**от 16.05.2019 г. №**

|  |
| --- |
| **О взаимодействии работодателя и первичной профсоюзной организации в решении проблемы кадрового дефицита в учреждениях здравоохранения Челябинской области. О развитии института наставничества в учреждениях здравоохранения Челябинской области** |

Заслушав и обсудив информацию «О взаимодействии работодателя и первичной профсоюзной организации в решении проблемы кадрового дефицита в учреждениях здравоохранения Челябинской области. О развитии института наставничества в учреждениях здравоохранения Челябинской области» Президиум Комитета Челябинской областной организации Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации,

**П О С Т А Н О В Л Я Е Т :**

1. Информацию «О взаимодействии работодателя и первичной профсоюзной организации в решении проблемы кадрового дефицита в учреждениях здравоохранения Челябинской области. О развитии института наставничества в учреждениях здравоохранения Челябинской области»» принять к сведению. (Приложение №1).
2. Профорганам всех уровней активизировать работу по сохранению и установлению для работников гарантий, льгот и компенсаций.
3. Специалисту по организационной работе (Конькова Т.И.) направить данное постановление в первичные и местные организации Профсоюза для информации и использования в работе.

4. Контроль за исполнением данного постановления возложить на Еленину И.К. - правового инспектора труда ЦК Профсоюза по Челябинской области.

# Председатель областной организации

Профсоюза работников здравоохранения Н.П. Ковальчук

Приложение №1

к Постановлению Президиума

Комитета Профсоюза от 16.05.2019г. №

**ИНФОРМАЦИЯ**

О взаимодействии работодателя и первичной профсоюзной организации в решении проблемы кадрового дефицита в учреждениях здравоохранения Челябинской области.

О развитии института наставничества в учреждениях здравоохранения Челябинской области.

Развитие системы здравоохранения в нашей стране является важнейшей государственной задачей.

Для ее решения необходимо оснастить лечебные учреждения новейшей медицинской техникой, оборудованием, укрепить материальную базу лечебных учреждений, а также обеспечить систему здравоохранения квалифицированными медицинскими кадрами. Наиболее дефицитными врачебными специальностями в нашем регионе, как и в стране, остаются педиатрия, терапия, хирургия, анестезиология-реаниматология, оториноларингология, офтальмология, травматология и ортопедия, общая врачебная практика, психиатрия, фтизиатрия, скорая медицинская помощь.

Особенно врачей не хватает в Агаповском, Верхнеуральском, Карталинском, Троицком, Ашинском районах, Локомотивном, Карабаше, Южноуральске и Златоусте.

Коэффициент совместительства в нашей области составляет-1,63.

В Челябинской области принят комплекс мер, которые призваны уменьшить дефицит кадров.

Одна из них - увеличение квот по целевому набору студентов.

В регионе принят Закон Челябинской области, в соответствии с которым обучающимся, заключившим договор о целевом обучении с органом исполнительной власти Челябинской области установлены ежемесячные денежные выплаты.

На сайте Министерства здравоохранения Челябинской области размещается актуальная информация об имеющихся вакансиях.

С 2015 года на территории Челябинской области реализуется государственная программа «Развитие здравоохранения Челябинской области (утверждена Постановлением Правительства Челябинской области от 28.11.2014 г. №644-П), в которую в том числе включена подпрограмма «Кадровое обеспечение системы здравоохранения». Одной из целей подпрограммы является закрепление молодых специалистов в учреждениях здравоохранения, а также привлечение специалистов в села и малые города.

С целью поэтапного устранения дефицита медицинских кадров в области реализовывалась программа «Земский доктор» в соответствии с которой медицинским работникам, имеющим высшее медицинское образование и прибывшим на работу в сельский населенный пункт либо рабочий поселок Челябинской области предоставлялись единовременные компенсационные выплаты в размере одного миллиона рублей.

За время реализации программы, начиная с 2012 года, в сельские населенные пункты и рабочие поселки Челябинской области было привлечено 617 врачей (в 2012 году – 135; в 2013 году – 91; в 2014 году – 84; в 2015 году – 92; в 2016 году – 94; в 2017 году -70; в 2018 году – 51).

В регионе также был принят Закон Челябинской области о предоставлении единовременной компенсационной выплаты медицинским работникам в возрасте до 50 лет, прибывшим в сельские населенные пункты и занимающим должности фельдшеров фельдшерско-акушерских пунктов в размере 500 000 рублей за счет средств областного бюджета.

Однако, этих мер недостаточно.

Кадры здравоохранения – это интеллектуальный потенциал отрасли, который требует длительной подготовки, постоянного профессионального развития и пристального внимания со стороны органов власти всех уровней.

Для решения проблемы дефицита кадров необходимо на федеральном и региональном уровнях предусмотреть целый комплекс мероприятий по созданию системы материальных и моральных стимулов для медицинских работников.

В организациях здравоохранения проводится совместная работа работодателей и профорганов по решению проблемы кадрового дефицита.

