ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ «МЕДИКО-САНИТАРНАЯ ЧАСТЬ № 59 ФЕДЕРАЛЬНОГО МЕДИКО-БИОЛОГИЧЕСКОГО АГЕНТСТВА» (ФГБУЗ МСЧ № 59 ФМБА РОССИИ)

ПОЛОЖЕНИЕ О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ ФГБУЗ МСЧ № 59 ФМБА РОССИИ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет основные цели, задачи, принципы и направления кадровой политики Федерального государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Медико-санитарная часть № 59 Федерального медико-биологического агентства» (далее — Учреждение).

1.2. Кадровая политика Учреждения является составной частью стратегии его развития и направлена на формирование высококвалифицированного, стабильного и мотивированного трудового коллектива, способного обеспечить доступность, качество и эффективность квалифицированной медицинской помощи работникам градообразующих предприятий и населению ЗАТО г. Заречный.

1.3. Правовую основу кадровой политики Учреждения составляют:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
- Устав ФГБУЗ МСЧ № 59 ФМБА России;
- Отраслевое соглашение по организациям и медицинским учреждениям, находящимся в ведении ФМБА России;
- Приказы и распоряжения Федерального медико-биологического агентства (ФМБА России);
- Настоящее Положение, Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты Учреждения.

1.4. Кадровая политика Учреждения реализуется через деятельность отдела кадров, руководителей структурных подразделений, а также при взаимодействии с ФМБА России, образовательными и научными организациями.

1.5. Контроль за реализацией кадровой политики осуществляет начальник Учреждения и заместитель начальника по кадровым и правовым вопросам.

II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

2.1. **Главной целью** кадровой политики Учреждения является обеспечение устойчивого кадрового потенциала, позволяющего оказывать медицинскую помощь в полном объёме и надлежащего качества.

2.2. **Основные задачи** кадровой политики:

2.2.1. **Укомплектование** Учреждения квалифицированными медицинскими и иными работниками по всем специальностям, в том числе по наиболее востребованным врачебным специальностям.

2.2.2. **Сохранение и развитие** кадрового потенциала, повышение профессионального уровня работников.

2.2.3. **Оптимизация** численности и состава работников в соответствии с потребностями Учреждения.

2.2.4. **Создание эффективной системы** подбора, расстановки, адаптации, обучения, оценки и мотивации персонала.

2.2.5. **Формирование кадрового резерва** и обеспечение преемственности руководящих кадров.

2.2.6. **Обеспечение социальных гарантий** и соблюдение трудовых прав работников в соответствии с законодательством и отраслевыми соглашениями.

III. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

3.1. Подбор и привлечение персонала

3.1.1. Учреждение осуществляет систематическую работу по привлечению медицинских специалистов, в том числе с использованием следующих механизмов:

- размещение информации о вакансиях в средствах массовой информации (телевидение, радио) Пензенского и близлежащих регионов;
- размещение информации о вакансиях в медицинских вузах г. Пензы, Саратова, Самары, Саранска, Рязани и других городов;
- участие в ярмарках вакансий, проводимых в образовательных медицинских учреждениях Пензенской области;
- взаимодействие с центрами занятости населения.

3.1.2. Учреждение активно участвует в программах привлечения специалистов, в том числе в программе предоставления единовременных компенсационных выплат в размере 1 млн рублей для врачей и 0,5 млн рублей для фельдшеров, впервые прибывших (переехавших) на работу в закрытые административно-территориальные образования, обслуживаемые учреждениями ФМБА России.

3.1.3. Учреждение осуществляет целевую подготовку кадрового резерва посредством предоставления целевых направлений на обучение в ведущие вузы страны.

3.2. Адаптация и наставничество

3.2.1. В Учреждении реализуется система адаптации вновь принятых работников, направленная на их скорейшее включение в трудовую деятельность и освоение профессиональных навыков.

3.2.2. В соответствии с Федеральным законом от 17 ноября 2025 г. № 424-ФЗ и приказами Минздрава России от 5 марта 2026 г. № 167н и № 166н в Учреждении организовано **обязательное наставничество** для выпускников медицинских вузов и колледжей, впервые прошедших первичную или первичную специализированную аккредитацию.

3.2.3. Наставничество осуществляется опытными специалистами Учреждения в целях передачи профессионального опыта, развития практических навыков и формирования профессиональной уверенности у молодых специалистов.

3.3. Профессиональное развитие и обучение

3.3.1. Учреждение создаёт многоуровневую базу для подготовки медицинских работников, как с высшим, так и со средним медицинским образованием.

