**«Мероприятия, направленные на привлечение молодых специалистов**

**в бюджетные учреждения здравоохранения города и о дополнительных мерах социальной поддержки для них»**

С целью привлечения молодых специалистов для работы в КГБУЗ «Арсеньевская ГБ» была разработана программа развития кадрового потенциала на 2022-2024 годы, согласованная с министром здравоохранения Приморского края А.Г. Худченко и председателем профсоюзного комитета больницы.

**Целью** Программы являлось сохранение, повышение и развитие кадрового потенциала в КГБУЗ «Арсеньевская ГБ» для улучшения качества и доступности, оказываемой медицинской помощи населению Арсеньевского городского округа и Яковлевского муниципального района. Для достижения данной цели были выбраны следующие пути решения:

1. Поэтапное устранение дефицита медицинских кадров.
2. Закрепление в кадровом составе молодых специалистов через адаптацию. Создание условий, способствующих повышению уровня профессиональной подготовки и приобретения компетенций у медицинских специалистов, адаптация молодых специалистов.
3. Приведение оплаты труда медицинских работников в соответствие с объемами, сложностью и эффективностью оказания медицинской помощи.
4. Развитие мер социальной поддержки медицинских работников.
5. Создание системы по улучшению социально-бытовых условий медицинских работников и морально - психологического климата с целью повышения престижа профессии медицинского работника и снижения текучести кадров.
6. Повышение укомплектованности учреждения медицинскими кадрами (основными работниками).

Условно, мероприятия по реализации Программы можно разделить на 3 блока:

- популяризация медицинской профессии;

- подбор и привлечение медицинских работников;

- сохранение и развитие кадрового потенциала

Большая работа была проведена с учащимися 9-10 классов по популяризации медицинской профессии.

Медицинские работники принимали участие в родительских собраниях 9-11 классов школ, расположенных на территории АГО и ЯМР. Были организованы встречи учащихся медицинского класса МОБУ СОШ № 10 с молодыми специалистами (врач-онколог, врач-педиатр участковый, медицинская сестра), прибывшими на работу в КГБУЗ «Арсеньевская ГБ» в рамках профессиональной ориентации. В поликлиниках учреждения для знакомства учеников с работой медицинской организации проводились Дни открытых дверей (мастер-классы). Во время школьных каникул были привлечены учащиеся медицинского класса МОБУ СОШ № 10 к работе в поликлинике (взрослое отделение).

На официальном сайте учреждения был опубликован Порядок конкурсного отбора для поступления в медицинские ВУЗы ПК по целевому набору.

Для родителей и учащихся, заинтересованных в заключении договоров на целевое обучение были проведены индивидуальные консультирования. Проведен конкурсный отбор претендентов на заключение договора о целевом обучении ВУЗы ПК. В 2022 году составлены списки на 14 кандидатов установленной формы и направлены в отдел координации и управления персоналом министерства здравоохранения ПК и 3 школьника 9-х классов АГО и ЯМР поступили по целевому набору в медицинские училища ПК.

Всего в рамках целевой подготовки в ТГМУ проходят обучение на различных курсах за счет федерального бюджета - 39 «целевиков» (лечебное дело – 27 чел., педиатрия – 12 чел.)

В сентябре 2022 года проведена встреча со **студентами** - ординаторами, обучающимися на бюджетной основе. По результатам встречи со студентом – ординатором Дубинец М.Е., обучающейся на бюджетной основе по специальности «инфекционные болезни» заключен договор о целевом обучении с предоставлением мер соц. поддержки.

Проведена встреча со студентом ДВФУ Лях А.А., обучающемся на 5 курсе по специальности «медицинская биофизика». В результате встречи со студентом также заключен договор о целевом обучении.

К сожалению, расторгли в 2020-2021 г. трудовые договоры 8 врачей - молодых специалистов, отработавших в ЛПУ менее 3 лет. Администрацией учреждения постоянно проводится претензионная работа с гражданами, не исполнившими обязательства по договору целевой подготовки, в части трудоустройства или нарушившими сроки работы в медицинской организации, в том числе судебное взыскание убытков.

В 2022 году ни один молодой специалист из Учреждения не уволился.

