



УТВЕРЖДАЮ

Главный врач КГКП «ОДРЦ «Аяла»

Кабдрахимова А.А. 

« 05 » 01 20 26 г.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

КГКП «Областного детского реабилитационного центра «Аяла» управления здравоохранения акимата Жамбылской области

1. Общие положения и стратегические цели

Настоящая Кадровая политика определяет единую стратегию, принципы и стандарты управления человеческими ресурсами Центра. Документ разработан в соответствии с Трудовым кодексом РК (ТК РК), Законом РК «О статусе педагога», Кодексом РК «О здоровье народа и системе здравоохранения» и приказами Министерства здравоохранения РК.

1.1. Миссия и Философия Центра

- **Модель «Семья в центре внимания» (Family-Centered Care):** Семья рассматривается как полноправный участник реабилитационного процесса. Персонал обязан вовлекать родителей в процесс реабилитации, обучать их домашним техникам и поддерживать комплаенс.
- **Доказательная реабилитация:** Применение методик с жестко доказанной эффективностью (ЛФК, эрготерапия, механотерапия) и полный отказ от устаревших подходов без доказательной базы.
- **Безопасность и этика:** Создание безбарьерной, поддерживающей и безопасной среды. Нулевая толерантность к любым формам физического или психологического насилия, дискриминации и стигматизации детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

1.2. Масштаб организации и структура МДК

Центр функционирует в круглосуточном стационарном режиме, обслуживая до 1600 детей ежегодно. Эффективная работа обеспечивается функционированием Мультидисциплинарных команд (МДК). Плановая штатная численность составляет 140 штатных единиц, разделенных на четыре ключевых блока:

- **Медицинский блок:** Врачи-реабилитологи, неврологи, ортопеды, врачи ЛФК, физиотерапевты, медицинские сестры (включая сестер по массажу и физиотерапии).

- **Психолого-педагогический блок:** Специальные педагоги, логопеды, дефектологи, клинические психологи, эрготерапевты, социальные педагоги, музыкальные и арт-терапевты.
- **Административно-управленческий блок:** Руководство, HR-служба, финансовый отдел, служба качества, ИТ-специалисты (сопровождение МИС).
- **Хозяйственный блок:** Пищеблок, прачечная, санитарная служба.

1.3. Регламент взаимодействия внутри МДК

- **Еженедельные консилиумы:** По каждому пациенту проводится совместный консилиум МДК для постановки реабилитационного диагноза, оценки реабилитационного потенциала и корректировки индивидуальной программы.
- **Применение МКФ:** Постановка целей и оценка результатов реабилитации осуществляются строго на основе Международной классификации функционирования, ограничений жизнедеятельности и здоровья (МКФ).
- **Информационное взаимодействие:** Все данные о динамике пациента фиксируются в Медицинской информационной системе (МИС) в режиме реального времени. Межблочный обмен информацией вне МИС запрещен.

2. Система подбора персонала

Цель подбора — привлечение высококвалифицированных специалистов, обладающих не только требуемыми профессиональными компетенциями, но и высоким уровнем эмпатии и стрессоустойчивости.

2.1. Этапы отбора персонала

- **Этап 1. Первичный HR-скрининг:** Анализ резюме, верификация профильного образования, проверка соответствия квалификационным требованиям МЗ РК.
- **Этап 2. Спецпроверка по базам данных:** В соответствии с законодательством РК обязательна проверка справок об отсутствии судимости за уголовные правонарушения, особенно против несовершеннолетних, а также справок из наркологического и психоневрологического диспансеров.
- **Этап 3. Сбор и проверка рекомендаций:** HR-служба осуществляет сбор отзывов с предыдущих мест работы соискателя.

3. Адаптация и система наставничества

Программа адаптации рассчитана на 90 календарных дней (испытательный срок в соответствии со ст. 36 ТК РК) и направлена на минимизацию рисков увольнения на ранних этапах и скорейший выход сотрудника на плановую продуктивность.

3.1. План адаптации новичка

- **Вводная:** Инструктажи по ТБ и ОТ. Знакомство с правилами внутреннего трудового распорядка и Кадровой политикой. Изучение структуры Центра, ИТ-систем и МИС. Закрепление Наставника.

