

БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ
«НИКОЛЬСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»

ПРИКАЗ

от 19.08.2022 года

178-ОД

«О кадровой политике бюджетного учреждения здравоохранения Вологодской области «Никольская центральная районная больница»

В целях обеспечения жителей Никольского муниципального района квалифицированной медицинской помощью, закрепления молодых специалистов в Бюджетном учреждении здравоохранения Вологодской области Никольская центральная районная больница (далее БУЗ ВО «Никольская ЦРБ»).

Приказываю:

1. Утвердить положение о кадровой политике бюджетного учреждения здравоохранения Вологодской области «Никольская центральная районная больница» (приложение № 1).
2. Данный приказ считать вступившим в силу с 22 августа 2022 года.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Исполняющий обязанности главного врача
БУЗ ВО «Никольская ЦРБ»



Корепин В.М.

Исполняющий обязанности главного врача
БУЗ ВО «Никольская ЦРБ»
Корепин В.М.



Положение о кадровой политике бюджетного учреждения здравоохранения Вологодской области «Никольская центральная районная больница»

1. Общие положения

Кадровая политика Бюджетного учреждения здравоохранения Вологодской области «Никольская центральная районная больница» (далее - БУЗ ВО «Никольская ЦРБ») - целостная стратегически ориентированная политика профориентационной работы и работы с персоналом бюджетного учреждения.

Кадровая политика рассматривается как комплекс внутреннего маркетинга, в который входят факторы, обеспечивающие возможность осуществления медицинских услуг; степень мотивации работников, готовность качественно выполнить свои профессиональные обязанности и нести персональную ответственность за свою работу; а так же привлечение в систему здравоохранения молодых специалистов из числа выпускников школ, учащихся и выпускников учебных заведений профессионального образования.

Цель кадровой политики - обеспечение всех участков трудовой деятельности квалифицированными специалистами; достижение максимального эффекта использования интеллектуально-кадрового потенциала трудовых ресурсов и его сохранение.

Реализация целей обеспечивается решением задач:

- Оптимизация и стабилизация кадрового состава БУЗ ВО «Никольская ЦРБ»; формирование кадрового резерва на административные и медицинские должности;
- Создание эффективной системы мотивации работников БУЗ ВО «Никольская ЦРБ»;
- Создание и поддержание организационного порядка в БУЗ ВО «Никольская ЦРБ», укрепление исполнительности, ответственности работников за выполняемые обязанности, укрепление трудовой и производственной дисциплины;
- Создание и развитие системы обучения и повышения квалификации работников; создание условий для профессионального роста, саморазвития и самосовершенствования в БУЗ ВО «Никольская ЦРБ»;
- Создание и совершенствование комплекса мероприятий, направленных на вовлечение молодежи района в медицинскую специальность, реализация комплекса мероприятий, направленных на возвращение для работы в район и учреждение выпускников медицинских учебных заведений.
- Формирование и укрепление корпоративной культуры организации (профессиональной этики).

Кадровая политика определяет цели, задачи, принципы и методы их реализации в области обеспечения организации профессиональными кадрами.

Положение о кадровой политике разрабатывается или корректируется по необходимости, рассматривается на собрании трудового коллектива и утверждается приказом главного врача. Внесение изменений в Положение о кадровой политике осуществляется по результатам мониторинга кадрового состава, результатов работы БУЗ ВО «Никольская ЦРБ», системы управления.

2. Состав персонала

В БУЗ ВО «Никольская ЦРБ» предусматриваются должности руководящих, медицинских работников, должности административно-хозяйственных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции.

Право на занятие должностей, предусмотренных первым абзацем настоящей статьи, имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Номенклатура должностей медицинских работников организаций, осуществляющих медицинскую деятельность, должностей руководителей медицинских организаций утверждается Правительством Российской Федерации.

Оптимизация кадрового состава предполагает осуществление ротации сотрудников, как внутренних, то есть осуществление должностных перемещений работников внутри организации, так и внешних, то есть увольнение работников, не соответствующих по своим качествам и профессиональным компетенциям тем требованиям, которые предъявляются к работникам на конкретном рабочем месте или должности.

3. Оценка персонала

Оценка профессионального уровня и качества выполнения функциональных обязанностей работников проводится в соответствии с разработанной и утвержденной процедурой периодических аттестаций.

Реализация принципа профессионализма и личностных компетенций осуществляется через процедуру отбора. При этом оценка профессиональных компетенций кандидата осуществляется специалистом по кадрам (первый этап). Оценка личных и деловых качеств кандидата проводится непосредственным руководителем (второй этап). Заключение о соответствии знаний, навыков, опыта, деловых и личных качеств кандидата требованиям должности, также о соответствии кандидата корпоративной культуре доводится до сведения главным врачом и является решающим при приеме на работу в организацию.

Порядок организации работы по оптимизации кадрового состава БУЗ ВО «Никольская ЦРБ»:

- Определить необходимый и достаточный количественный состав исходя из функциональных задач и объема выполняемых работ. Основой прогнозирования потребности в персонале являются стратегия БУЗ ВО «Никольская ЦРБ», система целей в долгосрочной перспективе.
- Определить квалификационные требования к конкретным должностям и рабочим местам.
- Осуществить поиск и подбор персонала на вакантные должности в соответствии с требованиями к уровню квалификации и профессиональной компетенции кандидатов, к их личностным, профессионально важным психологическим и социальным качествам. Подбор работников осуществляется как из внешних, так и из внутренних источников.

