



# МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ПСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПРИКАЗ

от 15 06 2026 № 540  
г.Псков

О Кадровом центре здравоохранения  
Псковской области

В целях совершенствования кадровой политики здравоохранения Псковской области, в рамках реализации мероприятий федерального и регионального проектов «Медицинские кадры»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Организовать Кадровый центр здравоохранения Псковской области .
2. Утвердить Положение о Кадровом центре здравоохранения Псковской области согласно приложению к настоящему приказу.
3. Директору ГКУЗ ПО «МИАЦ»:
  - 3.1. Обеспечить условия для функционирования Кадрового центра здравоохранения Псковской области с созданием соответствующего структурного подразделения в срок до 01.07.2026.
  - 3.2. Осуществить организационные и юридические действия, связанные с выполнением подпункта 3.1 настоящего приказа.
4. Финансовое обеспечение расходов, связанных с осуществлением

деятельности Кадрового центра здравоохранения Псковской области, производить за счет средств областного бюджета.

5. Настоящий приказ вступает в силу со дня, следующего за днем его официального опубликования.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр



М.В.Гарашенко

исп. Иванова Е.А.  
(8112) 299899 (115)

Приложение  
к приказу Министерства здравоохранения  
Псковской области  
от 15.06.2026 г. № 540

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
Государственного казенного  
учреждения здравоохранения  
Псковской области  
«Медицинский информационно-  
аналитический центр»

\_\_\_\_\_ А.В.Савин  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2026 г.

СОГЛАСОВАНО

Министр  
здравоохранения  
Псковской области

\_\_\_\_\_ М.В.Гаращенко  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2026 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### О КАДРОВОМ ЦЕНТРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ПСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Кадровый центр здравоохранения Псковской области является структурным подразделением государственного казенного учреждения здравоохранения Псковской области «Медицинский информационно-аналитический центр» (далее - Кадровый центр, ГКУЗ ПО «МИАЦ»).

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок деятельности Кадрового центра, определяет его цель и задачи, основные направления деятельности, права, полномочия и ответственность работников.

1.3. Положение о Кадровом центре и штатная численность утверждаются приказами ГКУЗ ПО «МИАЦ» по согласованию с Министерством здравоохранения Псковской области (далее - Министерство).

1.4. Руководитель Кадрового центра здравоохранения Псковской области - заместитель директора ГКУЗ ПО «МИАЦ» (далее - Руководитель Кадрового центра) назначается на должность и освобождается от должности приказом директора ГКУЗ ПО «МИАЦ» по согласованию с Министерством.

1.5. Реорганизация и ликвидация Кадрового центра утверждается приказом директора ГКУЗ ПО «МИАЦ» по согласованию с Министерством.

1.6. Кадровый центр в своей деятельности руководствуется:

1.6.1. действующим законодательством;

1.6.2. приказами, распоряжениями и нормативными документами Министерства здравоохранения Российской Федерации, Министерства;

1.6.3. приказами, распоряжениями и прочими нормативными документами Министерства науки и высшего образования Российской

Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования Псковской области;

1.6.4. нормативными правовыми документами, регламентирующими деятельность государственных учреждений здравоохранения;

1.6.5. Уставом ГКУЗ ПО «МИАЦ»;

1.6.6. правилами внутреннего трудового распорядка, другими нормами и правилами, установленными локальными нормативными актами ГКУЗ ПО «МИАЦ»;

1.6.7. настоящим Положением.

1.7. Кадровый центр вправе вести платную деятельность, предусмотренную законодательством Российской Федерации, Псковской области, Уставом ГКУЗ ПО «МИАЦ».

## **2. ЦЕЛИ И ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ**

2.1. Основной целью деятельности Кадрового центра является разработка и реализация комплекса мер, направленных на обеспечение системы здравоохранения Псковской области квалифицированными медицинскими кадрами.

2.2. Основными задачами Кадрового центра являются:

2.2.1. мониторинг и анализ кадровой ситуации в региональном здравоохранении, оценка потребности в медицинских работниках, эффективности мер по привлечению и закреплению медицинских кадров на рабочих местах, в том числе целевого обучения, мер социальной поддержки;

2.2.2. методическая поддержка и аналитическое сопровождение создания и внедрения централизованной модели региональной кадровой политики в сфере здравоохранения, включая координацию взаимодействия организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам медицинского и фармацевтического профиля в интересах системы здравоохранения Псковской области, государственных учреждений здравоохранения

Псковской области (далее - медицинские организации) и иных заинтересованных лиц;

2.2.3. разработка и сопровождение внедрения инструментов управления медицинским персоналом полного цикла в медицинских организациях, в том числе создание распределенной службы управления персоналом на базе кадровых служб медицинских организаций;

2.2.4. проведение консультативной, разъяснительной и методической работы по вопросам, возникающим в ходе реализации регионального проекта «Медицинские кадры».

