


**Программа управления человеческими ресурсами**

<b>Название документа:</b>	<b>Программа управления человеческими ресурсами</b>		
<b>Утвержден:</b>	Приказом Главного врача КГП на ПХВ Городская больница №4 г. Усть-Каменогорска №223 от «28» 09 2018 г.		
<b>Подразделение, ответственное за внедрение:</b>	Служба управления персоналом		
<b>Разработчик:</b>	<b>Должность</b>	<b>Ф.И.О.</b>	<b>Подпись</b>
	Руководитель службы управления персоналом	Сарыпова Д.М.	
	Инженер по ТБ и ОТ	Канафина Н.Е.	
	Врач-эпидемиолог	Поданев А.С.	
<b>Согласовано:</b>	Заместитель главного врача по медицинской части	Якупов Ю.С.	
	Заместитель главного врача по контролю качества	Бексеитова А.Н.	
	Заведующий ЦХБО	Сарыпов С.Н.	
	Главная медицинская сестра	Кокаева Э.А.	
	Юрист	Енсеханов А.М.	
	Экономист	Калиева Э.М.	
<b>Дата введения в действие:</b>	<b>Дата следующего пересмотра:</b>		
<u>28.09.2018</u>	<u>01.09.2020г.</u>		

## Программа управления человеческими ресурсами

### Содержание

	стр.
1. Цель -----	4
2. Область применения -----	4
3. Ответственность -----	4
4. Термины и сокращения -----	5
5. Ссылки на нормативные документы -----	6
6. Структура программы управления человеческими ресурсами -----	8
7. Процедура разработки штатного расписания и положения о подразделении -----	9
8. Процедура разработки должностных инструкций -----	10
9. Процедура поиска персонала -----	11
10. Процедура подбора и отбора кандидатов -----	13
11. Процедура приема работника (трудоустройство) -----	14
12. Процедура верификации документов -----	15
13. Процедура вводного инструктажа и адаптации (ориентация) -----	16
14. Процедура утверждения привилегий и оценки компетенций -----	18
15. Процедура прохождения испытательного срока -----	20
16. Процедура определения потребности в обучении и организации обучения -----	21
17. Процедура поддержания здоровья работников -----	22
18. Процедура анкетирования удовлетворенности сотрудников -----	24
19. Процедура пересмотра привилегий и переоценки компетенций -----	24
20. Процедура оценки производительности работника -----	25
21. Процедура перевода, изменения условий труда работника -----	27
22. Процедура увольнения работников -----	27

### Список приложений

<i>Приложение 1. Заявка на поиск и подбор кадров -----</i>	<i>29</i>
<i>Приложение 2. Список документов, необходимых при приеме на работу -----</i>	<i>30</i>
<i>Приложение 3. Журнал подтверждения подлинности документов об образовании и квалификации -----</i>	<i>31</i>
<i>Приложение 3/1. Журнал ознакомления с Положением о наставничестве, Кодексом деловой этики медицинского работника, Положением об информационной политике. -----</i>	<i>31</i>

Приложение 4. Лист привилегий врача -----	32
Приложение 5. Лист оценки компетенций пαραклинического персонала -----	34
Приложение 6. Лист оценки компетенций среднего медицинского персонала -----	36
Приложение 7. Лист утвреждения временных привилегий	38
Приложение 8. Лист оценки испытательного срока -----	39
Приложение 9. Лист пересмотра привилегий врача -----	40
Приложение 10. Анкета оценки удовлетворенности персонала -----	41
Приложение 11. Анкета по оценке культуры безопасности	44
Приложение 12., часть 1 Форма оценки врача -----	47
Приложение 13., часть 2 Форма оценки врача -----	49
Приложение 14. Форма оценки параклинического и среднего медицинского персонала -----	50
Приложение 15. Форма оценки немедицинского персонала	51
Приложение 16. Форма оценки руководителя подразделе- нием -----	52
Приложение 17. Форма оценки руководства (первого руководителя организации и его заместителей) -----	53
Приложение 18. Анкета увольняющегося сотрудника -----	55

## Программа управления человеческими ресурсами

### 1. Цель

Стандартизация процессов управления человеческими ресурсами и внедрение элементов корпоративного управления в КГП на ПХВ «Городская больница №4 г. Усть-Каменогоска»

### 2. Область применения

Настоящая Программа управления человеческими ресурсами (далее – Программа) действует на всех штатных, внештатных работников (в т.ч. врачей-консультантов), на временно посещающих больницу врачей, в т.ч. иностранных врачей и медицинских работников, а также студентов и курсантов, не имеющих права работать с пациентами самостоятельно на всех этапах управления человеческими ресурсами.

### 3. Ответственность

3.1. Подразделением, ответственным за внедрение настоящей Программы и обучение сотрудников ее требованиям, является Служба управления персоналом.

3.2. Каждый заведующий отделением, заместители главного врача, главный врач несут ответственность за утверждение и пересмотр каждые три года привилегий врачам (*Приложения 4,7*).

3.3. Каждый руководитель параклинического подразделения и курирующий заместитель главного врача несут ответственность за утверждение и ежегодный пересмотр компетенций сотрудникам параклинических подразделений (*Приложение 5*).

3.4. Каждая старшая медицинская сестра и главная медицинская сестра несут ответственность за утверждение и ежегодный пересмотр компетенций среднему медицинскому персоналу (*Приложение 6*).

3.5. Инженер по ОТ и ТБ, заведующий ЦХБО несут ответственность за инструктаж и обучение по ОТ и ТБ, ГО, ЧС, ПБ каждого сотрудника при трудоустройстве, а также периодически при неудовлетворительных знаниях по результатам оценки знаний, в ответ на события или инциденты.

3.6. Врач-эпидемиолог (или медицинская сестра по инфекционному контролю) несет ответственность за инструктаж и обучение по инфекционному контролю каждого сотрудника при трудоустройстве, а также периодически при неудовлетворительных знаниях по результатам оценки знаний, в ответ на события или инциденты.

3.7. Старшие медсестры отделений несут ответственность за инструктаж и обучение по работе с медицинским оборудованием медицинских работников при трудоустройстве, а также периодически при поступлении нового оборудования, в ответ на события или инциденты.

3.8. Служба управления персоналом несет ответственность за инструктаж каждого сотрудника по вопросам трудового режима, по Кодексу

деловой этики (этическому кодексу) при трудоустройстве, а также периодически в ответ на события или инциденты.

3.9. Каждый сотрудник обязан сохранять конфиденциальность информации о пациенте согласно Кодексу Республики Казахстан от 18 сентября 2009 года № 193-IV «О здоровье народа и системе здравоохранения» а также сохранять конфиденциальность любой информации, в том числе о финансах, не касающийся сотрудника лично о персонале.

#### **4. Термины и сокращения**

**Адаптация** – процесс активного приспособления работника к условиям нового рабочего места и новой социальной среды с целью сближения со сложившейся корпоративной культурой, деловыми нормами и традициями МО.

**Верификация документа** – проверка подлинности документа у первоисточника, выдавшего документ.

**Внешний поиск** – поиск кандидатов на замещение вакантной должности на рынке труда (рынке рабочей силы), в том числе временных.

**Внутренний поиск** – поиск кандидатов на замещение вакантной должности среди работников МО, в том числе временных.

**ГО** – гражданская оборона.

**Должность** – структурная единица работодателя, на которую возложен круг должностных полномочий и должностных обязанностей.

**Должностная инструкция** – инструкция, указывающая круг полномочий, обязанностей, работ, которые должен выполнять работник, занимающий определенную должность в организации.

**Должностное лицо** – главный врач, заместители главного врача, главный бухгалтер.

**Заявка** – заявка на замещение вакантной должности.

**ИМН** – изделие медицинского назначения.

**Инициатор заявки** – руководитель структурного подразделения, в котором имеется вакантная должность.

**Квалификационные требования** – требования, предъявляемые к работнику, в целях определения его уровня и профиля профессиональной подготовки, стажа работы, необходимые для выполнения возложенных на него обязанностей.

**Компетенции** – список процедур или навыков, выполняемых средним медицинским персоналом или параклиническим персоналом в медицинской организации.

**Культура безопасности** – поддерживаемая руководством атмосфера в коллективе, при которой сотрудники не боятся и не стесняются сообщать об ошибках или проблемах с целью анализа неблагоприятного опыта и принятия системных мер по улучшению работы, достигаемая искоренением преследования, насмешки или наказания за сообщение об ошибках.

**ЛС** – лекарственное средство.

**МО** – медицинская организация.

**Найм** – процесс привлечения в МО работников, обладающих знаниями и квалификацией, необходимыми для достижения поставленных целей и задач.

**Наставник** – руководитель подразделения, назначаемый приказом или опытный работник, оказывающий новому сотруднику всестороннюю помощь и поддержку в повседневной деятельности в период адаптации, испытательного срока.

**НПА** – нормативные правовые акты.

**ПБ** – пожарная безопасность.

**Параклинический персонал** – сотрудники подразделений, оказывающих диагностические, вспомогательные услуги (отделение лучевой и функциональной диагностики, клинико-диагностическая лаборатория, централизованное стерилизационное отделение, физиотерапевтическое отделение и другие).

**Подбор персонала** – процесс создания базы данных о кандидатах необходимой квалификации для удовлетворения потребностей МО в персонале.

**Привилегии (врачей)** – список процедур или операций, разрешенных для выполнения врачом для пациентов данной МО.

**Опасная зона** – это пространство, в котором возможно воздействие на работника опасного или вредного производственных факторов.

**Опасные производственные факторы** - это факторы, воздействие которых на работающего в определенных условиях может привести к травме или другому внезапному резкому ухудшению здоровья.

**ОТ** – охрана труда.

**Отбор персонала** – процесс выбора кандидатов с необходимыми навыками и квалификацией для заполнения вакантных позиций в МО.

**РК** – Республика Казахстан.

**СИЗ** – средства индивидуальной защиты.

**СИЗ** – средства индивидуальной защиты – средства, предназначенные для обеспечения безопасности одного работающего.

**СМИ** – средства массовой информации (газеты, специализированные издания, телевидение, интернет и т.д.).

**ФИО** – Фамилия, имя, отчество.

**ЧС** – чрезвычайная ситуация.

**ЦХБО** – цех хозяйственно-бытового обслуживания

## 5. Ссылки на нормативные документы

1) Конституция РК, принятая на республиканском референдуме 30 августа 1995 года.

2) Трудовой кодекс РК от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК.

3) Кодекс РК от 18 сентября 2009 года № 193-IV «О здоровье народа и системе здравоохранения».

4) Кодекс РК от 25.12.2017 года № 120-VI «О налогах и других обязательных платежах в бюджет (Налоговый кодекс)».

5) Закон РК от 21 июня 2013 года № 105-V «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан».

6) Закон РК от 12 января 2007 года № 221 «О порядке рассмотрения обращений физических и юридических лиц».

7) Закон РК от 13 декабря 2001 года N 267 «О праздниках в Республике Казахстан».

8) Закон РК от 27 июля 2007 года № 319-III «Об образовании».

9) Закон РК от 6 апреля 2016 года № 482-V ЗРК «О занятости населения».

10) Указ Президента Республики Казахстан от 15 января 2016 года № 176 «Об утверждении Государственной программы развития здравоохранения Республики Казахстан "Денсаулық" на 2016 - 2019 годы и внесении дополнения в Указ Президента Республики Казахстан от 19 марта 2010 года № 957 «Об утверждении Перечня государственных программ».

11) Указ Президента РК от 29 июня 2011 года № 110 «О Государственной программе развития и функционирования языков в Республике Казахстан на 2011-2020 годы».

12) Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 31 марта 2015 года № 183 «Об утверждении Правил проведения экспертизы временной нетрудоспособности, выдачи листа и справки о временной нетрудоспособности».

13) Приказ Министра здравоохранения и социального развития РК от 14 апреля 2015 года № 223 «Об утверждении Правил предоставления государственной базовой пенсионной выплаты за счет бюджетных средств, а также назначения и осуществления пенсионных выплат, государственных базовых социальных пособий по инвалидности, по случаю потери кормильца и по возрасту, государственных специальных пособий из уполномоченной организации».

14) Приказ Министра здравоохранения РК от 7 апреля 2010 года № 238 «Об утверждении типовых штатов и штатных нормативов организаций здравоохранения».

15) Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 29 мая 2015 года № 429 «Об утверждении Правил поощрения работников организаций здравоохранения, участвующих в оказании комплекса мероприятий в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи».

16) Приказ Министра здравоохранения и социального развития РК от 28 августа 2015 года № 693 «Об утверждении Правил проведения сертификации специалистов в области здравоохранения».

17) Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 24 ноября 2009 года № 775 «Об утверждении Номенклатуры должностей работников здравоохранения».

18) Приказ и.о. Министра здравоохранения Республики Казахстан от 26 ноября 2009 года № 791 «Об утверждении Квалификационных характеристик должностей работников здравоохранения».

19) Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 10 января 2008 года № 8 «Об утверждении Правил признания и нострификации документов об образовании».

20) Коллективный договор на 2017-2019 годы от 10 марта 2017 года.