3.3.2. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка работников осуществляются:

- в Институте повышения квалификации ФМБА России (г. Москва);
- в Пензенском институте усовершенствования врачей;
- в Российской медицинской академии последипломного образования.

3.3.3. Вовлечение учебных заведений базового и последипломного образования является определяющим фактором в планировании подготовки медицинских работников.

3.4. Оценка и аттестация персонала

3.4.1. В Учреждении проводится систематическая оценка профессиональных знаний и навыков работников в соответствии с требованиями законодательства и локальных нормативных актов.

3.4.2. Работники Учреждения проходят аттестацию на присвоение квалификационных категорий в установленном порядке. В Учреждении работают:

- __1_ доктора медицинских наук;
- __3_ кандидата медицинских наук;
- __2_ заслуженных врача РФ;
- __10_ врачей, награждённых «Золотым крестом ФМБА России»;
- _11__ отличников здравоохранения;
- _32__ врачей высшей квалификационной категории;
- __2_ врач первой квалификационной категории,

3.5. Мотивация и стимулирование труда

3.5.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений здравоохранения, подведомственных ФМБА России.

3.5.2. Работникам устанавливаются стимулирующие и компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном законодательством и локальными нормативными актами.

3.5.3. Медицинским работникам Учреждения в соответствии со статьёй 350 ТК РФ устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

3.6. Формирование кадрового резерва

3.6.1. В Учреждении формируется кадровый резерв на замещение руководящих должностей в соответствии с Положением о кадровом резерве Федерального медико-биологического агентства и его территориальных органов.

3.6.2. Работа с кадровым резервом включает выявление перспективных работников, их целевую подготовку, стажировку и последующее выдвижение на руководящие должности.

3.7. Социальная поддержка и гарантии

3.7.1. Учреждение обеспечивает соблюдение прав и гарантий работников в области оплаты труда, охраны труда, социального страхования и пенсионного обеспечения.

3.7.2. Работникам Учреждения предоставляются социальные льготы и гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, отраслевым соглашением и коллективным договором.

IV. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

4.1. Непосредственную работу по реализации кадровой политики осуществляет **отдел кадров Учреждения**.

4.2. **Основные функции отдела кадров**:

- организационно-документационное обеспечение кадровой работы;
- подбор, расстановка и учёт работников;
- оформление приёма, перевода и увольнения работников;
- ведение трудовых книжек и личных дел;
- организация проведения аттестации работников;
- подготовка материалов для представления работников к поощрениям и награждениям;
- взаимодействие с ФМБА России, образовательными и иными организациями по вопросам кадровой работы.

4.3. Должностные обязанности, права и ответственность работников отдела кадров устанавливаются должностными инструкциями.

V. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И КОНТРОЛЬ

5.1. Ответственность за реализацию кадровой политики Учреждения несёт начальник ФГБУЗ МСЧ № № 59 ФМБА России.

5.2. Непосредственный контроль за соблюдением настоящего Положения осуществляет заместитель начальника по кадровым и правовым вопросам.

5.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом начальника Учреждения.

5.4. Изменения и дополнения в Положение вносятся приказом начальника Учреждения по согласованию с заместителем начальника по кадровым и правовым вопросам.

VI. КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Юридический и фактический адрес: 442960, Пензенская область, г. Заречный, ул. Спортивная, д. 8

Телефон/факс: +7 (8412) 60-55-38, 60-10-80

Электронная почта: kanz@msch59.ru

Ответственный за кадровую работу: заместитель начальника по кадровым и правовым вопросам — **Кафтасьев Сергей Владимирович**, тел. 60-59-50

Отдел кадров: тел. 60-47-89

ОТЧЁТ
о реализации кадровой политики ФГБУЗ МСЧ № 59 ФМБА России
(обобщённые результаты и перспективы до 2035 года)
по состоянию на 1 сентября 2026 года

1. Итоги работы за период до 2026 года

Проблема дефицита медицинских кадров, особенно врачей узких специальностей, является одной из наиболее острых для здравоохранения страны в целом. Причины этого явления многогранны: это и дисбаланс в распределении выпускников, которые стремятся в крупные федеральные и региональные центры, и «старение» кадрового состава, и высокая нагрузка на врача. В результате учреждения в малых городах, сельской местности и ЗАТО сталкиваются с кадровым дефицитом.

В целях борьбы с проблемой дефицита кадров в МСЧ № 59 уже более 10 лет реализуется последовательная планомерная кадровая политика, которая в совокупности с комплексными мерами поддержки ФМБА России и администрации города Заречного позволяет привлекать на работу в город молодые врачебные кадры по наиболее востребованным специальностям.