### **3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

3.1. Мониторинг и анализ кадровой ситуации в здравоохранении Псковской области, включая оценку обеспеченности населения медицинскими кадрами, адекватности штатных расписаний медицинских организаций, укомплектованности медицинских организаций медицинскими кадрами, текучести медицинского персонала, половозрастного состава, а также определение потребности в медицинских кадрах, в том числе прогнозной, оценка эффективности целевого обучения, мер социальной поддержки, лучших практик, проведение социологических исследований, направленных на оценку удовлетворенности работой, вовлеченности и лояльности сотрудников, анализ рынка труда, уровня заработной платы, сведений о вакансиях на платформе «Работа в России» и других показателей, выполнение региональной кадровой программы в рамках федерального проекта «Медицинские кадры».

3.2. Взаимодействие с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, медицинскими организациями и иными заинтересованными лицами.

3.2.1. Взаимодействие с образовательными организациями:

3.2.1.1. обеспечение методической поддержки деятельности региональных медицинских образовательных кластеров (далее - РМОК),

включая анализ работы по достижению показателей деятельности РМОК, установленных соответствующей программой развития, организацию эффективного взаимодействия между участниками РМОК, организацию проведения совместных мероприятий, а также оказание содействия медицинским и образовательным организациям в проведении стажировок и практик, встреч с представителями работодателей, привлечении работодателей к участию в аккредитационной работе, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах, демонстрационных экзаменах, а также в организации лекций, мастер-классов и воркшопов в профессиональных образовательных учреждениях и на других внешних площадках;

3.2.1.2. сопровождение в разработке и внедрении эффективной обратной связи «работодатель - образовательная организация», проведение исследования по определению уровня удовлетворенности работодателей качеством подготовки медицинских и/или фармацевтических кадров;

3.2.1.3. осуществление предоставления обучающимся образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам медицинского и фармацевтического профиля, сведений об имеющихся вакансиях и мерах социальной поддержки, предлагаемых работодателями по соответствующим специальностям.

3.2.2. Взаимодействие с медицинскими организациями:

3.2.2.1. оказание методической поддержки медицинских организаций по вопросам формирования штатных расписаний медицинских организаций, в том числе в соответствии с порядками оказания медицинской помощи населению и иными нормативными правовыми актами, а также внесение предложений по оптимизации штатных расписаний медицинских организаций, сопровождение мероприятий по оценке эффективности использования медицинскими работниками рабочего времени и нормированию рабочего времени

работников медицинских организаций;

3.2.2.2. участие Кадрового центра в планировании мероприятий по ликвидации кадрового дефицита в медицинских организациях, в том числе в определении источников привлечения медицинских кадров, включая формирование заявок на профессиональную подготовку, целевое обучение, профессиональную переподготовку, разработку программ содействия трудоустройству медицинских работников;

3.2.2.3. проведение консультативной работы по использованию мер социальной поддержки медицинских работников, по распространению лучших практик.

3.2.3. Популяризация профессии медицинского работника в Псковской области и информирование потенциальных кандидатов:

3.2.3.1. создание и сопровождение специализированного веб-сайта и/или иного цифрового информационного ресурса, направленного на популяризацию профессии в регионе, формирование позитивного образа медицинского работника и медицинских организаций, публикацию сведений об имеющихся вакансиях и кадровых возможностях;

3.2.3.2. создание и сопровождение сообщества в социальных сетях (с обновлением на постоянной основе и акцентом на «точки» кадрового дефицита) для популяризации сведений о востребованных на региональном рынке труда медицинских профессиях и специальностях, о медицинских организациях и вакансиях, мерах социальной поддержки потенциальных кандидатов, повышения уровня заинтересованности обучающихся в трудоустройстве в регионе.

3.3. Консультативно-методическое сопровождение управления медицинским персоналом полного цикла в медицинских организациях.

3.3.1. Подбор персонала:

3.3.1.1. организация поиска медицинского и фармацевтического персонала с учетом региональных особенностей путем анализа и внедрения современных инструментов поиска персонала и моделей

организации подбора персонала, оказание консультативно-методической помощи в развитии функции подбора персонала в медицинские организации;

3.3.1.2. участие в составлении описания вакансии по типовым шаблонам, размещение на платформе «Работа в России», поиск специалистов для замещения должностей, проведение первичной оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности;

3.3.1.3. осуществление координации взаимодействия кандидатов и работодателей, кадровых служб медицинских организаций для подготовки к собеседованию, сопровождение процесса трудоустройства новых медицинских работников;

3.3.1.4. внедрение в практику медицинских организаций направления предложения (оффер) о работе кандидату, закрепляющего основные договоренности в части уровня заработной платы, условий труда и мер социальной поддержки, предназначенных кандидату.