21) Положение о системе оплаты труда КГП на ПХВ «Городская больница №4 г. Усть-Каменогорска» от «03» января 2018 года.

22) Кодекс деловой этики (этический кодекс) КГП на ПХВ «Городская больница №4 г. Усть-Каменогорска», утвержденный № 195 от «14» августа 2018 года.

## **6. Структура программы управления человеческими ресурсами**

6.1. Программа управления человеческими ресурсами должна регулировать следующие этапы и процессы.

### **Этап I. Трудоустройство:**

- 1) поиск, подбор, отбор, прием кандидатов на вакантную должность;
- 2) верификация подлинности документов об образовании и квалификации работников кандидатов на вакантную должность;
- 3) вводный инструктаж (штатных, внештатных работников, работников по совместительству, врачей-консультантов, временно посещающих медицинских работников, студентов и курсантов) и адаптация сотрудников;
- 4) утверждение привилегий врачам и первичная оценка компетенций параклинического и среднего медицинского персонала;
- 5) прохождение и оценка испытательного срока.

### **Этап II. Развитие:**

- 6) определение потребностей в обучении, организация обучения сотрудников КГП на ПХВ «Городская больница №4 г. Усть-Каменогорска»;
- 7) поддержание здоровья сотрудников (медицинские осмотры, вакцинация и иммунизация, выплата пособия на оздоровление согласно Коллективному договору между работодателем и профессиональным союзом, постконтактная профилактика инфекционных заболеваний, профилактика здорового образа жизни и т.п.);



8) система материальной и нематериальной мотивации, формирование и поддержание корпоративного духа (работа профессионального союза, организация корпоративных, культурно-массовых мероприятий и др.);

9) опрос и оценка удовлетворенности сотрудников; опрос и оценка культуры безопасности.

**Этап III. Оценка производительности:**

10) пересмотр привилегий врачей (каждые три года), переоценка компетенций параклинического и среднего медицинского персонала (каждый год);

11) ежегодная оценка работников, в т.ч. оценка первого руководителя организации управляющим органом;

12) дифференцированная оплата труда (четкие критерии или индикаторы на основе регулярной оценки сотрудника).

**Этап IV. Кадровое планирование:**

13) оценка потребности в кадрах, пересмотр штатного расписания (каждый год), организационной структуры (по необходимости);

14) пересмотр должностных инструкций (каждые пять лет и при необходимости);

15) планирование отпусков работников (график отпусков, декабрь текущего года);

16) анализ индикаторов кадровой работы, включая текучесть кадров, представление предложений руководству по улучшению работы;

17) консультирование сотрудников требованиям НПА РК и требованиям внутренних нормативных документов по кадровой работе, по вопросам трудовых отношений (постоянно).

18) увольнение (анкетирование увольняющихся сотрудников, анализ причин увольнения, преемственность в передаче процессов от увольняющегося работника).

6.2. Настоящая Программа определяет все вышеуказанные этапы и большинство перечисленных процессов, прописанных далее в виде процедур.

6.3. Приложения к Программе способствуют ее практической реализации.

6.4. Каждый год на основании настоящей программы Служба управления персоналом должна разрабатывать, утверждать и выполнять годовой план работы с указанием конкретных мероприятий, ответственных и сроков выполнения.

**7. Процедура разработки штатного расписания и положения о подразделении**

7.1. Штатное расписание разрабатывается коллективно с учетом потребности в кадрах и оказываемых услуг, миссии организации и имеющихся ресурсов.

7.2. Штатное расписание разрабатывается экономистом, утверждается главным врачом.

7.3. По мере необходимости, но не реже одного раза в год, штатное расписание пересматривается. По результату оценки штатного расписания в него, при необходимости, вносятся изменения.

7.4. Рекомендуются применять штатные нормативы, утвержденные Приказом Министра здравоохранения РК от 7 апреля 2010 года № 238 «Об утверждении типовых штатов и штатных нормативов организаций здравоохранения» (далее – 238 приказ).

7.5. Штатные нормативы (238 приказ) носят рекомендательный характер для организаций здравоохранения, осуществляющих деятельность в форме государственного предприятия на праве хозяйственного ведения и утверждаются первым руководителем по согласованию с местными органами государственного управления здравоохранения областей, городов республиканского значения и столицы в зависимости от потребности медицинских услуг и их профиля (см. п.1-1, 238 приказ).

7.6. Рекомендации по внесению изменений в штатное расписание подаются руководителями соответствующих подразделений или служб, заявки от которых координированно сводит Служба управления персоналом.

7.7. Оригинал утвержденного штатного расписания хранится в экономическом отделе, выписка из штатного расписания – в службе управления персоналом.

7.8. Служба управления персоналом постоянно ведет и обновляет список занятых и свободных вакансий в штатном расписании.

7.9. Штатное расписание содержит название каждой должности, количество единиц каждого вида должности.

7.10. Каждым структурным подразделением руководит квалифицированное лицо согласно должностной инструкции.

7.11. Для каждого структурного подразделения руководителем структурного подразделения, совместно с сотрудниками службы управления персоналом и юристом, составляется Положение об этом подразделении с указанием основной деятельности подразделения, услуг, оказываемых подразделением, порядка взаимодействия с другими подразделениями и работы внутри подразделения.

7.12. Положение о подразделении утверждается главным врачом.

7.13. Оригинал утвержденного Положения о подразделении хранится на усмотрение у юриста или в службе управления, копия – в структурном подразделении.

7.14. Положение о подразделении содержит название подразделения, функции подразделения (оказываемые услуги), лист ознакомления.

## **8. Процедура разработки должностных инструкций**

8.1. На каждый вид должности из штатного расписания составляется и утверждается должностная инструкция.

8.2. При разработке и пересмотре должностных инструкций, МО руководствуется Приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 24 ноября 2009 года № 775 «Об утверждении Номенклатуры должностей работников здравоохранения»; приказом и.о. Министра здравоохранения Республики Казахстан от 26 ноября 2009 года № 791 «Об утверждении Квалификационных характеристик должностей работников здравоохранения» рекомендательного характера.

8.3. Должностные инструкции, в которых прописаны обязанности и ответственность работника, также утверждаются для:

1) должностей, где работник не имеет права самостоятельно оказывать медицинскую помощь (средний медицинский персонал, младший медицинский персонал, резидент, курсант, студент на практике);

2) врачей-консультантов, временно оказывающих услуги (например, консультант из другой медицинской организации).

8.4. Особенности должностных инструкций некоторых должностей представлены ниже:

1) обязанности заведующего лабораторией, отделения лучевой диагностики включают: разработку, внедрение и поддержание правил и процедур; административный надзор и контроль; поддержание необходимых программ по улучшению качества; рекомендацию внешних источников услуг; мониторинг всех лабораторных/ диагностических/ радиологических услуг.

8.5. Обязанности заведующего отделением анестезиологии и реанимации включают: разработку, внедрение и соблюдение правил и процедур по анестезии и седации; административный надзор и контроль; развитие программ по улучшению качества; предоставление рекомендации внешних источников анестезиологических услуг; мониторинг всех услуг по анестезии и седации.

8.6. Рекомендации по внесению изменений в должностные инструкции подаются руководителями соответствующих подразделений или служб; проекты должностных инструкций собирает Служба управления персоналом.

8.7. Оригинал утвержденной и подписанной сотрудником должностной инструкции хранится в службе управления персоналом, копия – в структурном подразделении у старшей медсестры.

8.8. Должностная инструкция содержит название должности, если применимо, название подразделения, разделы: «Общие положения», «Требования к квалификации» (квалификационные требования), «Должностные обязанности», «Должен знать».

## **9. Процедура поиска персонала**

9.1. Организация поиска, подбора кандидатов на вакантные должности находится в компетенции Службы управления персоналом.

9.2. Основанием для начала поиска кандидатов на замещение вакантной позиции является Заявка (*Приложение 1*), которая заполняется

руководителем структурного подразделения и направляется в Службу управления персоналом.

9.3. Заявки могут представляться Инициаторами заявки в Службу управления персоналом вне зависимости от того, открыты в настоящий момент вакансии или нет.

9.4. В случае если позиция новая, то должностная инструкция будущего работника должна быть разработана и утверждена прежде, чем подана Заявка.

9.5. Для осуществления поиска кандидатов на вакантную должность используются методы внутреннего и внешнего поиска.

9.6. Внутренний поиск осуществляется, если это является желаемым критерием поиска в поданной Заявке. Служба управления персоналом рассылает объявление о вакантной позиции по внутренней корпоративной электронной почте или через служебное письмо или устно всем работникам.

9.7. Работник, желающий самостоятельно выдвинуть свою кандидатуру на замещение вакантной позиции, отправляет свое резюме в установленные в объявлении сроки в Службу управления персоналом Больницы.

9.8. Продолжительность внутреннего поиска кандидатов указывается в объявлении и составляет не менее 5 рабочих дней.

9.9. Внешний поиск кандидатов начинается в случае, если внутренний поиск не дал положительных результатов, либо желаемым критерием поиска в Заявке был указан внешний поиск.

9.10.Срок внешнего поиска составляет 1 месяц с момента регистрации Заявки либо после прекращения внутреннего поиска. Срок может быть продлен в случае, если поиск не дал результатов.

9.11.В случае если внешний поиск не дал результатов, решается вопрос о продлении срока поиска, либо изменении критериев поиска, уточнении требований к кандидатам и расширении методов поиска кадров.

9.12.Внешний поиск осуществляется следующими методами:

- 1) работа с базой данных резюме;
- 2) работа с рекрутинговыми агентствами, центром занятости и уполномоченными органами;
- 3) работа со СМИ;
- 4) работа с ресурсами сети интернет.

9.13.Выбор метода внешнего поиска зависит от множества факторов, например, от востребованности вакансии на рынке труда, «редкости» вакансии, сложности возлагаемых на потенциального кандидата должностных обязанностей и т.д. Метод внешнего поиска, применяемый в каждом конкретном случае, определяется по предложению Инициатора заявки.

9.14.Решение о размещении объявления о вакансиях в СМИ и на веб-сайте медицинской организации принимается по согласованию с главным врачом. В размещаемом объявлении указывается: наименование организации, имеющиеся вакантные позиции, краткое описание

должностных обязанностей, требуемые навыки и квалификация, наличие опыта работы, контактные данные службы управления персоналом (номер телефона, электронной почты). Одновременно может размещаться информация на других специализированных сайтах сети интернет, ориентированных на оказание рекрутинговых услуг.

9.15. Одним из методов поиска кандидатов на вакантные позиции является работа с учебными заведениями. Сотрудничество с вузами и медицинскими колледжами должно носить регулярный и долгосрочный характер. Служба управления персоналом должна поддерживать связь с деканатами, центрами карьеры вузов, участвовать в ярмарках вакансий и днях карьеры с целью привлечения перспективных выпускников для работы в организацию.

## **10. Процедура подбора и отбора кандидатов**

10.1. Служба управления персоналом выполняет функцию подбора кандидатов – то есть собирает резюме потенциальных кандидатов на вакантные должности. Подбор осуществляется путем создания базы данных о кандидатах необходимой квалификации либо через обращение к внешним источникам (веб-сайты) или компаниям по поиску и привлечению кадров.

10.2. Для определения степени соответствия кандидатов предъявляемым требованиям службой управления персоналом используется комплекс методов, направленных на всестороннюю оценку кандидатов: первичный отбор резюме, собеседование, проверка рекомендаций.

10.3. Целью первичного отбора является выявление наиболее подходящих претендентов на вакантную должность для прохождения ими последующих этапов отбора.

10.4. Служба управления персоналом анализирует все поступившие на вакантную должность резюме, проверяет соответствие требованиям, указанным в Заявке и/или в должностной инструкции.

10.5. В процессе отбора Служба управления персоналом проводит предварительное собеседование с каждым кандидатом.

10.6. После рассмотрения службой управления персоналом, их резюме направляются Инициатору заявки (руководителю подразделения с вакантной должностью). Инициатор заявки в течение трех рабочих дней рассматривает представленные резюме, проводит с кандидатами собеседование на выявление профессиональных навыков и квалификации.

10.7. Проверку рекомендаций и иных сведений с прежних мест работы проводит Служба управления персоналом. Целью данного метода является перепроверка представленной информации (получение более полной информации о кандидате от людей, знающих его, коллег по работе и т.д.). За проверкой рекомендаций и иных сведений Служба управления персоналом обращается на предыдущие места работы, включая место работы, где кандидат работает на момент проверки.

10.8. Если рекомендации на кандидата носят отрицательный характер, либо перепроверяемая информация не соответствует действительности, Служба управления персоналом отклоняет данного кандидата и информирует об этом Инициатора заявки.

10.9. После получения положительного заключения руководителя подразделения, резюме кандидата предоставляется на рассмотрение курирующему заместителю главного врача (при приеме врачебного персонала), главной медицинской сестре (при приеме среднего или младшего медицинского персонала), руководителю административно-хозяйственной службы (при приеме хозяйственного или обслуживающего персонала).

10.10. В течение пяти рабочих дней курирующий заместитель главного врача, главная медицинская сестра или руководитель структурного подразделения рассматривают представленные кандидатуры, при необходимости проводят с ними собеседование и свое решение о трудоустройстве отражают в виде подписи на резюме кандидата.

