|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕк постановлению администрациимуниципального образования городГорячий Ключ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_\_\_ |

**Муниципальная программа**

**муниципального образования город Горячий Ключ**

**«Кадровое обеспечение учреждений здравоохранения на 2018 год»**

ПАСПОРТ

муниципальной программы

муниципального образования город Горячий Ключ

«Кадровое обеспечение учреждений здравоохранения на 2018 год»

|  |  |
| --- | --- |
| Координатор ПрограммыУчастник программы | администрация муниципального образования город Горячий Ключмуниципальное бюджетное учреждение здравоохранения «Центральная городская больница» муниципального образования город Горячий Ключ |
| Цель ПрограммыЗадачи Программы | совершенствование кадрового обеспечения учреждений здравоохранения муниципального образования город Горячий Ключповышение уровня профессиональных знаний работ­ников учреждений здравоохранения |
| Перечень целевыхПоказателей | увеличение числа медицинских работников, прошедших повышение квалификации и переподготовку |
| Сроки и этапы реализации программы | 2018 год. |
| Объемы и источники финансирования Программы | общий объем финансирования Программы составляет – 242,1 тыс. рублей, в том числе:краевой бюджет –234,8 тыс. рублей;местный бюджет –7,3 тыс. рублей. |
| Органы, осуществляющие, контроль за ходом реализации Программы | заместитель главы муниципального образования город Горячий Ключ, курирующий вопросы здравоохранения. |

# Раздел I

# Обоснование необходимости разработки Программы

Эффективность функционирования отрасли здравоохранения муниципального образования город Горячий Ключ, доступность и качество медицинской помощи, оказываемой населению, зависит, в том числе, от кадрового потенциала отрасли. В настоящее время количество медицинского персонала, выбывающего из учреждений здравоохранения, не в полной мере компенсируется притоком других медицинских специалистов, в том числе молодых, в связи с этим одной из первоочередных задач является закрепление медицинских кадров за учреждениями здравоохранения.

Имеется дефицит медицинских кадров, ухудшаются показатели укомплектованности штатов учреждений здравоохранения муниципального образования медицинскими кадрами. Более 40% работающих медицинских работников составляют лица пенсионного возраста.

Отмена системы государственного распределения выпускников образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования и неудовлетворенность социально - бытовыми условиями приводят к оттоку квалифицированных медицинских кадров.

В условиях дефицита кадров увеличивается нагрузка на каждого медицинского работника, что сказывается на качестве осмотра, обследовании пациентов, раннем выявлении заболеваний.

Коэффициент совместительства у врачей, работающих в муниципальных лечебных учреждениях, составляет в среднем от 1,5 до 2,0. Высокий уровень коэффициента совместительства свидетельствует о дополнительной нагрузке, приходящейся на каждого специалиста, о стремлении компенсировать недостаточный уровень заработной платы за счёт более высокой нагрузки. Кроме того, невозможность замены отсутствующего работника ограничивает направление врачей и средних медицинских работников на повышение квалификации, длительные нагрузки приводят к синдрому «хронической усталости», и специалисты не могут на должном уровне выполнить весь объём работы.

На протяжении пяти лет сохраняется кадровый дефицит узких специалистов: врача детского - эндокринолога, врача - онколога, врача-эндокринолога, врача – неонатолога, врача – офтальмолога, врача- инфекциониста, врача - терапевта участкового, врача - педиатра участкового.

Уровень качества оказываемой медицинской помощи зависит от уровня квалификации медицинских работников. Снижение дефицита медицинских кадров зависит от решения их социальных проблем путём предоставления работникам мер социальной поддержки, оказания содействия в профес-сиональной подготовке с последующим закреплением специалистов за конкрет-ными учреждениями здравоохранения.

Для решения кадровой проблемы принимаются меры: в Государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Кубанский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации по программе «Врачебные кадры для сельского здравоохранения», утвержденной Законом Краснодарского края от 26 декабря 2008 года № 1640-КЗ, обучается 1 студент; по программе целевой подготовки 15 студентов из муниципального образования город Горячий Ключ. Информация о вакансиях в лечебно - профилактических учреждениях города размещена на официальном сайте администрации муниципального образования город Горячий Ключ, официальном сайте учреждения здравоохранения, в ГКУ КК «Центр занятости населения города Горячий Ключ». Администрация учреждений здравоохранения принимает активное участие в ярмарках вакансий рабочих мест, специализированных сайтах сети «Интернет».

Снижение кадрового дефицита как мера, направленная на повышение качества медицинского обслуживания населения, напрямую связана с повышением мотивации специалистов на работу в муниципальных учреждениях здравоохранения. По-прежнему актуальным вопросом остаётся престиж профессии медицинского работника.

Однако при всех проводимых в настоящее время мероприятиях, остаются нерешёнными на сегодняшний день следующие проблемы:

1) несбалансированность медицинского персонала по структуре между врачами общего профиля и узкими специалистами, а также врачами и сестринским персоналом;

2) несоответствие подготовки специалистов потребностям практического здравоохранения.

Происходит рост тенденции оттока из муниципальной системы здравоохранения как молодых, так и опытных специалистов в учреждения частной системы здравоохранения.

Реализация мероприятий данной Программы направлена в первую очередь на привлечение высокоспециализированных кадров в систему здравоохранения муниципального образования город Горячий Ключ, повышение квалификации и уровня престижа профессии медицинского работника.