Также были разработаны мероприятия, направленные на подбор и привлечение медицинских работников, и мероприятия, направленные на сохранения и развитие кадрового потенциала:

- привлечение выпускников медицинских учебных заведений;

- привлечение медицинских работников из других регионов

На регулярной основе, во время практической подготовки на базе КГБУЗ «Арсеньевская ГБ» (июнь) проводятся встречи со студентами, направляемыми на практику. Так, в декабре 2022 года проведены встречи со студентами 3-4 курсов (4 студента) КГБПОУ «Уссурийский медицинский колледж», КГБПОУ «Владивостокский базовый медицинский колледж» (Спасский филиал) в период практической подготовки на базе учреждения. В ходе встреч была предоставлена:

- информация о возможности целевого обучения по программам высшего и среднего профессионального образования на базе ТГМУ;

- информация о мерах социальной поддержки в период обучения за счет средств учреждения;

- информация о мерах социальной поддержки молодым специалистам;

- информация о перспективах развития учреждения на 2022 – 2024 годы.

На постоянной основе проводилась работа по наполнению СМИ и ресурсов в социальных сетях положительной информацией о деятельности учреждения.

Для привлечения медицинских кадров с территорий других субъектов, медицинских организаций иной формы собственности и ведомственной принадлежности, учреждением размещалась информация о вакансиях, условиях приема на работу, мерах социальной поддержки в информационных ресурсах «Работа.ру», на сайтах учебных медицинских учреждений (Амурской, Иркутской областей, Хабаровского края, Бурятии, ФГБОУ ВО СЗГМУ им. И.И. Мечникова) был размещен видеофильм о городе Арсеньеве.

В показатели эффективности работы начальника отдела кадров, применяемые для установления размера стимулирующих выплат, включен показатель, учитывающий количество принятых на работу медицинских сотрудников. В работу по подбору и привлечению кадров были вовлечены медицинские работники организации по принципу "равный - равному", используя личные коммуникативные связи. В результате применяемых мер в 2022 году 5 врачей дефицитных специальностей трудоустроились из других субъектов РФ.

В рамках мероприятий, направленных на сохранение и развитие кадрового потенциала, в учреждении успешно была реализована программа **наставничества** и **адаптации** медицинских работников. Для быстрой адаптации молодых специалистов в учреждении, повышения качества и доступности медицинской помощи населению, разработано и утверждено:

* Положение наставничества;
* Сформирован перечень врачей и среднего медицинского персонала, которые могут и согласны выступать в роли наставников;
* Потенциальные наставники среднего звена прошли обучение, организованное в учреждении в рамках проведения семинара на тему: «Компетентность и компетенции»;
* Изданы приказы о закреплении наставников, утвержден план наставничества, определена выплата за наставничество в соответствии с Законом Приморского кря от 23.11.2018 № 391-КЗ
* Разработана, утверждена и реализуется Программа адаптации для новых сотрудников учреждения.
* В помощь новичку изготовлен буклет «Добро пожаловать».

Также КГБУЗ «Арсеньевская ГБ» приняла участие в региональных, пилотных проектах, таких как «универсальная медсестра» и «дистанционное наставничество».

В целях оказания практической помощи в профессиональном становлении, в приобретении профессиональных знаний и навыков молодыми специалистами медицинского профиля, впервые поступившими на работу в 2021 году, на территории Приморского края действует пилотный проект «дистанционного наставничества», для привлечения в качестве наставников более опытных специалистов из медицинских учреждений 2-го и 3-го уровней.

В течение 2022 года министерством здравоохранения было организовано дистанционное наставничество в отношении 3-х врачей и учреждением в отношении 3-х врачей и 2-х медицинских сестер.

Медицинские работники отметили важность введения института наставничества в учреждении в отношении молодых специалистов в период их становлении специалистом и адаптации в коллективе.

В рамках **обучения медицинского** персонала был разработан календарный план-график обучения врачей и среднего мед.персонала, план непрерывного медицинского образования, назначен сотрудник ответственный за размещение и актуализацию информации целого раздела на официальном сайте о повышении квалификации, профессиональной переподготовки, аттестации, аккредитации.

Из семидесяти одного работника, подлежащего аккредитации в 2022 году, прошли периодическую аккредитацию шестьдесят восемь человек, и еще трое находятся в декретном отпуске.

В целях **снижения** показателя **текучести** кадров руководством учреждения в течение текущего периода медицинским работникам предоставлялись меры социальной поддержки, оказывалось содействие по улучшению условий труда и морально-психологического климата.

Были сформулированы предложения в кол.договор по изменению применяемых мер материальной и нематериальной мотивации персонала. С целью рациональной организации и справедливой **оплате труда** медицинских работников, руководством учреждения был проведен анализ соответствия уровня заработной платы плановым значениям, в разрезе структурных подразделений и ключевых категорий персонала, на предмет соответствия плановому уровню оплаты труда молодых специалистов, участковые службы, врачей специалистов в поликлинике и стационаре, фельдшеров ФАП и СМП и др.

Проведена актуализация критериев эффективности, применяемых при установлении размера стимулирующих выплат.