10.11. Собеседование с кандидатами на занятие руководящей должности (заведующий отделением или выше) дополнительно главным врачом и при положительном решении о трудоустройстве, первый руководитель свое решение о трудоустройстве отражает в виде подписи на резюме кандидата.

10.12. Резюме отобранного кандидата с подписью об одобрении курирующим должностным лицом направляется в Службу управления персоналом для трудоустройства кандидата.

## **11. Процедура приема работника (трудоустройство)**

11.1. В случае прохождения всех этапов процесса отбора и положительного решения о приеме на работу, отобранный кандидат пишет заявление о приеме на работу на имя первого руководителя больницы с указанием должности, структурного подразделения и даты приема.

11.2. На заявлении должны быть подписи:

1) руководителя структурного подразделения, в котором будет работать новый сотрудник (для каждого сотрудника);

2) Заместителя Главного врача по медицинской части (при приеме врачебного персонала); Главной медицинской сестры (при приеме среднего или младшего медицинского персонала); заведующего ЦХБО (хозяйственного персонала).

3) руководителя службы управления персоналом (для каждого сотрудника) о прохождении вводного инструктажа по вопросам трудового режима, по Кодексу деловой этики (этическому кодексу);

4) инженера по ОТ и ТБ, (для каждого сотрудника) о прохождении вводного инструктажа по ОТ и ТБ.

5) заведующего ЦХБО (для каждого сотрудника) о прохождении инструктажа по пожарной безопасности;

6) врача-эпидемиолога (для медицинских работников) о прохождении вводного инструктажа по инфекционному контролю;

7) старшей медсестры отделения (для медицинских работников) о прохождении вводного инструктажа по работе с медицинским оборудованием.

11.3. При приеме на работу медицинских работников, кандидат проходит медицинский осмотр с заполнением медицинской книжки.

11.4. Отобранный кандидат обязан представить в Службу управления персоналом оригиналы документов в соответствии с *Приложением 2*.

11.5. Также кандидат предоставляет в Службу управления персоналом образец личной подписи (карточка формы Т-2).

11.6. Прием работника оформляется приказом главного врача и подписанием трудового договора.

11.7. Служба управления персоналом комплектует необходимый пакет документов для оформления кандидата на работу и формирует личное дело Работника.

11.8. Служба управления персоналом вносит необходимые записи в трудовую книжку Работника и другие учетные документы, предусмотренные кадровым делопроизводством.

11.9. Работник может быть принят на время замещения временно отсутствующего работника, на время выполнения определенной работы или сезонной работы и в таком случае условия оговариваются в заявлении и трудовом договоре.

## **12. Процедура верификации документов**

12.1. В целях подтверждения подлинности документов об образовании и квалификации, Служба управления персоналом до начала новым работником медицинской деятельности проводит верификацию диплома об образовании и сертификата специалиста и свидетельства о присвоения квалификационной категории (при наличии).

12.2. Верификация проводится всем врачам; среднему медицинскому персоналу; врачам и среднему медицинскому персоналу или лаборантам параклинических отделений.

12.3. Верификация проводится одним из следующих методов:

- 1) направляется письмо-запрос в организацию, выдавшую документ (вуз или уполномоченный орган) и получает письменный ответ;
- 2) телефонная верификация;
- 3) электронная верификация – распечатка сведений напрямую из сайта организации, выдавшей документ, которые доказывают подлинность документа.

12.4. В связи со срочной необходимостью принять специалиста на работу, Служба управления персоналом может подтверждать подлинность документа об образовании или квалификации по телефону с документацией в Журнале подтверждения (*Приложение 3*) с последующим направлением письма-запроса и получением письменного подтверждения. Письмо о

подтверждении подлинности документа подшивается в личное дело работника.

12.5. При получении сведений о том, что предоставленный документ об образовании или сертификат специалиста не является подлинным (фальсификация документа), Служба управления персоналом информирует об этом первого руководителя больницы. Фальсификация документа является основанием для отказа в заключении трудового договора или расторжения существующего трудового договора.

12.6. Подтверждением подлинности документов об образовании и квалификации работников является:

1) письмо-подтверждение либо копия приказа уполномоченного государственного органа (территориальные Департаменты Комитета охраны общественного здоровья МЗ РК);

2) для иностранных специалистов, приезжающих в организацию для проведения обучения подтверждением подлинности документов об образовании и квалификации является информация, полученная из официального сайта, либо официальная справка с места работы;

12.7. В соответствии с пунктом 8 статьи 39 Закона РК «Об образовании», документы об образовании, выданные зарубежными высшими учебными заведениями, научными центрами и лабораториями гражданам РК – обладателям международной стипендии «Болашак», признаются в РК без прохождения процедур признания или нострификации.

12.8. Верификация диплома об образовании проводится один раз.

12.9. Верификация сертификата специалиста и свидетельства о присвоения квалификационной категории проводится при трудоустройстве и далее повторно раз в три года (даже если документ не менялся), и каждый раз при получении новых документов.

### **13. Процедура вводного инструктажа и адаптации (ориентация)**

13.1. Вводный инструктаж проводится следующими сотрудниками:

13.2. Вводный инструктаж проводится:

- 1) всем принимаемым на работу сотрудникам,
- 2) временным работникам,
- 3) командированным работникам,
- 4) резидентам на учебе на базе организации,

13.3. Вводный инструктаж документируется в виде подписи на Приемной записке, а также в журнале «Вводный инструктаж», который ведется каждым из перечисленных в п. 10.1 сотрудником (службой) с указанием даты, подписи инструктирующего и подписи инструктируемого сотрудника.

13.4. Вводный инструктаж по возможности проводится с использованием наглядных пособий (плакатов, макетов, видеороликов) по программе, разработанной ответственными сотрудниками (см. п. 10.1).



Время, необходимое для проведения вводного инструктажа по каждой теме – от 10 минут до 2 часов.

13.5. В процесс адаптации нового работника вовлечены сам работник, непосредственный руководитель работника, Служба управления персоналом и вышеуказанные сотрудники из п.10.1, проводящие обязательные инструктажи при приеме на работу.

13.6. Задачи адаптации – это помочь новому работнику успешно влиться в новую для него организацию, уменьшить дискомфорт в первые дни работы, в минимальные сроки начать качественное выполнение своих должностных обязанностей, обеспечить знание и соблюдение новым работником внутренних правил, процедур, норм корпоративного поведения, сформировать позитивное отношение к организации в целом.

13.7. Адаптация начинается сразу после того, как с кандидатом заключается трудовой договор.

13.8. Руководитель структурного подразделения несет ответственность за процессы адаптации и интеграции нового работника, способствует адаптации нового работника в коллективе, формирует имидж организации как привлекательного работодателя. Руководитель структурного подразделения определяет для нового работника рабочее место, обеспечивает всей необходимой для работы документацией, контролирует обеспечение работника необходимым оборудованием, техникой, канцелярскими принадлежностями. Если новым работником является руководитель структурного подразделения, то помощь в адаптации ему оказывают курирующее должностное лицо.

13.9. Руководитель структурного подразделения должен заранее уведомить работников своего подразделения о вновь прибывшем работнике, проявить доброжелательность при первой встрече с ним, так как это является принципом корпоративной культуры организации. Руководитель структурного подразделения представляет нового работника. В случае, если новым работником является руководитель, то его обязано представить коллективу курирующее должностное лицо.

13.10. В первый рабочий день руководитель подразделения и/или сотрудник службы управления персоналом проводит с работником короткую беседу о:

- корпоративной культуре, культуре безопасности и деловой этике;
- правилах внутреннего трудового распорядка;
- других вопросах, интересующих работника.

13.11. Руководитель структурного подразделения знакомит нового работника с коллегами, режимом дня, с положением о структурном подразделении, должностными обязанностями, порядком взаимодействия с руководителем подразделения и другими структурными подразделениями, принятыми в организации процессами и документами.

13.12. За новым работником закрепляется наставник, в соответствии с приказом о наставничестве. При необходимости, руководитель структурного

подразделения назначает из числа опытных работников подразделения наставника для нового работника. Задача наставника – оказание помощи новому работнику при адаптации.

13.13. Работнику руководитель подразделения также говорит о порядке прохождения испытательного срока и о системе ежегодной оценки работника (информирует о критериях оценки его работы):

- профессиональные навыки и знания;
- качество и количество выполняемой работы (оцениваются по индикаторам);
- планирование и организация работы;
- работа в команде и сотрудничество;
- исполнительская и трудовая дисциплина;
- коммуникабельность.

13.14. Период профессиональной адаптации проводится при испытательном сроке.

13.15. Руководитель подразделения контролирует процесс адаптации каждого нового работника. Руководитель подразделения беседует с работником с целью выяснения возникающих вопросов, трудностей, путей их разрешения.

13.16. При трудоустройстве медицинского работника непосредственный руководитель проводит оценку навыков для выполнения своих функциональных обязанностей.

13.17. Результатом оценки клинических навыков для врачей является утверждение привилегий, для параклинического и среднего медицинского персонала – первичная оценка компетенций, которые подписываются работником, непосредственным руководителем или курирующим должностным лицом.

#### **14. Процедура утверждения привилегий и оценки компетенций**

14.1. Процесс утверждения привилегий (разрешенных для выполнения операций и процедур высокого риска) врачам должен быть стандартизованным, объективным и основанным на доказательствах.

14.2. В качестве доказательств или источника информации для утверждения привилегий врачей могут служить документы об образовании и квалификации, рекомендательные письма и устные отзывы из предыдущих мест работы или учебы, данные по качеству и исходам лечения врача (число выполненных ранее операций или процедур, данные по осложнениям и прочие индикаторы работы).

14.3. Привилегии утверждаются только для врачей клинических отделений – то есть врачей, выполняющих осмотры и назначающие лечение пациента (см. Приложение 4).

14.4. Для врачей параклинических отделений, выполняющих преимущественно диагностические функции, оцениваются их компетенции в Листе компетенций (см. Приложение 5).

14.5. Список всех выполняемых в данной организации операций и процедур в Листе привилегий для врачей клинических отделений определяет заведующий отделением для врачей своего отделения. Бланк Листа привилегий выдается службой управления персоналом новому врачу в день трудоустройства или заранее для заполнения.

14.6. Список профессиональных компетенций в Листе компетенций для сотрудников параклинических отделений определяет заведующий отделением для сотрудников своего отделения. Бланк Листа компетенций выдается службой управления персоналом новому сотруднику (врачу, лаборанту и прочим сотрудникам параклинических отделений) в день трудоустройства или заранее для заполнения.

14.7. Список сестринских компетенций в Листе компетенций для среднего медицинского персонала определяет старшая медицинская сестра для работников своего отделения. Бланк Листа компетенций выдается службой управления персоналом новому сотруднику в день трудоустройства или заранее для заполнения.

14.8. При трудоустройстве, до начала работы с пациентами, врач должен заполнить Лист привилегий – список разрешенных для выполнения в данной организации операций и процедур согласно *Приложению 4*. Аналогично, до начала работы, сотрудник параклинического отделения заполняет Лист компетенций согласно *Приложению 5, часть 1*, средний медицинский персонал заполняет Лист компетенций согласно *Приложению 6, часть 1*.

14.9. Далее Лист привилегий врача клинического отделения проверяется и подтверждается заведующим отделением: каждая строка в Листе привилегий заполняется в виде «плюса» или «минуса»; ставится подпись заведующего отделением, и **утверждается** заместителем главного врача по медицинской части. Для заведующего отделением Лист привилегий **утверждается** заместителем главного врача по медицинской части или главным врачом. Каждый практикующий врач, вне зависимости от должности, должен иметь утвержденный Лист привилегий.

14.10. Для сотрудника параклинического отделения Лист компетенций проверяется и подписывается руководителем подразделения (курирующим должностным лицом). Это является первичной оценкой компетенций.

14.11. Для среднего медицинского персонала Лист компетенций проверяется и подписывается старшей медицинской сестрой или Главной медицинской сестрой. Это является первичной оценкой компетенций.

14.12. Если подлинность документов об образовании (диплома) и квалификации (сертификата специалиста) еще не была подтверждена службой управления персоналом, то привилегии врача должны быть утверждены в категории «**под наблюдением**». После подтверждения подлинности документов об образовании и квалификации, привилегии врача могут быть изменены как разрешенные для «**самостоятельного**» выполнения.

14.13. Если врач имеет компетенцию по выполнению какой-то процедуры, но такая процедура не выполняется в организации, данная привилегия не утверждается.

14.14. Для иностранных или приглашенных медицинских специалистов, приезжающих для проведения обучения, для врачей-консультантов утверждаются **временные привилегии** до начала их работы с пациентами согласно *Приложению 7*.

14.15. Временные привилегии иностранных медицинских работников утверждаются заместителем главного врача по медицинской части или главным врачом с указанием процедур (операций) и срока действия привилегий (*Приложение 7*).

14.16. Привилегии внештатных врачей, врачей консультантов и совместителей утверждаются заместителем главного врача по медицинской части.

14.17. Врач допускается к выполнению операций и процедур только после утверждения Листа привилегий.