- **Интеграционная:** Изучение внутренних протоколов реабилитации Центра. Работа в формате «shadowing» (теневое наблюдение за работой Наставника). Участие в консилиумах МДК без права принятия самостоятельных решений.
- **Практический:** Прием первых пациентов со сниженным уровнем сложности под прямым контролем Наставника. Совместное ведение документации в МИС.
- **Самостоятельный:** Самостоятельная работа в рамках утвержденного графика. Наставник осуществляет выборочный аудит занятий и карт в МИС.
- **3.2. Институт наставничества**
- **Критерии выбора наставников:** Стаж работы в Центре не менее 2 лет, высокий уровень выполнения, отсутствие дисциплинарных взысканий, прохождение внутреннего тренинга по менторингу.
- **Мотивация наставников:** Закрепляется ежемесячная доплата к должностному окладу.
- **Солидарная ответственность:** Наставник несет прямую ответственность за качество работы новичка в период адаптации.

4. Непрерывное обучение и развитие

В Центре выстроена непрерывная система поддержания и повышения квалификации медицинского и педагогического персонала с целью соответствия международным стандартам.

4.1. Форматы обучения

- **Внутренний лекторий и супервизии:** Ежемесячные разборы сложных клинических случаев, внутренние семинары, междисциплинарный обмен опытом между медиками и педагогами.
- **Обязательные симуляционные тренинги:** Раз в полгода каждый сотрудник проходит обязательный практический тренинг по неотложной помощи при аспирации, эпилептическом приступе, анафилаксии, сердечно-легочной реанимации.
- **Внешнее профильное обучение:** Направление сотрудников на сертифицированные курсы по международным методикам.

5. Профилактика синдрома эмоционального выгорания СЭВ

Работа в сфере детской реабилитации сопряжена с высокой психоэмоциональной нагрузкой. Профилактика СЭВ является стратегической обязанностью руководства и HR-службы Центра для снижения текучести кадров.

Организационные ограничения

- **Лимиты на перегрузку:** Запрет на регулярное совмещение должностей свыше 1,5 ставки. Максимальная продолжительность рабочего дня специалиста — не более 10 часов.
- **Балансировка потока:** Запрет на назначение более 2 пациентов подряд с тяжелыми сочетанными патологиями или выраженными поведенческими

нарушениями (РАС с тяжелой агрессией) одному специалисту. Обязателен перерыв 15 минут между занятиями.

- **График отпусков:** Жесткое соблюдение графика отпусков. Разделение ежегодного отпуска на части допускается, но одна часть должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 92 ТК РК).

6. Профессиональная деонтология и жесткие ТАБУ

Все сотрудники Центра обязаны соблюдать нормы медицинской и педагогической деонтологии. Нарушение данных норм влечет за собой дисциплинарную ответственность вплоть до увольнения.

6.1. Корпоративный кодекс общения

- **Общение с родителями:** Обращение строго по имени и отчеству (или имени, согласованному родителем), на «Вы». Категорически запрещены панибратские или уменьшительно-ласкательные обращения (например, «мамочка», «папаша»).
- **Общение при ребенке:** Запрещено обсуждение диагноза, прогноза, дефектов или поведения ребенка в его присутствии, независимо от его возраста и уровня когнитивных нарушений.
- **Профессиональный оптимизм:** Запрещено давать родителям ложные надежды или гарантировать 100% излечение, равно как и проявлять деструктивный пессимизм («из вашего ребенка ничего не выйдет»). Допускается формулировка только реалистичных краткосрочных и долгосрочных SMART-целей.

6.2. Перечень жестких ТАБУ (Основания для расторжения ТД по ст. 52 ТК РК)

- **Насилие и грубость:** Применение любых форм физического воздействия, грубости, крика, психологического давления, изоляции или удержания ребенка в качестве наказания. Увольнение незамедлительно по подпункту 14 пункта 1 статьи 52 ТК РК (совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка).
- **Разглашение конфиденциальных данных:** Публикация фотографий, видеозаписей занятий, диагнозов, личных историй пациентов в личных социальных сетях (Instagram, TikTok и др.) без письменного согласия родителей и официального согласования с PR-службой Центра.
- **Коррупционные проявления:** Принятие денежного вознаграждения, дорогих подарков от родителей за продвижение в очереди на госпитализацию, назначение дополнительных процедур или предпочтений.