЦРБ идей, взглядов, ценностей, которые являются ориентирами их действий.

Имидж ЦРБ – образ ЦРБ, формируемый в общественном сознании и оказывающий воздействие на восприятие ЦРБ:

- внешний - проявляющийся в основном во внешней среде, ориентированной на потребителей медицинских услуг, включающий корпоративный стиль, логотип, интерьер ЦРБ, внешний вид персонала и пр.;
- внутренний – формируемый у потребителей медицинских услуг, как впечатление о качестве предоставляемых медицинских услуг и отношении медицинского персонала, основанный на этике общения работников ЦРБ с пациентами и внутри коллектива.

репутация ЦРБ – в целом сложившееся общественное мнение о достоинствах и недостатках лечебного учреждения, основанное на предшествующем знании о его работе, качестве предоставляемых услуг, поведении работников и должностных лиц.

корпоративный стиль - совокупность применяемых ЦРБ способов и приемов воздействия на потребителей медицинских услуг и поставщиков товаров (работ, услуг), с целью формирования положительного имиджа ЦРБ, обеспечивающего ее неповторимость и узнаваемость;

корпоративный дух - совокупность духовных свойств и функций, сопровождающих деятельность ЦРБ, идеи, ценности, мотивы, стремления, ожидания, которыми обуславливается сотрудничество в одной коллективной работе. Корпоративный дух отражает неуклонное желание работников ЦРБ достичь единой цели, стремление к общему успеху;

деловая этика – комплекс основополагающих ценностей, призванных оказывать влияние на поведение сотрудников ЦРБ и способствовать созданию положительного имиджа ЦРБ;

медицинская деонтология – совокупность этических норм поведения медицинских работников при выполнении своих профессиональных обязанностей.

3. Формирование и укрепление корпоративной культуры

3.1. Формирование и развитие корпоративного стиля