14.18. Врач имеет право выполнять только те операции и процедуры, с учетом уровня самостоятельности, которые утверждены в Листе привилегий.

14.19. Оригинал Листа привилегий/ Листа компетенций хранится в личном деле медицинского работника.

14.20. Копия Листа привилегий врача службой управления персоналом передается в бумажном и электронном виде в отделения, где врач практикует в рамках этих привилегий (в операционный блок и иные отделения, где выполняются процедуры и операции, перечисленные в Листе привилегий).

## **15. Процедура прохождения испытательного срока**

15.1. Испытательный срок устанавливается каждому работнику, принятому на работу за исключением работников, определенных законодательством Республики Казахстан (выпускники вузов).

15.2. Испытательный срок проводится для определения соответствия знаний, навыков и способностей работника требованиям должности.

15.3. Испытательный срок устанавливается продолжительностью от трех до шести месяцев и указывается в приказе о приеме на работу и в трудовом договоре.

15.4. Если срок испытательного срока истек, а работник продолжает работать, он считается прошедшим испытательный срок.

15.5. В течение всего испытательного срока руководитель соответствующего структурного подразделения (курирующее должностное лицо) беседуют с работником его взаимоотношениях в коллективе, о степени его адаптации.

15.6. До окончания испытательного срока непосредственный руководитель работника оценивает результаты выполнения поставленных задач, оценивает личностные и профессиональные качества, дает свое

заключение о прохождении испытательного срока по форме согласно *Приложению 8*.

15.7. Форма согласно *Приложению 8* направляется в Службу управления персоналом (желательно за 10 дней до окончания испытательного срока).

15.8. Профессиональная адаптация считается успешной, если в результате проведенной оценки работник оценивается как соответствующий занимаемой должности.

15.9. Если в ходе прохождения испытательного срока, выявляется несоответствие работника должности, непосредственный руководитель работника документирует это (*Приложение 8*). Работнику сообщается об увольнении не позднее, чем за три дня до даты истечения испытательного срока. После этого происходит процедура увольнения Работника согласно действующему законодательству Республики Казахстан в установленном порядке.

## **16. Процедура определения потребности в обучении и организации обучения**

16.1. Организация обязана организовывать и предоставлять работникам время, место и условия для **внутреннего обучения** на своей базе и **внешнего обучения** с выездом вне организации.

16.2. Сотрудники проходят обязательное внутреннее обучение в следующих областях: инфекционный контроль, улучшение качества и безопасности пациентов (протоколы диагностики и лечения, правила и алгоритмы работы), пожарная безопасность, готовность к ЧС, работа с медицинским оборудованием, безопасное использование лекарственных средств и другие темы, определенные организацией.

16.3. Служба управления персоналом проводит консультирование работников по вопросам планирования внешнего обучения. В связи с планированием бюджета, внешнее обучение планируется за полгода до начала следующего календарного года.

16.4. Служба управления персоналом организует и планирует внешнее обучение работников путем сбора и свода заявок от руководителей структурных подразделений, старших медицинских сестер и старших лаборантов на организацию обучения.

16.5. Заявка на организацию обучения пишется в свободной форме с указанием количества (и/или ФИО) сотрудников, нуждающихся в обучении, вида обучения, предполагаемого места обучения, стоимости и прочих сведений.

16.6. Служба управления персоналом делает свод поступивших заявок на организацию обучения и согласует его с руководством организации.

16.7. Руководство больницы утверждает план непрерывного образования на год, в котором планируемое внутреннее и внешнее обучение работников должно отвечать целям и задачам из утвержденного

операционного (годового) плана работы и соответствовать стратегическому плану развития организации.

16.8. Часть планируемого обучения проводится за счет работодателя, часть может быть осуществлена за счет средств работников или иных незапрещенных средств.

16.9. При организации обучения работник и работодатель подписывают договор обучения. В договоре обучения оговаривается срок отработки работником у работодателя начиная с даты, следующей за датой завершения обучения и меры в случае нарушения условий договора. При этом срок нахождения работника в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком не включаются в срок отработки и в таком случае срок отработки отодвигается соразмерно сроку отпуска по беременности и родам, а также по уходу за ребенком.

16.10. Работник должен заблаговременно информировать Работодателя о необходимости прекращения обучения по уважительным причинам (болезнь, подтвержденная соответствующими документами, форс-мажорные обстоятельства и другое).

## **17. Процедура поддержания здоровья работников**

17.1. В целях поддержания здоровья работников, организация проводит следующие мероприятия:

1) предоставление ежегодных трудовых отпусков с выплатой пособия для оздоровления согласно условиям Коллективного договора;

2) возмещение расходов на санаторно-курортное лечение из средств профсоюза согласно условиям Коллективного договора;

3) участие в республиканских, городских, районных спортивных турнирах, спартакиадах, и иных спортивных соревнованиях;

4) прохождение обязательных и специальных профилактических медицинских осмотров;

5) обеспечение выдачи специального питания (молока) работникам, вовлеченным в особо вредные условия труда (постоянно);

6) обеспечение медицинского персонала СИЗ (постоянно), комплектами сменной специальной одежды (по мере финансовой возможности);

7) проведение обучения по программе (правилам) предупреждения и контроля внутрибольничных инфекций для всех работников;

8) соблюдение требований по безопасности, включая экологическую безопасность, пожарную безопасность, безопасность на рабочем месте;

9) соблюдение требований по постконтактной профилактике инфекционных заболеваний:

– на случай аварийной ситуации (прокол кожи, порез, попадание биологической жидкости в слизистые), в местах работы есть аптечка экстренной помощи;

– на случай аварийной ситуации с ВИЧ/СПИД-больным, работник получает АРВ-терапию, согласно назначению врача СПИД-центра.

Для учета аварийных ситуаций, они документируются эпидемиологом.

10) На случай разлития химических веществ, существует комплект защиты, во избежание растекания химических веществ и скорейшего обеззараживания места пролития.

17.2. Вакцинация и иммунизация медицинского персонала проводится в соответствии с НПА РК согласно заключенного договора на оказание данного вида услуг.

17.3. Ежегодно работники клинических структурных подразделений бесплатно проходят медицинское обследование (флюорография, терапевт, кровь на ВИЧ), а через каждые 6 месяцев обследуются на маркерную диагностику гепатита «В» и «С».

17.4. В целях профилактики кишечных инфекций, Работники, связанные с питанием, ежеквартально обследуются на носительство золотистого стафилококка и патогенной флоры.

17.5. В целях профилактики вирусного гепатита «В» проводится вакцинация работников хирургического профиля против гепатита «В» (3 серии) согласно территориальному участку.

17.6. В целях защиты от инфицирования применяются индивидуальные средства защиты согласно внутренним нормативным документам МО и НПА РК.

17.7. Организация принимает меры по предотвращению насилия, хулиганства на рабочем месте через организованную систему охраны.

17.8. Работник обязан соблюдать нормы, правила и инструкции по безопасности и охране труда, пожарной безопасности и правила внутреннего трудового распорядка, правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты.

17.9. О каждом несчастном случае, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуациях, которые создают угрозу жизни и здоровью людей работник должен немедленно сообщать своему непосредственному руководителю.

17.10. При обнаружении неисправности оборудования, приспособлений, инструмента, средств защиты и пожаротушения необходимо сообщить об этом инженеру по ОТ и ТБ. Не разрешается применять в работе неисправное оборудование и инструменты.

17.11. Выполняя трудовые обязанности, работник должен соблюдать следующие требования:

- ходить только по установленным проходам, переходам и площадкам;
- не садиться и не облокачиваться на случайные предметы и ограждения;
- не подниматься и не спускаться бегом по лестничным переходам и спускам;
- не прикасаться к электрической проводке, проводам и кабелям электрооборудования и электроприемников;
- не устранять неисправности в осветительной и силовой сети, а также в переносных электроприемниках, подключенных к электрической сети;

- не вставать и не садиться на подоконники на верхних этажах помещений.

17.12. За нарушение или невыполнение требований охраны труда работники могут привлекаться к дисциплинарной, административной, материальной и уголовной ответственности согласно законодательству РК.

17.13. Организация несет материальную ответственность за ущерб, причиненный здоровью работника согласно законодательству РК.

17.14. Организация ведет активную политику против табакокурения и пропагандирует здоровый образ жизни через личный пример руководства и через периодическое распространение информации. По возможности, больница стимулирует активный образ жизни путем организации тренажерного зала на базе больницы или со-оплаты посещений в тренажерные залы (фитнес-центры).

## **18. Процедура анкетирования удовлетворенности сотрудников**

18.1. С целью определения удовлетворенности персонала, как минимум ежегодно Служба управления персоналом проводит анкетирование персонала на предмет удовлетворенности условиями труда и работодателем.

18.2. Анкета составляется на государственном или русском языке, выдается всем сотрудникам. Образец анкеты для оценки удовлетворенности персонала представлен в *Приложении 10*.

18.3. Также ежегодно Служба управления персоналом проводит анкетирование персонала с целью оценки культуры безопасности – психологической обстановки в коллективе, которая влияет на сообщение сотрудниками о проблемах и инцидентах. Образец анкеты по культуре безопасности представлен в *Приложении 11*.

18.4. Анкету должны получить не менее 50% работающих сотрудников каждого вида (врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал, немедицинский персонал). Желательно получить ответы не менее, чем у половины сотрудников, получивших анкеты.

18.5. Ответы сотрудников собираются и анализируются службой управления персоналом с сохранением конфиденциальности информации. Результаты анкетирования, анализ и предлагаемые мероприятия письменно подаются главному врачу для принятия управленческих решений.

## **19. Процедура пересмотра привилегий и переоценки компетенций**

19.1. При повышении квалификации, расширении или освоении дополнительных навыков врач имеет право инициировать расширение или пересмотр привилегий, сотрудник параклинической службы (лаборант), средний медицинский персонал инициируют пересмотр списка компетенций.

19.2. Также возможно ограничение и отмена некоторых привилегий с документацией в Листе привилегий при неудовлетворительных исходах лечения врача.



19.3. Врачом заполняется Лист пересмотра привилегий с указанием новых видов процедур или операций согласно *Приложению 9*. Лист пересмотра привилегий подтверждается заведующим отделением и утверждается заместителем главного врача по медицинской части.

19.4. Привилегии каждого врача пересматриваются не реже одного раза в 3 года.

19.5. Компетенций сотрудника параклинического отделения и компетенций среднего медицинского персонала переоцениваются ежегодно (см. *Приложение 5 - часть 2, и Приложение 6 - часть 2*).

19.6. Все Листы привилегий /Листы компетенций хранятся в личном деле.

19.7. Копия Листа привилегий врача службой управления персоналом передается в бумажном и электронном виде в отделения, где врач практикует в рамках этих привилегий (в операционный блок и иные отделения, где выполняются процедуры и операции, перечисленные в Листе привилегий).

## **20. Процедура оценки производительности работника**

20.1. Оценка профессиональной деятельности работников (далее – Оценка) проводится не реже, чем 1 раз в год не позднее 1 февраля по итогам работы предыдущего года.

20.2. Оценке подлежат работники, проработавшие в больнице не менее 6 месяцев и прошедшие испытательный срок.

20.3. Оценка врача-клинициста проводится следующим образом. Первая часть формы оценки врача заполняется врачом согласно *Приложению 12, часть 1* – для врачей и практикующих заведующих клинических отделений. *Приложение 13, часть 2* заполняет оценивающее лицо – заведующий отделением для врача, а для оцениваемого заведующего отделением – заместитель главного врача по медицинской части, основываясь на данных годового отчета врача, данных индикаторов и иных сведений.

20.4. Оценка врача-клинициста включает следующие критерии:

1) показатель работы на основе выбранного клинического индикатора;  
2) качество ведения медицинской документации;  
3) лечение – врач оказывает медицинскую помощь, соответствующую уровню и сложности услуг в медицинской организации;

4) клинические знания – врач применяет биомедицинские, клинические и социальные знания и методы в лечении пациентов, обучении других сотрудников;

5) повышение квалификации и использование научных данных и новых методов лечения пациентов на практике;

6) коммуникационные способности, позволяющие установить и поддерживать профессиональные отношения с пациентами, семьями, и другими работниками здравоохранения;

7) профессионализм и этическая практика - обязательный непрерывный профессиональный рост, понимание и ответственное отношение к пациентам;

8) системность методов работы - понимание контекстов и систем, в которых оказывается медицинская помощь.

**20.5. Оценка среднего медицинского персонала** проводится на основе личных наблюдений, на основе показателей работы старшей медицинской сестрой отделения, а для старшей медицинской сестры – Главной медицинской сестрой. При этом заполняются две формы: ежегодная переоценка компетенций (*Приложение 6, часть 2*) и оценка согласно *Приложению 14*.

**20.6. Оценка персонала из параклинических отделений**, к которым не применимы приложения 12 и 14, проводится руководителем подразделения на основе личных наблюдений, показателей работы и иных объективных сведений. При этом заполняются две формы: ежегодная переоценка компетенций (*Приложение 5, часть 2*) и оценка согласно *Приложению 14*.