3.3.2. Адаптация и мотивация персонала:

3.3.2.1. обеспечение разработки методологии и соответствующих документов для стандартизации процессов адаптации и мотивации персонала в медицинских организациях;

3.3.2.2. развитие корпоративной культуры медицинской организации путем проведения консультативно-методической работы.

3.3.3. Разработка и внедрение системы наставничества:

3.3.3.1. разработка типовых документов, стандартизирующих процессы наставничества в медицинских организациях;

3.3.3.2. обеспечение размещения информации о наставничестве на официальных сайтах Министерства и медицинских организаций;

3.3.3.3. организация работы «горячей линии» для консультаций организаций и физических лиц по вопросам наставничества;

3.3.3.4. организация методической поддержки медицинских организаций по вопросам выявления, подбора и мотивации наставников, применение механизмов поощрения лучших наставников и создание

условий для передачи опыта молодым специалистам, обеспечение наличия оборудования и ресурсов для процесса наставничества, повышение квалификации наставников.

3.3.4. Развитие персонала:

3.3.4.1. разработка методологии и типовых документов, стандартизирующих процессы развития персонала.

3.3.5. Работы с «сохранением» персонала:

3.3.5.1. учет и анализ причин увольнения медицинских или фармацевтических работников, в том числе для определения перспектив «сохранения» персонала.

## **4. ПРАВА И ПОЛНОМОЧИЯ**

4.1. Для достижения целей и задач, возложенных на Кадровый центр, его работники пользуются следующими правами:

4.1.1. запрашивать в соответствии с действующим законодательством у региональных органов исполнительной власти, территориальных органов, органов местного самоуправления муниципальных образований, иных организаций независимо от их организационно-правовой формы необходимую информацию по вопросам, относящимся к компетенции Кадрового центра;

4.1.2. запрашивать и получать в установленном порядке от всех медицинских организаций Псковской области информационные и аналитические материалы, необходимые для выполнения функций, возложенных на Кадровый центр;

4.1.3. представлять Министерству предложения по улучшению и повышению эффективности работы Кадрового центра;

4.1.4. представлять в установленном порядке от имени Министерства по вопросам, относящимся к компетенции Кадрового центра;

4.1.5. пользоваться компьютерной, множительной и иной

оргтехникой, а также иными материальными ресурсами ГКУЗ ПО «МИАЦ», необходимыми для обеспечения деятельности Кадрового центра, иметь доступ к соответствующим информационным базам данных, системам связи и коммуникациям;

4.1.6. на приемлемые и безопасные для здоровья условия труда, отвечающие требованиям техники безопасности;

4.1.7. привлекать в установленном порядке экспертов и специалистов для осуществления экспертно-аналитической работы, вносить предложения по созданию экспертных и рабочих групп по вопросам своей компетенции.

## **5. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА И УПРАВЛЕНИЕ**

5.1. Управление текущей деятельностью Кадрового центра осуществляет Руководитель кадрового центра, который несет ответственность за качество и эффективность деятельности Кадрового центра.

5.2. Кадровый центр осуществляет свою деятельность в непосредственном взаимодействии с Министерством. Координацию и контроль деятельности Кадрового центра осуществляет заместитель министра, курирующий вопросы реализации кадровой политики.

5.3. Квалификационные требования, должностные обязанности, права и ответственность работников Кадрового центра устанавливаются должностными инструкциями, утверждаемыми директором ГКУЗ ПО «МИАЦ» по согласованию с Министерством.

5.4. На время отсутствия Руководителя Кадрового центра (командировка, отпуск, болезнь и прочее) его должностные обязанности исполняет лицо, назначенное приказом директора ГКУЗ ПО «МИАЦ» по согласованию с Министерством. Данное лицо приобретает соответствующие права и несет ответственность за качественное исполнение возложенных на него обязанностей.

5.5. Структура и штатное расписание Кадрового центра разрабатываются с учетом основных задач, специфики и объема возлагаемых на Кадровый центр работ и утверждаются приказом ГКУЗ ПО «МИАЦ» по согласованию с Министерством.

## **6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

6.1. Всю полноту ответственности за качество и своевременность выполнения возложенных настоящим положением на Кадровый центр задач и функций несет Руководитель Кадрового центра.

6.2. Степень ответственности других работников Кадрового центра устанавливается в соответствии с должностными инструкциями, внутренними нормативными документами ГКУЗ ПО «МИАЦ» и действующим законодательством.

6.3. Работники Кадрового центра несут персональную ответственность за:

6.3.1. разглашение персональных данных и конфиденциальной информации, в том числе содержащейся в документах ограниченного распространения, а также сведений, ставших ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей;

6.3.2. ненадлежащее ведение документации, предусмотренной нормативными правовыми документами;

6.3.3. несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, противопожарной безопасности и техники безопасности, санитарных норм и правил;

6.3.4. обеспечение сохранности имущества, находящегося в Кадровом центре.