

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шуматов Валентин Борисович

Должность: Ректор

Дата подписания: 13.03.2025 16:48:37

Уникальный программный ключ:

1cef78fd73d75dc6ecf72fe1eb94fee387a2985d2657b784eec05b3a194eb4



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ТИХООКЕАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Министерства здравоохранения Российской Федерации

(ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России)

УТВЕРЖАЮ

Ректор



В.Б. Шуматов

13 января 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о центре анализа кадровой обеспеченности систем здравоохранения регионов ДФО

ПЛ-367-2025

Владивосток – 2025

1. Общие положения

1.1. Положение о центре анализа кадровой обеспеченности систем здравоохранения регионов ДФО (далее – Положение) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тихоокеанский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России, Университет) разработано на основании:

- Федерального закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ;

- Перечня поручений по вопросам совершенствования кадрового обеспечения системы здравоохранения (Утвержден президентом РФ 25.08.2023 п пр-1675.

- Устава ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России,

- иными локальными актами ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России.

1.2. Настоящее Положение определяет правовой статус Центра, цели, основные направления деятельности, права, ответственность, порядок организации деятельности Департамента, взаимодействие с другими структурными подразделениями Университета и сторонними организациями.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на сотрудников Центра и структурных подразделений ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России.

1.4. Организация работы, методическое руководство и контроль соблюдения требований настоящего Положения возлагается на уполномоченного проректора.

1.5. Настоящее Положение является локальным нормативным актом и обязательно к исполнению всеми сотрудниками ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России.

II. Основные положения

2.1. Центр анализа кадровой обеспеченности систем здравоохранения регионов ДФО (далее – Центр анализа кадровой обеспеченности) является

структурным, ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России, обеспечивающим в рамках своих компетенций реализацию приоритетных задач Университета по реализации кадровой политики регионов Дальневосточного федерального округа.

2.2. Центр анализа кадровой обеспеченности не является юридическим лицом, организуется, ликвидируется приказом ректора университета на основании решения ученого совета ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России.

2.3. В своей деятельности Центр анализа кадровой обеспеченности руководствуется Конституцией Российской Федерации, действующим законодательством Российской Федерации, Уставом Университета, приказами, распоряжениями и указаниями ректора Университета, Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Университета по вопросам, касающимся деятельности Центра анализа кадровой обеспеченности.

2.4. Центр анализа кадровой обеспеченности находится в прямом подчинении ректора Университета.

2.5. Непосредственное подчинение Центра анализа кадровой обеспеченности устанавливается действующим приказом об административной организационной структуре ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России.

2.6. Центр анализа кадровой обеспеченности возглавляет руководитель, назначаемый на должность и освобождаемый от должности приказом ректора Университета, в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации. В период временного отсутствия руководителя его обязанности возлагаются на другого сотрудника согласно распределению обязанностей, внутри Центра анализа кадровой обеспеченности.

2.7. Структура и штатная численность Центра анализа кадровой обеспеченности определяется поставленными задачами выполняемыми функциями, утверждается ректором Университета и отражается в штатном расписании.

2.8. Квалификационные требования, функциональные обязанности, права, ответственность работников Центра анализа кадровой обеспеченности регламентируются должностными инструкциями, утверждаемыми ректором Университета.

2.9. Центр анализа кадровой обеспеченности осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими службами и структурными подразделениями Университета, а также в пределах своей компетенции со сторонними организациями.

III. Основные цели и задачи деятельности

3.1. Целью деятельности Центра анализа кадровой обеспеченности является научное, методологическое и информационное обеспечение оперативных, тактических, стратегических и инновационных решений при реализации мероприятий направленных на развитие и профессионального совершенствования кадрового потенциала системы здравоохранения регионов Дальневосточного федерального округа

3.2. Основные функциональные задачи деятельности Центр анализа кадровой обеспеченности, направленные на реализацию поставленной цели:

3.2.1. Организация агрегации (сбор, систематизация и хранение), визуализации и обработки данных и статистических показателей характеризующих состояние кадровой обеспеченности системы здравоохранения субъектов Дальнего востока.

3.2.2. Обеспечение достоверности сведений и медико-статистических данных о сети здравоохранения, медицинских кадрах и деятельности медицинских учреждений в области кадровой политики.