**20.7. Оценка прочих сотрудников** (административных и хозяйственных служб) проводится руководителем подразделения по форме согласно *Приложению 15*. Оценка проводится на основе наблюдений, отзывов, показателей работы и иных объективных сведений.

**20.8. Оценка руководителя структурным подразделением** проводится вышестоящим должностным лицом по форме согласно *Приложению 16* к настоящим Правилам для оценки его/ее управленческих и организаторских качеств.

**20.9. Оценку заместителей главного врача** проводит главный врач больницы по форме согласно *Приложению 17*.

**20.10. Оценку профессиональной деятельности главного врача** проводит вышестоящий уполномоченный орган (ГУ «Управление здравоохранения ВКО) по форме согласно *Приложению 17*.

**20.11. Служба управления персоналом** несет ответственность за организацию ежегодной оценки работников, инструктаж всех руководителей подразделений по проведению оценки профессиональной деятельности работника. Как минимум за месяц до предполагаемой даты проведения оценки, Служба управления персоналом доводит до сведения и ознакомливает весь персонал и руководителей структурных подразделений с формами оценки (*Приложения 12-17*), первого руководителя – с формой оценки для руководства (*Приложение 17*).

**20.12. Каждый руководитель подразделения** (курирующее должностное лицо) оценивает каждого своего подчиненного в его присутствии, индивидуально.

**20.13. Оценивающий должен сообщить** оцениваемому сотруднику в виде обратной связи свое мнение о его сильных и слабых профессиональных и личных качествах. Руководитель и его подчиненный должны определить

дальнейшие зоны улучшения профессиональной деятельности, а также перспективы карьерного роста.

20.14. Результаты последующей ежегодной оценки должны иметь сравнительный характер, т.е. сравнение результатов профессиональной деятельности работника с прошлыми результатами для выявления динамики развития.

20.15. Пороговый уровень, определяющий качество профессиональной деятельности работника должен быть не менее 2 баллов в целом по форме оценки (средний балл по всем критериям). В случае, если средний балл работника ниже 2 баллов, то руководство больницы может принять решение о несоответствии работника занимаемой должности.

20.16. Данные оценки профессиональной деятельности работника должны храниться в службе управления персоналом, копия может быть предоставлена работнику.

20.17. После проведения ежегодной оценки профессиональной деятельности работников по итогам года по мере необходимости может производиться пересмотр должностных инструкций работников или иные действия, например, повышение в заработной плате или должности; расширение или ограничение функций.

## **21. Процедура перевода, изменения условий труда работника**

21.1. Переводы работников из одной должности (позиции) в другую осуществляются на основании личного письменного заявления, а также по ходатайству непосредственного руководителя работника.

21.2. Все переводы осуществляются с согласия работника, за исключением временных переводов сроком до трех месяцев.

21.3. На заявлении должны быть подписи непосредственного руководителя работника, руководителя службы управления персоналом.

21.4. По ходатайству непосредственного руководителя работника, работнику могут быть изменены условия труда при продолжении им работы на той же должности.

21.5. Работник по личному заявлению может быть переведен на время замещения временно отсутствующего работника, на время выполнения определенной работы или сезонной работы. В таком случае, в трудовой договор вносятся изменения путем составления дополнительного соглашения.

21.6. Временные переводы и перераспределение кадров в случае ЧС производятся по решению руководителей подразделений с учетом ситуации и навыков сотрудника без предварительного письменного заявления.

## **22. Процедура увольнения работников**

22.1. Увольнение работников возможно только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РК и трудовым договором.

22.2. Служба управления персоналом ведет мониторинг работников, у которых истекает испытательный срок или срок трудового договора.

22.3. Работники получают уведомление о прекращении трудовых отношений (в случае принятия такого решения) до истечения срока трудового договора или испытательного срока. Издается приказ о прекращении трудового договора.

22.4. При увольнении Работника по соглашению обеих сторон, работник пишет заявление об увольнении с определенной датой увольнения.

22.5. На заявлении должна быть подпись непосредственного руководителя работника, руководителя службы управления персоналом.

22.6. В случае, когда увольняемый работник является материально ответственным лицом, предусматривается передача дел по акту приема-передачи, и определяется лицо, принимающее дела.

22.7. С целью выяснения истинных причин увольнения, Служба управления персоналом предлагает работнику заполнить анкету увольняющегося работника (*Приложение 18*).

22.8. Полученные данные в ходе анкетирования мониторируются и анализируются службой управления персоналом. Анкеты хранятся в службе управления персоналом. Результаты анализа периодически подаются главному врачу.

---

**ЗАЯВКА  
на поиск и подбор кадров**

**Наименование структурного подразделения:** \_\_\_\_\_

**ОПИСАНИЕ ВАКАНСИИ:**

**Наименование должности:** \_\_\_\_\_

**Позиция:**

новая                       постоянная                       временная                       замена работника

**Образование:**  согласно должностной инструкции \_\_\_\_\_

**Требуемые навыки и квалификация:**  согласно должностной инструкции  
\_\_\_\_\_

**Основные профессиональные знания и навыки, важные для данной позиции:**  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Опыт профессиональной деятельности (сфера деятельности, предпочтительные организации и структуры, должностной уровень, стаж, нежелательный опыт):**  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Знание государственного, иностранного языка (степень владения):**  
\_\_\_\_\_

**Владение навыками работы на персональном компьютере (программы):**  
\_\_\_\_\_

**Желательные личностные качества:** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Дополнительные требования:** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Желательные критерии поиска:**

внутренний (из числа сотрудников МО)     внешний                       иное

**Инициатор заявки:** ФИО \_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

раб. тел., сот. тел: \_\_\_\_\_

### **Список документов, необходимых при приеме на работу**

1. Справка из ПНД (пр.Сатпаева, 1)  
(с освидетельствованием врача + чек)
  2. Справка из наркодиспансера (ул. Мызы, 1)  
(с освидетельствованием врача, тест на наркотики + чек)
  - 3 Медкнижка: - Ворошилова, 147/1 (ТОО «Медосмотр»),  
- Белинского, 32 «Полисертико».
  4. Анализ на маркеры гепатита В и С (Диагностический центр)  
Прививка от гепатита (Учреждение «СВА МСЧ-2» с 8-00 до 15-00 часов)
  5. Анализ на СПИД (СпидЦентр, ул. Бурова,21/1)
- 

- 1) Удостоверение личности ( 2 ксерокопии);
- 2) Пенсионный договор (ксерокопия); ЕНПФ (пр. Победы, 3/2)
- 3) Диплом (аттестат) (ксерокопия);
- 4) Для женщин - св-во о браке (ксерокопия) – для подтверждения фамилии в дипломе, экологическом удостоверении или других документах;
- 5) Сертификат специалиста (ксерокопия);
- 6) Свидетельство специалиста (при наличии квалификационной категории) (ксерокопия)
- 7) Уд-ние о повышении квалификации (ксерокопия) – за последние 5 лет;
- 8) Экологическое удостоверение (2 ксерокопии);
- 9) Военный билет (оригинал и ксерокопия);
  - 11) Трудовая книжка (оригинал);
  - 12) Фотография;
  - 13) Справка из ЦОН о несудимости;
  - 14) Справка с места жительства (желательно)

*Ксерокопии без оригиналов недействительны.*

**Журнал подтверждения подлинности  
документов об образовании и квалификации**

Р/б № № п/п	Құжатты анықтауға жататын қызметкердің аты-жөні  Ф.И.О. работника, документ которого подлежит верификации	Құжат түрі (диплом, сертификат)  Вид документа (диплом, сертификат)	Құжаттың тіркеу мәліметтері (нөмірі, сериясы, берілген күні, әрекет ету мерзімі)  Регистрационные данные документа (номер, серия, дата выдачи, срок действия)	Құжатты беру орны (қала, ұйым)  Место выдачи документа (город, организация)	Қоңырау түскен күн, уақыты  Дата звонка, время
----------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------

Телефон арқылы анықтау жүргізген ҚБҚ қызметкерінің аты-жөні  Ф.И.О. сотрудника СУП, проводящего телефонную верификацию	Ұйым-адресатының телефон нөмірі  Номер телефона организации-адресата	Телефон арқылы жауап беретіннің аты-жөні, лауазымы  Ф.И.О., должность ответившего по телефону	Анықтау нәтижесі (ИӘ, құжат расталды, ЖОҚ, расталмады)  Результат верификации (ДА, документ подтвержден, НЕТ, не подтвержден)	Түсініктеме  Комментарии
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------

**Журнал ознакомления с Положением о наставничестве, Кодексом деловой этики  
медицинского работника, Положением о информационной политике.**

Приложение 4  
к Программе управления человеческими ресурсами

**УТВЕРЖДАЮ**  
**Заместитель главного врача**  
**по медицинской части**

\_\_\_\_\_  
ФИО

\_\_\_\_\_  
подпись

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_ г.

## ЛИСТ ПРИВИЛЕГИЙ ВРАЧА

**Ф.И.О.** \_\_\_\_\_

**Должность** \_\_\_\_\_

**Отделение** \_\_\_\_\_

**Специальность** \_\_\_\_\_

**Стаж работы по специальности** \_\_\_\_\_ **Квалификационная категория** \_\_\_\_\_

**Цель:** каждый врач, работающий с пациентами, при трудоустройстве должен заполнить настоящий Лист привилегий для защиты пациента через допуск квалифицированных врачей к оказанию медицинских услуг, для защиты врача и медицинской организации при возникновении спорных вопросов касательно компетенций и навыков врача.

**Область применения:** каждый практикующий врач (клиницист), вне зависимости от занимаемой должности, имеет право работать только в рамках утвержденных привилегий.

**Привилегия** – это разрешение на выполнение операций, процедур в данной медицинской организации с определением степени самостоятельности выполнения. Заполненный врачом Лист привилегий проверяется и подписывается заведующим отделением и утверждается заместителем главного врача по медицинской части.

### Инструкция по заполнению:

1. Список всех выполняемых в медицинской организации операций и процедур (список возможных привилегий) в Листе привилегий для врачей заранее определяет заведующий отделением (для врачей своего отделения).
2. При трудоустройстве, до начала работы с пациентами, врач должен заполнить Лист привилегий (где предварительно указан список операций и процедур, проводимых в данном отделении или данной организации).
3. При заполнении отметьте «+» в соответствующих графах для каждой перечисленной операции и процедуры, которые Вы можете квалифицированно выполнить самостоятельно, либо в качестве ассистента (под наблюдением) в рамках оказываемых услуг, либо не выполняете.
4. Если врач имеет компетенцию по выполнению какой-то процедуры, но такая процедура не выполняется в данной организации, то привилегия не утверждается.
5. Заполненный Лист привилегий предоставить на согласование заведующему отделением, который проверяет и подписывает ее.
6. В качестве доказательств или источника информации для утверждения и пересмотра привилегий могут служить документы об образовании и квалификации, рекомендательные письма и устные отзывы из предыдущих мест работы или учебы, данные по качеству и исходам лечения врача (показатели работы), а также число выполненных ранее операций и процедур.



7. Если подлинность документов об образовании и квалификации еще не была подтверждена службой управления персоналом, то привилегии врача должны быть в категории «под наблюдением». После подтверждения подлинности документов об образовании и квалификации, привилегии врача могут быть изменены как разрешенные для «самостоятельного» выполнения.
8. Если указанная врачом-заявителем информация не совпадает с информацией заведующего отделением, утвержденным считается решение заведующего отделением.
9. Далее Лист привилегий утверждает заместитель главного врача по медицинской части или главный врач.
10. После утверждения Листа привилегий, оригинал предоставляется в Службу управления персоналом, где он хранится в личном деле врача.
11. Копия привилегий врача службой управления персоналом передается в бумажном и электронном виде в отделения, где врач практикует в рамках этих привилегий .
12. Лист привилегий пересматривается не реже, чем раз в три года.
13. Он может пересматриваться чаще при необходимости. При освоении новых навыков необходимо обновить Лист привилегий: согласовать с заведующим отделением и утвердить заместителем главного врача по медицинской части.
14. Врачам разрешается выполнять процедуры и операции в рамках утвержденных привилегий. В случае угрозы жизни и здоровью пациента любой врач должен оказать помощь в пределах своей компетенции и возможностей.

№	Название процедуры или операции	Заполняет заявитель: отметьте « + » в подходящей графе			Подтверждает вышестоящий руководитель: отметьте « + » в подходящей графе		
		Самостоятельное выполнение	Под наблюдением, ассистенция	Не выполняю	Самостоятельное выполнение	Под наблюдением, ассистенция	Не выполняет
1							
2							
3							
4							
....							

Подтверждаю достоверность указанной информации: \_\_\_\_\_  
   
*Подпись заявителя* *Дата*

Подтверждаю свои рекомендации по утверждению привилегий:

\_\_\_\_\_    
*ФИО зав. отделения или иного вышестоящего руководителя* *Подпись* *Дата*

**ЛИСТ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ**  
**параclinical персонала**  
**Часть 1**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Отделение \_\_\_\_\_

Специальность \_\_\_\_\_

Стаж работы по специальности \_\_\_\_\_ Квалификационная категория \_\_\_\_\_

**Цель:** первичная оценка компетенций, которая послужит далее для переоценки компетенций с целью повышения безопасности пациента и качества работы сотрудника.