За период с 2020 по 2026 год в учреждении сформирована эффективная система привлечения, подготовки и закрепления медицинских кадров, позволившая достичь следующих результатов:

Кадровый состав (на 01.10.2026):

Показатель	Штатные должности (шт. ед.)	Физические лица (чел.)
Всего	1 231,5	946
Врачи	268,75	203
Средний медицинский персонал	541,5	426
Прочий персонал (в т.ч. 24,5 ставки, приравненные к врачам)	323	250
Младший медицинский персонал	98,25	67

Ключевые результаты привлечения и закрепления кадров:

1. По программе единовременных компенсационных выплат («Земский врач» для ЗАТО) за 2020–2026 гг. привлечено 35 врачей и 8 фельдшеров скорой медицинской помощи по 14 наиболее востребованным специальностям:

Специальность	Количество
Врач-терапевт участковый	10
Врач-онколог	2
Врач-акушер-гинеколог	4

Специальность	Количество
Врач-педиатр участковый	5
Врач-детский хирург	1
Врач-травматолог-ортопед	2
Врач-офтальмолог	1
Врач-психиатр-нарколог	1
Врач-ревматолог	1
Врач-уролог	2
Врач-эндокринолог	2
Врач ультразвуковой диагностики	2
Врач скорой медицинской помощи	1
Врач-хирург	1

2. За счёт целевой подготовки (специалитет и ординатура) сформирован долгосрочный кадровый резерв, обеспечивающий плановую смену поколений.

3. За 2023–2026 гг. в учреждение трудоустроено более 50 новых врачей-специалистов**,** что позволило закрыть ключевые вакансии, снизить нагрузку на действующий персонал и восполнить естественную текучесть.

4. За счёт средств учреждения в 2016–2025 гг. подготовлено 10 врачей по дефицитным специальностям.

5. С 1 марта 2026 года в соответствии с Федеральным законом от 17.11.2025 № 424-ФЗ и приказами Минздрава России от 05.03.2026 № 167н и № 166н в учреждении организовано обязательное наставничество для выпускников, впервые прошедших аккредитацию. Назначены наставники из числа опытных врачей и среднего персонала, разработаны индивидуальные планы адаптации (срок наставничества – от 1 до 3 лет). Это обеспечивает быструю профессиональную адаптацию и передачу практического опыта молодым специалистам.

2. Плановое пополнение штата с разбивкой по годам и специалистам

Благодаря системной целевой подготовке, горизонт планирования кадрового обеспечения учреждения составляет 6–8 лет и позволяет прогнозировать пополнение штата до 2035 года.

2.1. Целевой специалитет (договоры, заключённые в 2026 году, и перспективы до 2029 года)

В 2026 год**у** заключено 3 целевых договора на обучение по программе специалитета. Указанные специалисты поступят на работу в 2032 год**у** или продолжат обучение в ординатуре по наиболее востребованным специальностям со сроком поступления на работу в 2034 году.

В 2027 году планируется заключить 5 целевых договора на обучение по программе специалитета. Указанные специалисты поступят на работу в 2033 году или продолжат обучение в ординатуре со сроком поступления на работу в 2035 году**.**

Планируемые выпуски по специалитету (договоры, заключённые в 2019–2025 гг.):

Год выпуска	Специальность	Кол-во	Дальнейшие мероприятия
2027	Лечебное дело	3	Ординатура по специальностям: акушер-гинеколог, оториноларинголог, травматолог-ортопед. Выход на работу – 2029 г.
2027	Педиатрия	1	Выход на работу в 2027 г.
2028	Лечебное дело	3	Ординатура по востребованным специальностям, выход – 2030 г.
2028	Педиатрия	2	Ординатура по востребованным специальностям, выход – 2030 г.

2.2. Целевая ординатура (договоры, заключённые в 2026 году, и планы до 2029 года)

За период с 2021 по 2026 год (включительно) заключено 35 целевых договоров на обучение в ординатуре:

- 29 договоров – в 2021–2025 гг.;
- 6 договоров – в 2026 году.

Ближайшие выходы на работу (выпуски 2026–2027 гг.)**:**

- 2026 год – 2 врача-терапевта, анестезиолог-реаниматолог, врач-рентгенолог (уже приступают);
- 2027 год – 2 врача-терапевта, 2 врача-невролога, 1 врач-онколог.

В 2026 году заключены 6 договоров на целевое обучение в ординатуре по специальностям:

- врач-кардиолог (1),
- врач-психиатр (1),
- врач-терапевт (2),
- врач-анестезиолог-реаниматолог (2).