3.2.3. Осуществление постоянного мониторинга за состоянием кадрового обеспечения учреждений здравоохранения и подготовки кадров для регионов Дальнего Востока.

3.2.4. Обеспечение проведения по каждому субъекту Дальневосточного федерального округа анализа фактических значений показателей отражающих состояние по обеспечению населения региона медицинскими кадрами, включая анализ социально-экономических условий профессиональной деятельности медицинских работников в современных условиях.

3.2.5. Обеспечение анализа агрегируемых данных с целью выявления тенденции кадрового обеспечения медицинских организаций, проблем в системе государственного управления кадровым потенциалом, охарактеризовать состояние и проблемы воспроизводства медицинских кадров.

3.2.6. Оценка эффективности реализации субъектами Дальневосточного федерального округа мероприятий реализации стратегии современной кадровой политики в системе здравоохранения, по привлечению и закреплению медицинских кадров на рабочих местах, эффективность их влияния на восполнение кадровых дефицитов.

3.2.7. Подготовка аналитической и статистической отчетности, отчетных и презентационных материалов, разработку и внедрение математических моделей в целях информационно-аналитического обеспечения мероприятий по реализации кадровой политики в системе здравоохранения Правительства Российской Федерации в субъектах Дальневосточного федерального округа.

3.2.8. Разработка предложений, рекомендаций и мероприятий по совершенствованию кадровой политики в здравоохранении с учетом специфики организации медицинской помощи на территории региона

3.2.9. Иные функциональные задачи, относящиеся деятельности Центра анализа кадровой обеспеченности

IV. Права и обязанности

4.1. Права Центра анализа кадровой обеспеченности:

4.1.1. Получать информацию от территориальных органов и организаций здравоохранения (по согласованию) по вопросам информации, необходимые для выполнения управлением своих функций, в пределах своих должностных обязанностей

4.1.2. Инициировать и проводить совещания по учебным, научным, административно-правовым, организационным и другим вопросам по направлению деятельности Центра анализа кадровой обеспеченности.

4.1.3. Участвовать в служебных совещаниях различного уровня при обсуждении вопросов, касающихся исполняемых работниками структурного подразделения должностных обязанностей.

4.1.4. Вносить предложения ректору Университета по вопросам, входящим в сферу деятельности Центра анализа кадровой обеспеченности в пределах своей компетенции.

4.1.5. Организовывать повышение квалификации сотрудников Центра анализа кадровой обеспеченности и Университета по вопросам касающихся деятельности подразделения.

4.1.6. Готовить проекты рекомендаций и указаний по вопросам кадровой обеспеченности процесса и осуществлять контроль над их исполнением;

4.1.7. Привлекать сотрудников Университета, при необходимости к решению задач в пределах компетенции Центра анализа кадровой обеспеченности, включая создание рабочих, инициативных и экспертных групп.

V. Ответственность

5.1. Всю полноту ответственности за качество и своевременность выполнения возложенных настоящим Положением на Центра анализа кадровой обеспеченности задач и функций, а также за создание условий для эффективной работы сотрудников несёт руководитель Центра анализа кадровой обеспеченности.

5.2. Сотрудник Центра анализа кадровой обеспеченности несёт ответственность:

5.2.1. За неисполнение и/или ненадлежащее исполнение приказов и распоряжений руководства Университета, руководителя Центра анализа кадровой обеспеченности.

5.2.2. За несоблюдение законодательных требований Российской Федерации. Устава Университета, организационно-правовых и иных локальных актов Университета.

5.2.3. За неисполнение и/или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, несоблюдение трудовой дисциплины, а также правил внутреннего распорядка, требований по охране труда и технике безопасности.

5.2.4. За разглашение конфиденциальных сведений, полученных при осуществлении деятельности Центра анализа кадровой обеспеченности.

5.2.5. За сохранность документов, поступающих на исполнение.

5.2.6. За правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности в пределах, определенных действующим административным и гражданским законодательством Российской Федерации.

5.2.7. За причинение материального ущерба в пределах, определенных действующим трудовым и гражданским законодательством Российской Федерации.