**Область применения:** лаборанты, врачебный и средний медицинский персонал параклинических служб и отделений (клинико-диагностическая лаборатория, отделение лучевой и функциональной диагностики, кабинет трансфузиологии, физиотерапевтическое отделение, эндоскопический кабинет хирургического отделения, централизованное стерилизационное отделение)

**Инструкция по заполнению:**

1. Список компетенций в Листе компетенций для каждого вида должности определяет заведующий параклинической службой.
2. При трудоустройстве, сотрудник должен заполнить Лист компетенций (где предварительно перечислен список компетенций для данной должности).
3. При заполнении отметьте « + » (что означает «да») в соответствующих графах.
4. Заполненный Лист компетенций проверяет и подписывает руководитель подразделения в течение первого месяца работы сотрудника.
5. В качестве источника информации для оценки и пересмотра компетенций могут служить документы об образовании и квалификации, рекомендательные письма и устные отзывы из предыдущих мест работы или учебы, наблюдение и опрос по практическим навыкам.
6. Если указанная работником информация не совпадает с информацией вышестоящего руководителя, утвержденным считается решение вышестоящего руководителя.
7. Оригинал Листа компетенций предоставляется в Службу управления персоналом и хранится в личном деле.
8. Лист компетенций пересматривается ежегодно при оценке работы сотрудника.

№	Название процедуры или компетенция	Заполняет сотрудник (заявитель): отметьте « + » в подходящей графе				Подтверждает вышестоящий руководитель: отметьте « + » в подходящей графе			
		Отлично, эксперт (А)	Хорошо (В)	Нужен опыт и контроль (С)	Не выполняет (D)	Отлично, эксперт (А)	Хорошо (В)	Нужен опыт и контроль (С)	Не выполняет (D)
1									
2									
3									
4									

....									
------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Подтверждаю достоверность указанной информации: \_\_\_\_\_  
 Подпись заявителя                      Дата

Подтверждаю первичную оценку компетенций сотрудника:

\_\_\_\_\_  
 ФИО оценивающего вышестоящего руководителя                      Подпись                      Дата

**Часть 2**  
**ЕЖЕГОДНАЯ ПЕРЕОЦЕНКА КОМПЕТЕНЦИЙ**  
**параclinicalического персонала**

**Ф.И.О.** \_\_\_\_\_

**Должность** \_\_\_\_\_

**Отделение** \_\_\_\_\_

**Условные обозначения:**

- A – владеет отлично, экспертный уровень, может обучать других
- B – владеет хорошо, но для обучения других нужен дополнительный опыт или обучение
- C – нужен опыт и контроль
- D – не выполняет

**Заполняет:** непосредственный руководитель сотрудника в виде « + » в подходящей графе

№	Название процедуры или компетенция	Дата:				Дата:				Дата:				Дата:			
		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
1																	
2																	
3																	
4																	
....																	
<b>Оценку провел(-а):</b> фамилия, подпись																	
<b>С оценкой ознакомил(-лась):</b> подпись																	
<b>Пожелания, комментарии:</b>																	

**ЛИСТ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ  
среднего медицинского персонала**

**Часть 1**

**Ф.И.О.** \_\_\_\_\_  
**Должность** \_\_\_\_\_  
**Отделение** \_\_\_\_\_  
**Стаж работы по специальности** \_\_\_\_\_  
**Квалификационная категория** \_\_\_\_\_

**Цель:** первичная оценка компетенций среднего медицинского персонала, которая послужит далее для переоценки компетенций с целью повышения безопасности пациента и качества работы сестринского персонала.

**Область применения:** средний медицинский персонал клинических отделений

**Инструкция по заполнению:**

1. Список компетенций в Листе компетенций для каждого вида должности совместно определяют старшая медицинская сестра отделения и главная медицинская сестра.
2. При трудоустройстве, сотрудник должен заполнить Лист компетенций (где предварительно перечислен список компетенций для данной должности).
3. При заполнении отметьте « + » (что означает «да») в соответствующих графах.
4. Заполненный Лист компетенций проверяет и подписывает старшая медицинская сестра, а для старшей медицинской сестры – главная медицинская сестра в течение первого месяца работы сотрудника.
5. В качестве источника информации для оценки и пересмотра компетенций могут служить документы об образовании и квалификации, рекомендательные письма и устные отзывы из предыдущих мест работы или учебы, наблюдение и опрос по практическим навыкам.
6. Если указанная работником информация не совпадает с информацией вышестоящего руководителя, утвержденным считается решение вышестоящего руководителя.
7. Оригинал Листа компетенций предоставляется в Службу управления персоналом и хранится в личном деле.
8. Лист компетенций пересматривается ежегодно при оценке работы сотрудника.

№	Название процедуры или компетенция	Заполняет сотрудник (заявитель): отметьте « + » в подходящей графе				Подтверждает вышестоящий руководитель: отметьте « + » в подходящей графе			
		Отлично, эксперт (А)	Хорошо (В)	Нужен опыт и контроль (С)	Не выполняет (D)	Отлично, эксперт (А)	Хорошо (В)	Нужен опыт и контроль (С)	Не выполняет (D)
1									
2									
3									
4									
...									

Подтверждаю достоверность указанной информации: \_\_\_\_\_  
Подпись заявителя      Дата

Подтверждаю первичную оценку компетенций сотрудника:

\_\_\_\_\_  
 ФИО оценивающего вышестоящего руководителя

\_\_\_\_\_  
 Подпись

\_\_\_\_\_  
 Дата

**Часть 2**

**ЕЖЕГОДНАЯ ПЕРЕОЦЕНКА КОМПЕТЕНЦИЙ  
 среднего медицинского персонала**

**Ф.И.О.** \_\_\_\_\_

**Должность** \_\_\_\_\_

**Отделение** \_\_\_\_\_

**Условные обозначения:**

- A – владеет отлично, экспертный уровень, может обучать других
- B – владеет хорошо, но для обучения других нужен дополнительный опыт или обучение
- C – нужен опыт и контроль
- D – не выполняет

**Заполняет:** непосредственный руководитель сотрудника в виде «+» в подходящей графе (старшая медицинская сестра, а для старшей медицинской сестры заполняет Главная медицинская сестра)

№	Название процедуры или компетенция	Дата:				Дата:				Дата:				Дата:			
		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
1																	
2																	
3																	
4																	
....																	
<b>Оценку провел(-а):</b> фамилия, подпись																	
<b>С оценкой ознакомил-ся(-лась):</b> подпись																	
<b>Пожелания, комментарии:</b>																	

Приложение 7  
к Программе управления человеческими ресурсами

**УТВЕРЖДАЮ**  
**Заместитель главного врача**  
**по медицинской части**

\_\_\_\_\_ *ФИО* \_\_\_\_\_ *подпись*  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 \_ г.

**ЛИСТ УТВЕРЖДЕНИЯ ВРЕМЕННЫХ ПРИВИЛЕГИЙ**

**Ф.И.О. врача** \_\_\_\_\_

**Специальность, ученая степень** \_\_\_\_\_

**Квалификационная категория** \_\_\_\_\_

**Причина пребывания (визита)** \_\_\_\_\_

**Цель:** временно работающий в организации врач должен иметь привилегии для выполнения процедур, операций с целью безопасности пациента и защиты медицинской организации при возникновении спорных вопросов касательно компетенций врача.

**Область применения:** временно посещающий организацию врач (например, для проведения мастер-класса), который будет выполнять процедуры или операции пациентам организации.

**Привилегия** – это разрешение на выполнение операций, процедур в данной организации.

**Инструкция по заполнению:**

1. Список временных привилегий определяет врач - должностное лицо, вовлеченное в организацию визита приглашенного врача.
2. При заполнении отметьте « + » в соответствующих графах для каждого вида операции и процедуры, которые приглашенный врач будет выполнять пациентам организации.
3. Лист привилегий утверждает курирующий Заместитель Главного врача или первый руководитель организации.
4. Оригинал Листа привилегий предоставляется в Службу управления персоналом.

**Срок действия временных привилегий:** с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

№	Название процедуры или операции	отметьте « + » в подходящей графе		
		Самостоятельное выполнение	Под наблюдением, ассистенция	Не выполняет
1				
2				
....				

Подтверждаю свои рекомендации по утверждению привилегий:

\_\_\_\_\_ *ФИО зав. отделения*

\_\_\_\_\_ *Подпись*

\_\_\_\_\_ *Дата*

Ознакомлен: \_\_\_\_\_ (подпись врача)

### Лист оценки испытательного срока

1. Ф. И. О. (кто проходит испытание) \_\_\_\_\_

2. Подразделение и должность \_\_\_\_\_

3. Испытательный срок с «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г. по «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

4. Ф.И.О. наставника (зав.отд./ст.сестра или др.) \_\_\_\_\_

Должность, подразделение \_\_\_\_\_

5. Оценка знаний и навыков работника в ходе испытательного срока:

1) эффективность/производительность труда нового работника:

высокая  обычная, средняя  низкая  \_\_\_\_\_

2) показал ли новый работник соответствующие ожиданиям навыки и знания, уровень квалификации?  да, навыки и знания соответствуют ожиданиям

работник не показал ожидаемые навыки и знания

Если не показал, прокомментируйте \_\_\_\_\_

3) достиг ли работник определенных успехов в работе?  да  нет

Если нет, назовите участок работы, который необходимо улучшить: \_\_\_\_\_

4) необходимо ли новому работнику дополнительное обучение?  да  нет

Если требуется, то какое обучение? \_\_\_\_\_

1) проявлял ли новый работник инициативность, творческий подход к работе?

да  нет

2) дисциплинированность, управляемость, эмоциональная устойчивость (стрессоустойчивость):  высокая  обычная, средняя  низкая  \_\_\_\_\_

3) коммуникабельность:  отличная  обычная, средняя  низкая  \_\_\_\_\_

4) отношения с пациентами:

отличные  обычные, средние  ниже среднего / плохие

5) отношения в коллективе:

отличные  обычные, средние  ниже среднего / плохие

6) организаторские способности, ответственность:

отличные  обычные  ниже среднего

6. **Рекомендация:**  испытательный срок прошел успешно

не рекомендуется дальнейшее трудоустройство

Ф.И.О. руководителя подразделения \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

Ознакомлен (Ф.И.О. работника): \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

Приложение 9  
к Программе управления человеческими ресурсами

**УТВЕРЖДАЮ**  
**Заместитель главного врача**  
**по медицинской части**

\_\_\_\_\_ *ФИО* \_\_\_\_\_ *подпись*  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 \_ г.

**ЛИСТ ПЕРЕСМОТРА ПРИВИЛЕГИЙ ВРАЧА**

**Ф.И.О.** \_\_\_\_\_

**Должность** \_\_\_\_\_

**Отделение** \_\_\_\_\_

**Специальность** \_\_\_\_\_

**Стаж работы по специальности** \_\_\_\_\_ **Квалификационная категория** \_\_\_\_\_

**Цель:** пересмотр привилегий для расширения или изменения ранее утвержденного списка привилегий, после овладения дополнительными знаниями, опытом и навыками.

Настоящий пересмотр привилегий является:

- плановым** (раз в три года)       **внеплановым**

№	Процедура, операция	Заполняет врач (заявитель): отметьте « + » в подходящей графе			Подтверждает вышестоящий руководитель: отметьте « + » в подходящей графе		
		Самостоятельное выполнение	Под наблюдением, ассистенция	Не выполняет	Самостоятельное выполнение	Под наблюдением, ассистенция	Не выполняет
<b>Из прежних привилегий следующие изменяются в уровне самостоятельности:</b>							
1							
2							
<b>В дополнение к прежним, врач получает следующие привилегии:</b>							
3							
4							
<b>Из прежних привилегий, врач лишается следующих привилегий:</b>							
5							
....							

Подтверждаю достоверность указанной информации: \_\_\_\_\_  
*Подпись врача (заявитель)      Дата*

Подтверждаю решение по пересмотру, дополнению или лишению привилегий

\_\_\_\_\_ *ФИО зав. отделения*      \_\_\_\_\_ *Подпись*      \_\_\_\_\_ *Дата*



**АНКЕТА**  
**оценки удовлетворенности персонала****Уважаемый участник анкетирования!**

Результаты анкеты зависят от искренности, полноты, и точности Ваших ответов. Мы будем благодарны, если Вы ответите на все вопросы и предоставите свои дополнительные комментарии. Эта анкета даст Вам возможность высказать свое мнение, пожелания и замечания, чтобы наша организация могла их использовать для улучшения работы и развития системы управления персоналом.

**Конфиденциальность:** анкета анонимная. Мы гарантируем сохранение конфиденциальности информации. Результаты будут представлены руководству в виде обобщенных тенденций.

Срок возврата заполненных анкет в Службу управления персоналом до «\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ года.