При приеме работников соблюдаются требования ТК РФ, устанавливается испытательный срок. Окончательное решение о приеме в штат производится по результатам испытательного срока.

Все работников, вновь принимаемые в БУЗ ВО «Никольская ЦРБ», проходят процедуру введения в должность.

Профессиональная адаптация вновь принимаемых работников осуществляется на местах в соответствии с индивидуальными планами с применением наставничества.

Иные принципы подбора работников, такие как общность по предыдущим местам работы с кем-либо из работников, родственные связи, приятельские отношения, личная преданность, другое, как правило, не допускаются.

При отборе работников в кадровый резерв и при назначении на должности административных руководителей всех уровней оцениваются следующие характеристики:

- активность, самостоятельность, инициативность, исполнительность;
- наличие позитивного опыта работы с людьми в духе принципов командного стиля работы;

- управленческая квалификация (навыки планирования, организации, мотивации, контроля, коммуникации, принятия решений);
- достаточность квалификации в специальной области;
- знания и навыки в области экономики, маркетинга, права.

Отбор кандидатов в кадровый резерв руководящих работников медицинских учреждений осуществляется на основании нормативных актов департамента здравоохранения Вологодской области.

4. Создание и развитие системы обучения и повышения квалификации

Высокий уровень профессиональных компетенций работников БУЗ ВО «Никольская ЦРБ» должен поддерживаться и развиваться в системе постоянного обучения и повышения квалификации. Основной упор в данном процессе делается на внутриучрежденческое обучение, которое может выступать в разнообразных формах: обучение на рабочем месте, наставничество, семинары и тренинги, конференции и медицинские советы. Стремление работников к повышению квалификации будет поддерживаться и стимулироваться руководством как морально, так и материально.

Для определения потребности в обучении работников регулярно проводятся процедуры оценки и аттестации персонала, а именно:

- аттестация проводится для всех медицинских сотрудников согласно, приказа Министерства здравоохранения РФ от 22 ноября 2021 года № 1083н «О порядке и сроках прохождения медицинскими работниками аттестации для получения квалификационной категории»
- оценка результатов работы подразделений проводится ежемесячно, в рамках учета и контроля результативности выполнения текущих задач;
- оценка результатов деятельности административно-управленческого персонала проводится 2 раза в год.

Аттестация медицинских работников проводится в целях подтверждения соответствия медицинских работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию медицинских работников в целях установления квалификационной категории.

Проведение аттестации медицинских работников в целях подтверждения соответствия медицинских работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми департаментом здравоохранения Вологодской области. Медицинские работники обязаны проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством РФ.

Обучение планируется и проводится с целью подготовки работников к решению стоящих перед БУЗ ВО «Никольская ЦРБ» задач и повышения профессионального уровня работников.

В БУЗ ВО «Никольская ЦРБ» проводится обязательное обучение работников по охране труда, а также обучение по пожарно-техническому минимуму.

Обучение работников может осуществляться за счет бюджетных средств, собственных средств работников, средств обязательного медицинского страхования, средств от приносящей доход деятельности учреждения. БУЗ ВО «Никольская ЦРБ» осуществляет следующие меры социальной поддержки медицинских работников:

1. Установить с 1 сентября 2022 года и последующие годы в виде фактической или частичной компенсации расходов по договору найма жилого помещения (за исключением расходов по оплате коммунальных услуг и платы за содержание и ремонт жилого помещения), но не более:

- 2.500 (двух тысяч пятисот) рублей в месяц, для среднего медицинского персонала работающих в БУЗ ВО «Никольская ЦРБ» не более 2 человек в год.

- 5.000 (пять тысяч) рублей в месяц, для специалистов с высшим медицинским образованием работающих в БУЗ ВО «Никольская ЦРБ» не более 1 человека в год.

2. Меры социальной поддержки, предусмотренные пунктом первым раздела четыре, предоставляются медицинскому работнику, соответствующему в совокупности следующим критериям:

- работающим медицинским работникам, либо поступившим на работу на постоянной основе в бюджетное учреждение здравоохранения Вологодской области «Никольская центральная районная больница», на должность врача или среднего медицинского персонала;

- является нуждающимся в жилом помещении на территории Никольского муниципального района и г. Никольск;

- предоставление договора найма, аренды жилого помещения в населенном пункте, в котором расположено структурное подразделение учреждения, в котором работает медицинский работник.

3. Установить меры социальной поддержки в виде ежемесячной денежной выплаты в размере:

- 2.000 (две тысячи) рублей, лицам проходящим обучение в учреждениях среднего профессионального образования - не более 2 человек в год.

4. Основанием для предоставления данной меры социальной поддержки является договор, заключаемый между студентом и учреждением. Для получения ежемесячной денежной выплаты студент, интерн (или его представитель) представляет в БУЗ ВО «Никольская ЦРБ» следующие документы:

- заявление о предоставлении ежемесячной денежной выплаты.