Выход на работу – 2028 год**.**

В 2027 году планируется заключить целевые договоры на обучение в ординатуре по специальностям: врач-травматолог-ортопед, врач-оториноларинголог, врач-акушер-гинеколог.

2.3. Дополнительная подготовка за счёт учреждения

В 2016–2025 гг. за счёт средств МСЧ № 59 подготовлено 10 врачей**.** В 2027 году ожидается трудоустройство врача-хирурга.

В 2026 году заключены 2 договора на обучение в ординатуре за счёт средств учреждения по специальностям:

- травматолог-ортопед (во взрослую поликлинику),
- акушер-гинеколог.

Срок поступления на работу – 2028 год.

2.4. Активная работа по привлечению специалистов на открытом рынке труда

Помимо целевой подготовки, учреждение ведёт системную работу по поиску и привлечению медицинских кадров:

• публикация вакансий на официальном сайте учреждения, на порталах по поиску работы, а также на сайтах медицинских вузов и профильных образовательных организаций;

• организация встреч с выпускниками медицинских вузов – учреждение регулярно проводит дни открытых дверей, презентации и встречи со студентами старших курсов и ординаторами;

• участие в ярмарках вакансий и профориентационных мероприятиях, проводимых как в Пензенской области, так и в других регионах (г. Пенза, Саратов, Самара, Саранск, Рязань и др.);

• индивидуальная работа с потенциальными кандидатами – сотрудники отдела кадров и руководители структурных подразделений лично взаимодействуют с соискателями, информируя их о мерах поддержки (жилищные программы, компенсационные выплаты, наставничество) и условиях работы в ЗАТО.

Такой комплексный подход – сочетание долгосрочного планирования через целевой набор и активного поиска на рынке труда – позволяет оперативно закрывать текущие вакансии и формировать устойчивый кадровый резерв на перспективу.

2.5. График ожидаемого пополнения штата (по целевой подготовке)

Год выхода	Кол-во	Специалисты и источник подготовки
2026 (уже приступают)	4	2 терапевта, анестезиолог-реаниматолог, рентгенолог (все – целевики-ординаторы)
2027	7	педиатр (целевик-специалитет), 2 терапевта (целевики-ординаторы), 2 невролога (целевики-ординаторы), онколог (целевик-ординатор), хирург (обучен за счёт учреждения)
2028	8	психиатр, кардиолог, 2 анестезиолога-реаниматолога, 2 терапевта (все – целевики-ординаторы 2026 г.),
2029	3	акушер-гинеколог, оториноларинголог, травматолог-ортопед (выпускники специалитета 2027 г. после ординатуры)
2030	5	3 врача (лечебное дело) и 2 педиатра (выпускники специалитета 2028 г. после ординатуры)
2032–35	поэтапно	выпускники по новым целевым договорам специалитета (3 договора 2026 г., планируемые 4 договора в 2027 г.) с возможным продолжением в ординатуре

3. Привлечение специалистов (программы «Земский доктор» и жилищное обеспечение)

3.1. Программа «Земский доктор» (для ЗАТО)

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 23.12.2019 № 1774 и Приказом ФМБА России от 24.12.2020 № 386 в учреждении действуют единовременные компенсационные выплаты:

• врачам – 1 млн рублей**;**

• фельдшерам – 0,5 млн рублей**.**

За 2020–2026 гг. по программе привлечено 35 врачей и 8 фельдшеров скорой медицинской помощи. Закрыты вакансии по специальностям: терапевт участковый (10), педиатр (5), акушер-гинеколог (4), онколог (2), уролог (2), травматолог-ортопед (2), эндокринолог (2), УЗИ-диагност (2), а также по единичным ставкам: детский хирург, офтальмолог, психиатр-нарколог, ревматолог, врач СМП, хирург.

3.2. Жилищное обеспечение

В целях привлечения новых специалистов в МСЧ № 59 уже более 10 лет действует трёхуровневая система жилищной поддержки:

1. Служебное жильё с правом приватизации через 10 лет – с 2021 года предоставлено 23 квартиры врачам и медицинским сёстрам.
2. Арендное жильё по символической цене – программа действует более 10 лет, предоставлено 25 квартир врачам дефицитных специальностей.
3. Частичная компенсация найма жилья (до 50% расходов) – для иногородних работников, не участвующих в первых двух программах.

Приобретение жилья за счёт средств Госкорпорации «Росатом»:

• 2025 год – приобретено 3 однокомнатные квартиры для иногородних врачей учреждения;

• 2026 год – приобретена 1 двухкомнатная квартира для иногородних сотрудников.