№	Согласны ли Вы со следующим утверждением?	Варианты ответа				
		Абсолютно согласен	Согласен	Не совсем согласен	Не согласен	Затрудняюсь ответить
<b>Условия работы</b>						
1.	Мне удобно добираться на работу и с работы (домой)					
2.	У меня есть все необходимые материалы и оборудование для качественного выполнения работы					
3.	Офисное пространство и интерьер располагает к продуктивной работе					
4.	График работы позволяет мне эффективно сбалансировать работу и личную жизнь					
5.	Меня удовлетворяет моя работа					
6.	Меня нравится работать в моем коллективе					
	Комментарии об условиях работы:					
<b>Менеджмент</b>						
7.	Мне известны Миссия и Видение нашей организации					
8.	Поставленные передо мной задачи соответствуют моему уровню профессионализма					
9.	Взаимодействие сотрудников отдела хорошо организовано					

10.	Я получаю регулярную оценку моей работы от непосредственного руководителя					
11.	Я считаю, что оценка моей работы объективна и справедлива					
12.	При постановке задач мой руководитель интересуется моим мнением					
13.	Мне понятны решения, принятые руководством организации					
Комментарии о руководстве организации и работе непосредственного руководителя:						
		Абсолютно согласен	Согласен	Не совсем согласен	Не согласен	Затрудняюсь ответить
<b>Компенсация</b>						
14.	Я считаю, что моя заработная плата соответствует ситуации на рынке труда					
15.	Я считаю, что материальная и нематериальная компенсация соответствует уровню моего профессионализма					
16.	Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования					
17.	Размер моей заработной платы соответствует степени моей отдачи на работе					
18.	Мне приходится искать дополнительные источники дохода					
Комментарии о компенсации и мотивации:						
<b>Обучение, развитие, карьерные возможности</b>						
19.	Организация предоставляет возможность получить знания и навыки, необходимые для выполнения поставленных задач					
20.	Я могу получить поддержку более опытных коллег, если таковая потребуется					
21.	У меня есть доступ к информации, которая помогает лучше выполнять мою работу					
22.	Я нуждаюсь в повышении квалификации					
23.	Организация предоставляет возможность получить знания и навыки, необходимые для выполнения поставленных задач					
24.	Я считаю, что занимаемая должность соответствует моему уровню профессионализма и заслугам					
25.	Я вижу реальную возможность сделать карьеру в данной организации					
Комментарии и системе обучения и развития:						
<b>Отношения в коллективе</b>						

26.	Все подразделения организации работают сообща, слаженно на общий результат									
27.	Я оцениваю атмосферу в организации как доброжелательную и направленную на продуктивную работу									
28.	Меня удовлетворяют взаимоотношения, сложившиеся с коллегами по работе									
29.	Как вы думаете, по каким причинам опытные сотрудники чаще всего увольняются из этой организации: а) Размер заработной платы б) Не совместимость работы с личной жизнью в) Отсутствие карьерного роста г) По личным причинам д) Неблагоприятная атмосфера на работе (конфликты, разногласия в коллективе и т.п.)									
30.	Охарактеризуйте атмосферу, присущую нашему коллективу? а) Дружеская б) Атмосфера взаимного уважения в) Деловая атмосфера г) «каждый сам за себя» д) Нездоровая, нетоварищеская атмосфера									
31.	Как часто, Вы считаете, надо устраивать совместные праздники и вечера досуга? а) Как можно чаще б) 1-2 раза в год в) Я не люблю подобных мероприятий г) ...									
32.	Ваша степень удовлетворенности условиями работы в целом в организации?  0%    10    20    30    40    50    60    70    80    90    100 %									
33.	Дополнительные комментарии:									
<b>Расскажите о себе</b>										
<b>Вы:</b> <input type="checkbox"/> Врачебный персонал <input type="checkbox"/> Административный персонал <input type="checkbox"/> Средний медицинский персонал <input type="checkbox"/> Младший медицинский персонал <input type="checkbox"/> Сервисно - хозяйственный персонал <b>Ваш пол:</b> МУЖ    ЖЕН <b>Ваш возраст:</b> <b>Стаж работы в организации:</b> <b>Стаж работы по занимаемой сейчас должности:</b>										

(ПЕРЕДАТЬ АНКЕТУ В СЛУЖБУ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ)

СПАСИБО!

**АНКЕТА**  
**по оценке культуры безопасности****Уважаемый участник анкетирования!**

**Культура безопасности** – это поддерживаемая руководством атмосфера в коллективе, при которой сотрудники не боятся и не стесняются сообщать об ошибках или проблемах. Это нужно для анализа неблагоприятного опыта, принятия системных мер по улучшению работы. Для этого руководство и коллектив должны избегать и искоренять преследование, насмешки или наказание сотрудников за сообщение об ошибках. Чем больше будет сообщений об инцидентах, тем лучше мы будем выявлять и устранять проблемы.

Мы будем благодарны, если Вы ответите на все вопросы и предоставите дополнительные комментарии. Ваши ответы позволят сделать выводы об обстановке в коллективе («культуре безопасности») и дать соответствующие рекомендации Руководству в целях повышения безопасности пациента и качества работы.

**Конфиденциальность:** анкета анонимная. Мы гарантируем сохранение конфиденциальности информации.

Срок возврата заполненных анкет в Службу управления персоналом до «\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ года.

№	Согласны ли Вы со следующим утверждением?	Варианты ответа			
		Абсолютно согласен	Согласен	Не совсем согласен	Не согласен
<b>Безопасность пациентов / поддержка руководства</b>					
1	Я считаю, что <b>руководство организации</b> обеспечивает рабочую атмосферу, которая способствует безопасности пациентов и качественной работе				
2	Я считаю, что <b>руководитель моего отделения/отдела</b> обеспечивает рабочую атмосферу, которая способствует безопасности пациентов и качественной работе				
3	Я считаю, что действия руководства показывают, что безопасность пациентов является приоритетом в работе				
4	Я считаю, что организация обеспечивает единое качество медицинской помощи всем лицам, независимо от национальности, социально-экономического статуса, языка общения и т.д.				
5	Я считаю, что для руководства качество медицинской помощи важнее, чем финансовый результат или объем выполненной работы				
6	Руководство проявляет заинтересованность в безопасности пациентов не только после того, как что-то случилось (ошибка), но и в плановом порядке.				

7	Я думаю, что Руководство организации вкладывает достаточно <u>ресурсов</u> , чтобы улучшить качество медицинской помощи в Больнице.				
№	<b>Согласны ли Вы со следующим утверждением?</b>	<b>Абсолютно согласен</b>	<b>Согласен</b>	<b>Не совсем согласен</b>	<b>Не согласен</b>
<b>Работа в коллективе / командный дух</b>					
8	Я считаю, что работники Больницы в целом поддерживают друг друга (морально и в работе)				
9	Я вижу, что в Больнице работники относятся друг к другу с уважением				
10	У меня в отделении/отделе, когда кто-то из работников очень занят, коллеги всегда готовы помочь				
11	Мне приятно работать с коллегами. Я с удовольствием хожу на работу				
<b>Коммуникация / открытость</b>					
12	Я считаю, что <b>руководство Больницы</b> интересуется идеями работников для улучшения работы				
13	Я считаю, что мой <b>непосредственный руководитель</b> интересуется идеями работников для улучшения работы				
14	Я могу открыто говорить/ не боюсь задавать вопросы, если не согласен с мнением или решением <b>коллег</b>				
15	Я могу открыто говорить/ не боюсь задавать вопросы, если не согласен с мнением/ решением <b>руководителя</b>				
16	Я заполняю и подаю в СВА <b>отчет об инциденте</b> , если буду свидетелем ошибки, почти-ошибки, проблемы				
17	Мы вместе обсуждаем способы предотвращения ошибок в будущем в своем подразделении/ коллективе				
18	Я не считаю, что сообщение об инциденте – это форма «доноса», не этично по отношению к коллеге.				
19	Если я увижу нарушение безопасности пациента или безопасности окружающей среды со стороны коллеги, я скажу ему об этом/ постараюсь пресечь				
<b>Охрана труда</b>					
20	В моем подразделении выполняется режим труда и отдыха (установленные перерывы, продолжительность рабочего дня, обед и др.)				
21	Доступ и проход на рабочие места моего подразделения (коридоры, площадки, лестницы) безопасны и удобны				
22	Я готов к действиям при ЧС, знаю коды по безопасности				
	<b>СУММА БАЛЛОВ (считает Служба управления персоналом)</b>				
<b>Расскажите о себе</b>					
Вы: <input type="checkbox"/> руководитель (подразделения/ службы/ отдела); <input type="checkbox"/> Врачебный персонал <input type="checkbox"/> Административный персонал <input type="checkbox"/> Средний медицинский персонал <input type="checkbox"/> Младший медицинский персонал <input type="checkbox"/> Сервисно - хозяйственный персонал Другое:		Ваш возраст: <input type="checkbox"/> 18-25 <input type="checkbox"/> 26-30 <input type="checkbox"/> 31-40 <input type="checkbox"/> 41-50 <input type="checkbox"/> 51-60 <input type="checkbox"/> 61-70			

Ваши пожелания и комментарии: \_\_\_\_\_

---

ПЕРЕДАТЬ АНКЕТУ В СЛУЖБУ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ  
СПАСИБО!

## ФОРМА ОЦЕНКИ ВРАЧА

*Часть 1. Годовой отчет врача. Заполняет оцениваемый работник.  
Применимо для врачей и заведующих клинических отделений.*

Период оценки работы: \_\_\_\_\_ (образец: с 01.01.201\_ по 31.12.201\_)  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_  
Должность, отделение \_\_\_\_\_  
Ученая степень (при наличии) \_\_\_\_\_  
Квалификационная категория, специальность \_\_\_\_\_  
Стаж работы \_\_\_\_\_ (общий по специальности) \_\_\_\_\_ (в данной МО)

### 1. Количество пролеченных пациентов:

- по нозологическим формам или диагнозу (для врачей нехирургического и хирургического профиля),
- количество проведенных операций и ассистенций в течение года (для хирургов),
- среднее количество проведенных анестезий, седаций в месяц (для анестезиологов),
- среднее количество проведенных процедур высокого риска в месяц (пункции, и т.п., которые может проводить любой врач в рамках утвержденного Листа привилегий).

*Неприменимые строки или вопросы можно удалить*

№	Нозологическая форма или диагноз	К-во пациентов в год <i>(примерно)</i> :	Среднее к-во пациентов в месяц:
№	Название операции	Количество самостоятельно проведенных в год:	Количество ассистенций в год:
№	Среднее количество анестезий, седаций по видам	К-во в год <i>(примерно)</i> :	Среднее к-во в месяц:
№	Среднее количество выполненных процедур высокого риска	К-во в год <i>(примерно)</i> :	Среднее к-во в месяц:

### 2. Количество летальных исходов пациентов, если Вы были лечащим врачом пациента *(Соккрытие информации негативно повлияет на оценку Вашей работы и ваши привилегии)*

не было

№ п/п	Ф.И.О., дата рождения пациента	Диагноз	По решению КИЛИ смерть предотвратима/ не предотвратима

**3. Количество осложнений, ВБИ (Скрытие информации негативно повлияет на оценку Вашей работы и ваши привилегии)**

не было

№	Вид послеоперационного осложнения или ВБИ	Количество в течение года:

**4. Количество жалоб от пациентов или членов семьи:**

не было

были: устных около \_\_\_\_\_ в год, письменных: \_\_\_\_\_ в год

**5. Количество благодарственных отзывов, писем от пациентов или членов семьи:**

не было

были: устных около \_\_\_\_\_ в год, письменных: \_\_\_\_\_ в год

**6. Уровень знания и изучение английского языка:**  не изучаю  изучаю постоянно, в настоящее время уровень владения:

начинающий (beginner)

разговорный со словарем (elementary)

разговорный бытовой (pre-intermediate)

разговорный и письменный бытовой (intermediate)

разговорный и письменный по специальности (upper-intermediate)

свободное владение (advanced, fluent)

**7. Научно-инновационная деятельность в течение отчетного периода:**

Участник научно-технической программы / грантовое финансирование:  нет  да

Научные публикации (статьи) в журналах РК:  нет  да, кол-во: \_\_\_\_\_

*Название, данные публикации:*

Зарубежные публикации (статьи) в рецензируемых изданиях:  нет  да, кол-во: \_\_\_\_\_

*Название, данные публикации:*

Прочие работы: патенты, методические рекомендации, монографии, учебные пособия

*Название, данные публикации:*

Выступил с докладом на научно-практических конференциях:  нет  да, кол-во: \_\_\_\_\_

*Название конференции, место, дата, тема:*

Членство в международных ассоциациях:  нет  да, указать где: \_\_\_\_\_

Заполнил: \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_ Дата заполнения: \_\_\_\_\_





### ФОРМА ОЦЕНКИ

параклинического персонала,  
среднего медицинского персонала

Период оценки работы \_\_\_\_\_ (образец: с 01.01.201\_ по 31.12.201\_)

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Должность, отделение \_\_\_\_\_

Квалификационная категория \_\_\_\_\_

Стаж работы \_\_\_\_\_ (общий по специальности) \_\_\_\_\_ (в данной МО)

На основе наблюдения, обзора документации, отзывов, индикаторов, дайте пожалуйста оценку профессиональной деятельности работника (галочки в нужной колонке):