- Приведены должностные инструкции и трудовые договоры сотрудников в соответствие с требованиями профессиональных стандартов.

- Произведено перераспределение трудовых функций некоторого ключевого персонала, в связи с чем, была произведена стандартизация ключевых процессов (разработаны и утверждены СОПы, внутренние протоколы, алгоритмы, инструкции, модули и т.д.)

- Проводилось анкетирование увольняющихся сотрудников с использованием типовой анкеты через QR-код. Были организованы индивидуальные беседы штатного психолога с сотрудником, расторгающим трудовой договор по собственному желанию.

В соответствии с Законом Приморского края от 23.11.2018 № 391-КЗ «О предоставлении мер социальной поддержки» в 2022 году медицинским работникам из средств краевого бюджета предоставлены **меры** социальной поддержки на сумму 19 755 900,0 рублей:

- ежемесячная денежная выплата молодым врачам-специалистам в размере 10,0 тыс. рублей;

- единовременная денежная выплата предоставлена 5 врачам, 1 медицинской сестре, 1 акушерке;

- денежная компенсация за наем (поднаем) жилых помещений (26 врачам и 29 медицинским сестрам, фельдшерам);

- денежная выплата в размере 3,0 тыс. руб. за каждый впервые выявленный случай злокачественного новообразования на ранних стадиях;

- ежемесячная денежная выплата наставникам молодых специалистов.

Из внебюджетных средств учреждения затрачено 1 770 136,0 рублей, из которых 1 014 936,0 рублей на выплату стипендий и 755 200,0 рублей на аренду жилья, врачам не подпадающим под действие закона о мерах соц. поддержки.

Учреждением были подготовлены и направлены в министерство здравоохранения Приморского края предложения по расширению мер соц. поддержки для медицинских работников малых городов и сельских населенных пунктов в разрезе должностей и вида оказания медицинской помощи.

**Результаты реализации Программы в 2022 году в разрезе**

**ключевых показателей эффективности**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель эффективности | Значения на начало действия программы | Плановые значения 2022 | | Факт на 31.12.2022 |
| **Показатели укомплектованности:** | | | | | |
| 1 | Укомплектованность врачами (физическими лицами основными работниками), %. | 57 | | 60 | 58,6 |
| 2 | Укомплектованность средним медицинским персоналом (физическими лицами основными работниками), %. | 71 | | 73 | 77,2 |
| 3 | Укомплектованность фельдшерских пунктов, фельдшерско - акушерских пунктов, врачебных амбулаторий Яковлевского муниципального района медицинскими работниками, %. | 79,1 | | 80 | 80 |
| 4 | Обеспеченность населения врачами, чел. на 10 тыс. населения | 23,8 | | 28 | 27,4 |
| 5 | Обеспеченность средними медицинскими работниками, чел. на 10 тыс. населения | 62,8 | | 64 | 70,1 |
| 6 | Обеспеченность медицинскими работниками, оказывающими скорую медицинскую помощь, чел. на 10 тыс. населения | 6,7 | | 7,0 | 7,0 |
| **Повышение уровня квалификации медицинских работников, подготовка специалистов с высшим и средним медицинским образованием.** | | | | | |
| 7 | Увеличение доли врачей, имеющих квалификационную категорию, %. | 30 | 35 | | 35,0 |
| 8 | Увеличение доли средних медицинских работников, имеющих квалификационную категорию, %. | 35 | 40 | | 38,0 |
| 9 | Доля медицинских работников, вовлеченных в систему непрерывного медицинского образования, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, %. | 60 | 70 | | 82 |
| 10 | Число абитуриентов направленных на целевую подготовку по программам высшего профессионального образования ежегодно, чел. | 10 | 11 | | 11 |
| 11 | Число абитуриентов, направленных на целевую подготовку по программам послевузовского профессионального образования ежегодно (ординатура), чел. | 3 | 4 | | 2 |
| 12 | Доля медицинских специалистов, обучавшихся в рамках целевой подготовки и трудоустроившихся после завершения обучения в КГБУЗ «Арсеньевская ГБ», %. | 83 | 85 | | 40 |
| **Социальная поддержка медицинских работников. Повышение престижа профессии врача и среднего медицинского работника.** | | | | | |
| 13 | Количество привлеченных молодых специалистов для работы в учреждении, чел. | 10 | 12 | | 12 |
| 14 | Доля медицинских работников, которым фактически предоставлены меры социальной поддержки, в общей численности привлеченных молодых специалистов, %. | 80 | 85 | | 85 |
| 15 | Число мероприятий по повышению престижа профессии, улучшению социально-бытовых условий и морально-психологического климата в КГБУЗ «Арсеньевская ГБ», кол-во. | 5 | 6 | | 7 |