Важнейшие проблемы, которые необходимо решить – это достойная заработная плата, создание комфортных условий труда, предоставление работникам жилья, предоставление социальных льгот и гарантий, сохранение для медицинских работников всех льгот и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях – повышенной оплаты труда, дополнительных отпусков, права на досрочную пенсию.

В коллективных договорах для работников предусматривали меры социальной поддержки, молодым специалистам устанавливали ежемесячные надбавки в течение трех лет после окончания образовательной организации, единовременное пособие в размере не менее одного должностного оклада, закрепляли наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в организации и устанавливали им доплату за работу с молодыми работниками, работникам компенсировались расходы по найму жилья, предоставлялись ежегодные дополнительные отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях, работодатели отчисляли денежные средства первичным профсоюзным организациям на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

Так, например, с целью привлечения работников, повышения заинтересованности кадров в работе и расширения предоставляемых работникам гарантий, в ГБУЗ «Областной психоневрологический диспансер» г. Миасс принято Положение о порядке компенсации найма жилых помещений.

В соответствии с Положением право на компенсацию найма жилого помещения имеют лица, вступившие в трудовые отношения с ГБУЗ «Областной психоневрологический диспансер», являющиеся врачебным персоналом учреждения. Компенсация найма жилого помещения осуществлялась путем перечисления работнику денежных средств 1 раз в месяц в сроки для выплаты заработной платы. Размер компенсации найма жилого помещения составляет до восьми тысяч рублей (с учетом НДФЛ) в месяц на одного работника в течение двух лет.

С целью закрепления кадров в МУЗ «Каслинская центральная районная больница» выделено 2 квартиры на условиях социального найма, трем медицинским работникам производилась частичная оплата найма жилья.

В ГБУЗ «Районная больница с. Еткуль» при наличии финансовой возможности работодатель компенсирует работникам расходы по найму жилья.

В соответствии с Коллективным договором в ГБУЗ «Районная больница г. Верхнеуральск» выплачивались надбавки молодым специалистам с высшим образованием в течение 3-х лет – ежемесячно в размере 3000 рублей, от 3-х до 5 лет – ежемесячно в размере 2000 рублей; молодым специалистам со средним образованием – в течение 3-х лет – ежемесячно в размере 1500 рублей, от 3-х до 5 лет ежемесячно в размере 1000 рублей.

В ГБУЗ «Городская больница №1» г. Копейск выплачивались «подъемные» молодым специалистам в размере двух окладов.

В МАУЗ «Детская городская клиническая больница №1» работодатель обеспечивал участие работников в профильных конференциях Всероссийского уровня за пределами региона и предоставлял возможность повышать квалификацию на базе учебно-методических центров РФ.

В ГБУЗ «Городская больница №3» г. Златоуста молодым специалистам производились ежемесячные выплаты и выплачивались денежные компенсации в соответствии с Положением о молодых специалистах.

Профорганы всех уровней контролировали соблюдение работодателями трудового законодательства в части оплаты труда, сохранения для медицинских работников всех льгот и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях, на местах добивались включения в коллективные договоры дополнительных льгот, гарантий и компенсаций работникам.

Профорганы совместно с работодателями ходатайствовали о предоставлении работникам жилья, мест в дошкольных детских учреждениях детям медицинских работников.

В 2017 году медицинским работникам было предоставлено более 100 жилых помещений.

По ходатайству Копейской городской организации профсоюза работников здравоохранения РФ, Администрацией Копейского городского округа работникам учреждений здравоохранения предоставлялось жилье (за последние годы работникам учреждений здравоохранения Копейского городского округа предоставлено 6 квартир), места для детей в дошкольных учреждениях.

В 2018 году Владимир Путин учредил знак отличия «За наставничество». Он  вручается лучшим наставникам России по отраслям.

В соответствии с Типовым положением о наставничестве в медицинских организациях, в отношении которых Министерство здравоохранения Челябинской области осуществляет функции и полномочия учредителя, наставник в медицинских учреждениях закрепляется на период от 6 месяцев до 1 года. В коллективный договор вносятся положения о поощрении работы наставников.

Наставничество очень востребованная кадровая технология, предполагающая передачу знаний и навыков от наиболее квалифицированных работников молодым специалистам, а также содействие их профессиональному становлению и развитию.

Наставничество - это обучение молодых специалистов непосредственно на рабочем месте; персональный подход, в наибольшей степени позволяющий учитывать личностные особенности; упрощение и ускорение процесса адаптации к условиям профессиональной деятельности; ускоренное распространение корпоративной культуры и корпоративных ценностей среди обучаемых специалистов, повышение удовлетворенности работой; снижение текучести кадров; повышение мотивации молодых специалистов, улучшение межличностного и профессионального взаимодействия работников.

В качестве положительных примеров, можно назвать ГБУЗ «Районная больница г. Катав-Ивановск», где разработано положение о наставничестве, в ГБУЗ «Областная клиническая больница №3» производятся доплаты за наставничество и др.