№	Критерий оценки	Превышает ожидания (4)	Соответствует ожиданиям (3)	Необходимо улучшение (2)	Не соответствует ожиданиям (1)
1.	Выполнение основной работы (профессионализм)				
2.	Знания (владеет нужными знаниями, применяет знания в работе)				
3.	Повышение квалификации (улучшает практику и знания)				
4.	Личные качества и взаимоотношения с коллегами				
5.	Этическая практика (следует нормам этики, внимание и забота)				
6.	Исполнительность, завершает задания в срок				
7.	Качество ведения документации				
8.	Вклад в улучшение работы подразделения / организации				
9.	Проявление готовности к выполнению новых заданий				
<b>Итого средний балл (вопросы 1-9):</b>					

**Заключение:**  превышает ожидания  ожидаемая производительность  
 нужно принять меры по улучшению производительности

**Комментарии:** \_\_\_\_\_

**Оценку провел:** \_\_\_\_\_ **Подпись:** \_\_\_\_\_ **Дата:** \_\_\_\_\_

**С оценкой ознакомлен:** \_\_\_\_\_ **Подпись:** \_\_\_\_\_ **Дата:** \_\_\_\_\_

**ФОРМА ОЦЕНКИ**  
немедицинского персонала

Период оценки работы \_\_\_\_\_ (образец: с 01.01.201\_ по 31.12.201\_)

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Должность, подразделение \_\_\_\_\_

Стаж работы: \_\_\_\_\_ (общий) \_\_\_\_\_ (в данной МО)

На основе наблюдения, обзора документации, отзывов, индикаторов, дайте пожалуйста оценку профессиональной деятельности работника (галочки в нужной колонке):

№	Критерий оценки	Превышает ожидания (4)	Соответствует ожиданиям (3)	Необходимо улучшение (2)	Не соответствует ожиданиям (1)
1.	Выполнение основной работы (профессионализм)				
2.	Знания (владеет нужными знаниями, применяет знания в работе)				
3.	Повышение квалификации (улучшает практику и знания)				
4.	Личные качества и взаимоотношения с коллегами				
5.	Исполнительность, завершает задания в срок				
6.	Качество ведения документации				
7.	Вклад в улучшение работы подразделения / организации				
8.	Проявление готовности к выполнению новых заданий				
<b>Итого средний балл (вопросы 1-8):</b>					

**Заключение:**  превышает ожидания  ожидаемая производительность

нужно принять меры по улучшению производительности

**Комментарии:** \_\_\_\_\_

**Оценку провел:** \_\_\_\_\_ **Подпись:** \_\_\_\_\_ **Дата:** \_\_\_\_\_

**С оценкой ознакомлен:** \_\_\_\_\_ **Подпись:** \_\_\_\_\_ **Дата:** \_\_\_\_\_

**ФОРМА ОЦЕНКИ РУКОВОДИТЕЛЯ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ**

Если оценивается заведующий клиническим отделением и для него заполнена форма в Приложении 13, часть 2, то данная форма НЕ заполняется.

Период оценки работы \_\_\_\_\_ (образец: с 01.01.201\_ по 31.12.201\_)

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Должность, подразделение \_\_\_\_\_

Стаж работы: \_\_\_\_\_ (общий) \_\_\_\_\_ (в данной МО)

На основе наблюдения, обзора документации, отзывов, индикаторов работы, дайте пожалуйста оценку руководителя подразделения, который подчиняется вам:

№	Критерий оценки	Превышает ожидания (4)	Соответствует ожиданиям (3)	Необходимо улучшение (2)	Не соответствует ожиданиям (1)
1.	Выполнение основной работы (профессионализм)				
2.	Знания (владеет нужными знаниями, применяет знания в работе)				
3.	Повышение квалификации (улучшает практику и знания)				
4.	Личные качества и взаимоотношения с коллегами				
5.	Исполнительность, завершает задания в срок				
6.	Качество ведения документации				
7.	Вклад в улучшение работы организации				
8.	Проявление готовности к выполнению новых заданий				
9.	Умение организовать людей для реализации планов				
10.	Планирование, организация и контроль работы подразделения				
11.	Лидерские качества				
12.	Целесообразность кадровых решений: перестановка, найм				
<b>Итого средний балл (вопросы 1-12):</b>					

**Заключение:**  превышает ожидания  ожидаемая производительность  
 нужно принять меры по улучшению производительности

**Комментарии:** \_\_\_\_\_

**Оценку провел:** \_\_\_\_\_ **Подпись:** \_\_\_\_\_ **Дата:** \_\_\_\_\_

**С оценкой ознакомлен:** \_\_\_\_\_ **Подпись:** \_\_\_\_\_ **Дата:** \_\_\_\_\_

### ФОРМА ОЦЕНКИ РУКОВОДСТВА

(оценка первого руководителя организации и его заместителей)

Период оценки работы \_\_\_\_\_ (образец: с 01.01.201\_ по 31.12.201\_)

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Стаж работы: \_\_\_\_\_ (общий) \_\_\_\_\_ (в данной МО)

*На основе наблюдения, обзора документации, отзывов, индикаторов работы, дайте пожалуйста оценку руководителя, который подчиняется вам:*

1. Форма заполняется с соблюдением конфиденциальности информации.
2. По шкале от 1 до 5 отметьте, какому баллу соответствует Ваше мнение об оцениваемом лице по каждому из перечисленных критериев оценки:
  - 1 - совершенно не согласен
  - 2 - скорее не согласен
  - 3 - занимаю нейтральную позицию
  - 4 - скорее согласен
  - 5 - полностью согласен

3. Если критерий по Вашему мнению неприменим и/или работа, в ракурсе которого поставлен вопрос, не налажена, просьба внести комментарии/ рекомендации/ пожелания.

4. По итогам заполнения анкеты составляется перечень комментариев, рекомендаций, пожеланий, индикаторы и желаемые пороги индикаторов на следующий год работы и т.д.

№	Критерий оценки	Превышает ожидания (4)	Соответствует ожиданиям (3)	Необходимо улучшение (2)	Не соответствует ожиданиям (1)
1.	Оцениваемое лицо понимает свои полномочия и первоочередные задачи и успешно реализует их (осуществляет стратегическое руководство курируемой областью, эффективное руководство работой курируемой/-ых организаций, подразделений)				
2.	Оцениваемое лицо чувствует свою причастность и заинтересованность в результатах своей работы и способствует созданию благоприятной атмосферы в коллективе				
3. 4.	Оцениваемое лицо демонстрирует конструктивизм является конструктивным критиком деятельности курируемой/-ых организаций, является в достаточной мере критичным в своих подходах и оценках, умеет задавать конструктивные вопросы)				
5.	Оцениваемое лицо понимает ценности, миссию, Стратегию развития организации и учитывает их при принятии ключевых решений				
6.	Оцениваемое лицо регулярно посещает заседания организации, удекает достаточно				

	времени и возможностей для общения с сотрудниками курируемой/-ых организаций, подразделений				
7.	Оцениваемое лицо получает от руководителей курируемой/-ых организаций, подразделений достаточно информации для обоснованного принятия решений и чтобы быть в курсе ключевых вопросов деятельности				
8.	Личностные характеристики оцениваемого лица положительно влияют на эффективность работы (умение работать в коллективе, доступность для общения, способность отстаивать свои взгляды, умение считаться с чужим мнением, этические стандарты деятельности)				
	<b>Среднее значение баллов (критерии от 1 до 8):</b>				
<p>Назовите, пожалуйста, от трех до пяти направлений, в которых, по Вашему мнению, оцениваемое лицо должно сосредоточить свои усилия в следующем году:</p> <p>1) _____</p> <p>2) _____</p> <p>3) _____</p> <p>4) _____</p> <p>5) _____</p>					

**Заключение:**     превышает ожидания             ожидаемая производительность  
 нужно принять меры по улучшению производительности

**Комментарии:** \_\_\_\_\_

**Оценку провел:** \_\_\_\_\_ **Подпись:** \_\_\_\_\_ **Дата:** \_\_\_\_\_

**С оценкой ознакомлен:** \_\_\_\_\_ **Подпись:** \_\_\_\_\_ **Дата:** \_\_\_\_\_

## Анкета увольняющегося работника

### Уважаемый коллега!

К сожалению, Вы покидаете нашу организацию. Для анализа причин увольнения и устранения неблагоприятных обстоятельств, просим Вас ответить на анкету, выделив подходящий ответ. Гарантируем, что информация, поданная Вами, не подлежит разглашению.

#### 1. Что мешало в Вашей трудовой деятельности?

- а) неверно избранная специальность (профессия)
- б) недостаточный уровень образования
- в) недостаточный уровень квалификации
- г) слабая материально-техническая база
- д) слабая квалификация коллег по работе
- е) другое \_\_\_\_\_

#### 2. Удовлетворяла ли Вас оплата труда (не более 3 ответов)?

- а) оплата не соответствует затраченным усилиям
- б) выбранная система оплаты не позволяет добиваться высоких результатов в труде
- в) недоволен материальным поощрением (размером доплат, диф.оплаты труда и т.п.)
- г) премии выплачивались субъективно и не за достигнутый результат
- д) система оплаты труда удовлетворительная
- е) другое \_\_\_\_\_

#### 3. Как Вы оцениваете интенсивность и продолжительность труда?

- а) большая интенсивность труда, очень уставал(а)
- б) большая продолжительность рабочего дня
- в) низкая интенсивность труда, мало загружен на работе
- г) неравномерная нагрузка в течение рабочего дня
- д) очень напряженный труд, слишком много работы
- е) другое \_\_\_\_\_

#### 4. Морально-психологический климат в коллективе (не более 3 ответов)

- а) в коллективе меня постоянно «обходили»
- б) тяжелая психологическая обстановка
- в) чувствовал себя неуютно, «чужаком»
- г) полный беспорядок
- д) слишком безразличное отношение друг к другу
- е) коллектив разбит на группы, конкурирующие между собой
- ж) отношения дружеские, но руководитель вносит напряжение
- з) работники постоянно конфликтуют между собой, что значительно снижает эффективность работы
- и) хороший коллектив, у меня не было проблем
- к) работники чувствуют себя комфортно, отношения в коллективе дружеские, любой может рассчитывать на помощь и понимание
- л) другое \_\_\_\_\_

#### 5. Отношение в Вам вышестоящего руководства?

- а) слишком авторитарное, грубое, невежливое
- б) не обращали внимания и не замечали меня
- в) слишком требовательное и принципиальное
- г) нормальное, вполне демократичное
- д) несправедливое, слишком придирчивое к недостаткам
- е) другое \_\_\_\_\_

#### 6. Ваша социальная неудовлетворенность (не более 3 ответов)

- а) отсутствие служебного роста
- б) работа находится далеко от дома

- в) отсутствие социальных благ (питание, скидка на лечение и т.д.)
- г) вполне удовлетворен
- д) неудовлетворенность жилищными условиями
- е) другое \_\_\_\_\_

**7. Нарушали ли Вы:**

- а) Правила внутреннего трудового распорядка
- б) должностную инструкцию
- в) договор о материальной ответственности
- г) другие внутренние нормативные документы Больницы
- д) ничего не нарушал
- е) другое \_\_\_\_\_

**8. Что послужило главной причиной Вашего ухода (не более 3 ответов)?**

- а) размер заработной платы не соответствует объему работ
- б) смена места жительства
- в) не устраивает режим работы
- г) удаленность от дома
- д) отсутствие льгот, социального пакета
- е) неудовлетворенность результатами своего труда
- ж) отсутствие взаимопомощи и взаимопонимания в коллективе
- з) отсутствие условий для профессионального и служебного роста
- и) отсутствие внимания, объективной оценки со стороны руководителя
- к) работа не по специальности
- л) состояние здоровья
- м) другое \_\_\_\_\_

**9. Чем будете заниматься после увольнения?**

- а) уже имею приемлемое предложение
- б) имею несколько вариантов на выбор
- в) в ближайшее время работать не собираюсь
- г) предложений нет, но при моем опыте и образовании смогу быстро найти работу
- д) Ваше решение об уходе окончательное или Вы могли бы остаться на определенных условиях? \_\_\_\_\_

**10. Как Вы оцениваете свое пребывание в Больнице?**

- а) я уже сделал все, что мог
- б) не удовлетворен своей работой в Больнице
- в) получил много полезного и необходимого для развития карьеры и профессионализма
- г) ухожу с сожалением, но заставляют жизненные обстоятельства
- д) считаю, что меня недооценили
- е) другое \_\_\_\_\_

**11. Отметьте, в какой степени (в %) Вы удовлетворены своей работой:**

Работой совершенно не удовлетворен	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	Работой полностью удовлетворен

**12. Что привлекло в компании, куда Вы уходите?** \_\_\_\_\_

**13. Что бы Вы могли пожелать Больнице?** \_\_\_\_\_

**14. Ваши ответы останутся анонимными, однако для статистики, сообщите пожалуйста:**

Должность \_\_\_\_\_ Возраст \_\_\_\_\_

Продолжительность работы в Больнице \_\_\_\_\_

Долго ли Вы искали другую работу, с помощью каких источников (Вас пригласили, через кадровое агентство, друзей, родственников и т.д.)? \_\_\_\_\_

Дата заполнения \_\_\_\_\_ г.

**Благодарим за работу и желаем удачи!**