Таким образом, разработка Программы вызвана необходимостью подготовки работников с высшим и средним профессиональным образованием для укомплектования учреждений здравоохранения муниципального образования медицинскими кадрами.

В связи с этим, важнейшим условием реализации Программы является закрепление медицинских кадров за учреждениями здравоохранения муниципального образования город Горячий Ключ, принятие мотивационных мер для привлечения молодых специалистов и квалифицированных кадров в систему здравоохранения.

Для достижения целей Программы необходимо реализовать комплекс мероприятий, направленных на:

подготовку и переподготовку специалистов с высшим профессиональным образованием;

подготовку и переподготовку специалистов со средним профессиональным образованием;

подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием в интернатуре, ординатуре и аспирантуре для организаций здравоохранения;

последипломную подготовку специалистов с высшим и средним профессиональным образованием;

организацию присвоения, подтверждения и снятия квалификационных категорий специалистов, работающих в системе здравоохранения муниципального образования город Горячий Ключ.

# Раздел II

**Раздел 2. Цель, задача и целевые показатели, сроки и этапы реализации муниципальной Программы**

| п/п | Наименование целевого показателя | Единицаизмерения | Статус\* | Значение показателей |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 2018 год |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Муниципальная программа «Кадровое обеспечение учреждений здравоохранения на 2018 год» |
|  | Цель: совершенствование кадрового обеспечения учреждений здравоохранения муниципального образования город Горячий Ключ |
|  | **Задача:**повышение уровня профессиональных знаний работ­ников учреждений здравоохранения |
| 1.1 | Целевой показатель:Увеличение числа медицинских работников, прошедших повышение квалификации и переподготовку | человек | 3 | 17 |

Срок реализации Программы - 2018 год.

**Раздел 3. Перечень и краткое описание основных мероприятий муниципальной программы**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование мероприятия | Ста-тус[\*](#sub_20) | Источник финансирования | Объем финансирования, всего (тыс.руб.)2018 год | Непосредственный результат реализации мероприятия | Заказчик, главный распорядитель (распорядитель) бюджетных средств, исполнитель |
|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|  | **Цель:**совершенствование кадрового обеспечения учреждений здравоохранения муниципального образования город Горячий Ключ |
|  | **Задача:**повышение уровня профессиональных знаний работ­ников учреждений здравоохранения |
| 1. | **мероприятие N 1**Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации |  | местный бюджет | 7,3 | Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников муниципальных учреждений здравоохранения | Администрация муниципального образования город Горячий Ключ - главный распорядитель бюджетных средств;Муниципальное бюджетное учреждение здравоохранения «Центральная городская больница» муниципального образования город Горячий Ключ – исполнитель мероприятия |
|  | краевой бюджет | 234,8 |
|  | Итого |  | всего | 242,1 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

**Раздел 4. Ресурсное обеспечение программы**

Ресурсное обеспечение программы складывается из затрат на подготовку специалистов с высшим и средним профессиональным образованием, последипломную подготовку медицинских работников.

Общий объем финансовых средств для реализации программы составляет 242,1 тысячи рублей, в том числе: средства местного бюджета –7,3 тысячи рублей; средства краевого бюджета –234,8 тысячи рублей.

Источниками финансирования Программы являются средства краевого и местного бюджетов.

Привлечение средств из краевого бюджета предусмотрено в рамках реализации государственной программы Краснодарского края «Развитие здравоохранения», утвержденной постановлением Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 12 октября 2015 года № 966.

**Раздел 5. Прогноз сводных показателей муниципальных заданий на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) учреждениями муниципального образования**

Программой не предусмотрено исполнение муниципальных заданий.

**Раздел 6. Методика оценки эффективности реализации программы**

Эффективность реализации муниципальной программы оценивается в соответствии с типовой методикой оценки эффективности реализации муниципальной программы, утвержденной постановлением администрации муниципального образования город Горячий Ключ от 27 июня 2016 года № 1454 «Об утверждении порядка разработки, формирования, реализации и оценки эффективности реализации муниципальных программ муниципального образования город Горячий Ключ»**.**

**Раздел 7. Механизм реализации Программы**

Текущее управление Программой осуществляет координатор Программы, который в процессе реализации Программы:

организует нормативно-правовое и методическое обеспечение реализации Программы;

осуществляет подготовку предложений по объемам и источникам средств реализации программы на основании предложений муниципальных заказчиков и ответственных за выполнение мероприятий Программы;

организует информационную и разъяснительную работу, направленную на освещение целей и задач Программы;

готовит ежегодный отчет о ходе реализации Программы, который должен содержать пояснительную записку, в которой указываются общая характеристика выполнения Программы за отчетный год, общий объем фактически понесенных расходов, всего и в том числе по источникам финансирования, сведения о соответствии фактических показателей целевым индикаторам, установленным при утверждении Программы, информацию о ходе и полноте выполнения программных мероприятий. По показателям, не достигшим запланированного уровня, приводятся причины невыполнения и предложения по их дальнейшему достижению;

согласованный заместителем главы отчет о реализации Программы ежегодно, до 15 февраля, разработчик Программы направляет в отдел экономики. Контроль за ходом выполнения Программы производится координатором Программы, по указанным в паспорте Программы показателям, позволяющим оценить ход ее реализации.

Заместитель главы муниципального образования

город Горячий Ключ Ю.В.Барышева