- копию справки, выданной образовательным учреждением, подтверждающей обучение студента в образовательном учреждении;

- копию паспорта студента;

- копию документа, удостоверяющего полномочия представителя студента, и копию паспорта представителя студента (в случае представления документов представителем студента).

Документы могут быть представлены путем личного обращения, посредством почтовой связи, по электронной почте.

В случае представления документов на бумажном носителе копии документов представляются с предъявлением подлинников либо заверенными нотариально. При представлении копии документа с подлинником специалист делает на копии отметку о ее соответствии подлиннику и возвращает подлинник студенту (представителю студента).

Документы в случае их направления в электронном виде подписываются электронной подписью, вид которой предусмотрен законодательством Российской Федерации.

Основаниями для отказа в предоставлении ежемесячной денежной выплаты являются:

- отсутствие права на получение ежемесячной денежной выплаты;

- представление документов не в полном объеме.

Выплата ежемесячной денежной выплаты производится через кредитную организацию.

Выплата ежемесячной денежной выплаты производится:

- впервые - не позднее последнего числа месяца, следующего за месяцем, в котором документы представлены в БУЗ ВО «Никольская ЦРБ» в полном объеме;

- в последующем - за текущий месяц не позднее последнего числа текущего месяца.

Для подтверждения права на получение ежемесячной денежной выплаты студент представляет в БУЗ ВО «Никольская ЦРБ» справку после завершения каждой промежуточной аттестации (не позднее 1 апреля и 1 октября текущего года).

В случае если в установленный срок справка не представлена студентом в БУЗ ВО «Никольская ЦРБ», ежемесячная денежная выплата приостанавливается.

Возобновление ежемесячной денежной выплаты, производится с месяца, следующего за месяцем, в котором студент представил справку, при этом студенту выплачивается не полученная им сумма ежемесячной денежной выплаты.

В период предоставленных студенту академического отпуска, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком выплата ежемесячной денежной выплаты БУЗ ВО «Никольская ЦРБ» не производится. Размер ежемесячной денежной выплаты за неполный месяц обучения в указанных случаях рассчитывается пропорционально периоду обучения.

Основанием для прекращения выплаты ежемесячной денежной выплаты является утрата права на ее получение. Предоставление ежемесячной денежной выплаты прекращается с месяца, следующего за месяцем, в котором право на ее получение было утрачено.

В случае предоставления студенту академического отпуска, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, а также в случае утраты права на получение ежемесячной денежной выплаты студент обязан письменно уведомить об этом БУЗ ВО «Никольская ЦРБ» в течение 10 дней со дня возникновения таких обстоятельств.

Излишне выплаченная студенту сумма ежемесячной денежной выплаты вследствие представления студентом документов с заведомо ложными сведениями, сокрытия студентом данных, влияющих на право предоставления ежемесячной денежной выплаты, возмещается им добровольно или взыскивается в судебном порядке.

5. Меры социальной поддержки, предусмотренные пунктом четыре раздела четыре, предоставляются студентам, интернам, принявшим на себя следующие обязательства:

1) заключить в течение трех месяцев со дня окончания обучения, интернатуры трудовой договор с БУЗ ВО «Никольская ЦРБ», предусматривающий выполнение трудовой функции в соответствии с полученной специальностью по основному месту работы на условиях нормальной продолжительности рабочего времени, установленной трудовым законодательством для данной категории работников.

2) проработать в соответствии с трудовым договором в БУЗ ВО «Никольская ЦРБ» не менее трех лет, причем конкретный срок исполнения данного обязательства достигается в процессе переговоров при заключении договора о предоставлении меры социальной поддержки в виде выплаты ежемесячной стипендии.

5. Создание эффективной системы мотивации и стимулирования

Задача функционирования системы мотивации и стимулирования персонала состоит в обеспечении прямой и стабильной заинтересованности каждого работника БУЗ ВО «Никольская ЦРБ» в достижении планируемой результативности личной трудовой деятельности и коллективных результатов труда, а по возможности и в улучшении результатов по сравнению с планируемыми.

Базовым компонентом системы мотивации и стимулирования работников учреждения является механизм материального вознаграждения, обеспечивающий взаимосвязь оплаты и результатов труда. Основным принцип материального вознаграждения - равная оплата за равный труд, что означает одинаковый уровень заработных плат у работников, занимающих одинаковые по сложности и значимости должности (рабочие места) и показывающих равные уровни результативности деятельности.

Материальное вознаграждение работников состоит из постоянной гарантированной части заработной платы (базовой части) и переменной части, которая является функцией результативности деятельности работника, его подразделения и в целом всего учреждения (стимулирующей части).

Размер базовой части зависит от категории, должности и квалификационной категории, который устанавливается по результатам оценки работы работника и результатам аттестации.

Переменная часть денежного вознаграждения выплачивается в виде стимулирующих выплат за качество, интенсивность и премии.

Порядок и механизмы оплаты труда работников регламентируются локальными нормативными актами учреждения по оплате труда, являющимися неотъемлемой частью коллективного договора.

