	ГБУЗ «Городская больница №4»		
Кадровая политика	КП	Издание 1	Дата ввода в действие: 16.01.2014г.

УТВЕРЖДЕНО
 ПРИКАЗОМ № 6 П.4
 ОТ 16.01.2014Г

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ГБУЗ «ГОРОДСКАЯ БОЛЬНИЦА № 4» (КП)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Перспективы развития здравоохранения Российской Федерации в значительной степени зависят от состояния профессионального уровня и качества подготовки медицинских и фармацевтических кадров, как главного ресурса здравоохранения.

Концепция кадровой политики разработана в соответствии с государственной политикой в области здравоохранения и кадров в целях решения задач повышения уровня здоровья населения.

Основное содержание кадровой политики определено следующими положениями:

- приоритеты в формировании кадровой работы в организации в соответствии направлениями ее реформирования;
- принципы планирования и использования кадровых ресурсов на основе совершенствования номенклатуры специальностей и системы сертификации специалистов;

стр. 1 из 5

Настоящий документ является интеллектуальной собственностью и коммерческой тайной. Настоящий документ не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен в качестве официального издания, использован иным образом без разрешения.

Кадровая политика	КП	Издание 1	Дата ввода в действие: 16.01.2014г.
-------------------	----	-----------	-------------------------------------

- новые принципы системы оплаты труда работников организации;

На основании настоящей Концепции разрабатываются локальные нормативные правовые документы, планы, касающиеся различных аспектов кадровой политики. Ее положения учитываются при формировании стратегических направлений развития организации.

2. ОБЪЕКТ И СУБЪЕКТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Субъектом кадровой политики является персонал. Персонал (от лат. *persona* — личность) — совокупность всех работников предприятия, занятых трудовой деятельностью, а также состоящих на балансе (входящих в штатный состав), но временно не работающих в связи с различными причинами (отпуск, болезнь, присмотр за ребёнком и т. д.); совокупность трудовых ресурсов, которые находятся в распоряжении предприятия и необходимы для исполнения определённых функций, достижения целей деятельности и перспективного развития.

Персонал является важнейшим ресурсом организации, на который направлена основная часть Программ и мероприятий по закреплению кадров.

Объектом кадровой политики являются трудовые отношения. Трудовые отношения — это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником труда за плату (работы по должности, профессии или специальности либо конкретного вида поручаемой ему работы). Работник, вступивший в трудовые отношения, обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязан обеспечить ему условия труда в соответствии с законодательством, коллективным или индивидуальным трудовым договором.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании заключаемого ими трудового договора.

3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Кадровая политика	КП	Издание 1	Дата ввода в действие: 16.01.2014г.
-------------------	----	-----------	-------------------------------------

Кадровая Политика устойчивого развития основана на следующих общих принципах:

- формирование во всех службах и подразделениях больницы высококвалифицированного, надежного и лояльного кадрового состава (создание сплоченного, ответственного и высокопроизводительного коллектива), стремящегося работать эффективно и качественно ради достижения главной цели учреждения — оказание высококвалифицированной медицинской помощи;
- сохранение, укрепление и развитие человеческих ресурсов;
- обеспечение равных возможностей профессиональной и личностной самореализации каждому сотруднику;
- сопровождение трудовой и социальной жизни персонала ГБУЗ «Городская больница № 4» в строгом соответствии с ТК РФ, законодательными актами, локальными нормативными актами, Коллективным договором.
- создание системы управления персоналом, базирующейся на экономических стимулах и социальных гарантиях, способствующих гармоничному сочетанию интересов, как работодателя, так и работника.
- преемственность наставнической работы

4. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Кадровая политика включает три взаимосвязанных направления:

- планирование и оптимизация численности и структуры кадров;
- совершенствование подготовки кадров;
- управление человеческими ресурсами здравоохранения.

Основная цель кадровой политики на ближайшую перспективу состоит в развитии системы управления кадровым потенциалом в организации, основанной на рациональном планировании подготовки и трудоустройства кадров, использовании современных образовательных технологий и эффективных мотивационных механизмов, позволяющих обеспечить организацию персоналом, способным на высоком профессиональном уровне решать задачи повышения качества медицинской и лекарственной помощи населению.

Кадровая политика	КП	Издание 1	Дата ввода в действие: 16.01.2014г.
-------------------	----	-----------	-------------------------------------

Основные концептуальные задачи по реализации кадровой политики состоят в следующем:

1. Обеспечение дальнейшего развития комплексной системы планирования кадровых ресурсов с учетом структуры потребности организации, их рационального размещения и эффективного использования.

2. Повышение профессионального уровня работников здравоохранения на основе дальнейшего развития системы непрерывного образования

3. Повышение уровня жизни работников, приведение системы оплаты труда в соответствие со сложностью, количеством и качеством оказания медицинской помощи.

4. Обеспечение правовой и социальной защиты работника, повышение эффективности мероприятий по охране труда.

Реализация поставленных задач должна обеспечить оптимальный баланс процессов обновления и сохранения количественного и качественного состава работников, развитие кадровых ресурсов в соответствии с потребностями практического здравоохранения, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда.

5. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

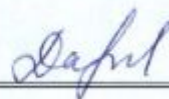
Основные направления кадровой политики ГБУЗ «Городская больница № 4» построены в соответствии с планом качества и включают в себя следующие пункты:

- Повышение уровня квалификации врачей;
- Обеспечение дополнительной подготовки медицинских специалистов по потребности;
- Разработка программы по повышению укомплектованности врачебным и сестринским персоналом;

Кадровая политика	КП	Издание 1	Дата ввода в действие: 16.01.2014г.
-------------------	----	-----------	-------------------------------------

- Отработать технологию работы с персоналом по профилактике синдрома профессионального выгорания;
- Дальнейшее следование этического кодекса ЛПУ.

Разработал :Начальник ОК



Дармаева Х.В.