Данные меры являются ключевым фактором привлечения специалистов из других регионов и их закрепления в ЗАТО.

4. Наиболее востребованные врачебные специальности и проводимые мероприятия (на 01.09.2026)

Взрослая поликлиника

Специальность	Причина дефицита	Проводимые мероприятия
Врач-кардиолог	В штатном расписании 2 должности, 2 сотрудника находятся в отпуске по уходу за ребёнком.	Поиск сотрудника. В 2026 году заключён договор о целевом обучении по программе ординатуры по указанной специальности. Выход на работу в 2028 году.
Врач-онколог (0,5 ставки) на период временного отсутствия основного работника	Предусмотрено 2 должности, занято 2 физических лица, но 1 сотрудник находится в отпуске по беременности и родам. Один врач-онколог ведёт приём в объёме 1,5 ставки.	В 2027 году на работу выйдет выпускник-целевик учреждения.
Врач-травматолог-ортопед (1 ставка)	Предусмотрено 2 должности, занято 1 физическое лицо. Специалист ведёт приём в объёме 1,5 ставки.	Поиск сотрудника. В 2026 году заключён договор о целевой подготовке по указанной специальности. Выход на работу в 2028 году.

Детская поликлиника

Специальность	Причина дефицита	Проводимые мероприятия
Врач-детский хирург	Редкая специальность. Предусмотрено 0,5 ставки, занято 1 физическое лицо (ведёт приём в объёме 0,25 ставки). Учреждение готово принять сотрудника на объём работы до 1	Поиск сотрудника.

Специальность	Причина дефицита	Проводимые мероприятия
	ставки.	
Врач-педиатр участковый	Предусмотрено 11 ставок, занято 10 физических лиц. Вакантные ставки замещаются в порядке совмещения (ст. 60.2 ТК РФ).	В 2027 году в рамках целевой подготовки будет принят 1 специалист, в 2028 году – ещё 1 специалист.
Врач-офтальмолог	Предусмотрена 1 ставка, на работу в порядке внешнего совместительства принят сотрудник на 0,25 ставки. Учреждение готово принять сотрудника на объём работы до 1 ставки.	Поиск сотрудника.
Врач-фтизиатр участковый (0,25 ставки)	Ставка замещается в порядке совмещения (ст. 60.2 ТК РФ) врачом-фтизиатром городской поликлиники.	Поиск сотрудника.

5. Приём врачей и среднего медицинского персонала в 2025–2026 годах

5.1. Врачи

Принятые врачи в 2025 году (12 человек):

4 врача-терапевта участковых (2 целевика), врач-рентгенолог, врач-неонатолог, врач-кардиолог, врач-травматолог-ортопед (детская поликлиника, целевик), врач-дерматовенеролог (детская поликлиника, целевик), врач-офтальмолог (городская поликлиника, целевик), врач-стоматолог-хирург (целевик), врач-стоматолог-ортопед.

Принятые врачи в 2026 году (по состоянию на 01.10):

2 врача-терапевта участковых (1 целевик), анестезиолог-реаниматолог (целевик), рентгенолог (целевик), врач-педиатр, 2 врача-хирурга (врачи-стажёры).

5.2. Средний медицинский персонал

2025 год:

приняты 2 фельдшера скорой медицинской помощи, 1 акушерка, 1 рентгенолаборант, 11 медицинских сестёр.

2026 год (на 01.09):

приняты 3 фельдшера скорой медицинской помощи, 11 медицинских сестёр, 1 фельдшер-лаборант.

6. Итоговое резюме и перспективы

Благодаря последовательной реализации программ, за период с 2023 по 2026 год в МСЧ № 59 привлечено более 50 новых врачей-специалистов, что позволило закрыть ключевые вакансии, снизить кадровую нагрузку на действующий персонал и восполнить текучесть кадров. Вышеуказанная работа позволяет планировать качественную и своевременную медицинскую помощь жителям города Заречного с перспективой до 2032–2035 годов.

Системная кадровая политика МСЧ № 59, основанная на сочетании:

- финансовых стимулов (компенсационные выплаты по программе «Земский доктор»);
- долгосрочного планирования (целевая подготовка по программам специалитета и ординатуры);
- жилищной поддержки (трёхуровневая система, включая приобретение квартир за счёт средств Росатома);

• наставничества (обязательное наставничество для выпускников, впервые прошедших аккредитацию);

• активного поиска на рынке труда (публикация вакансий, встречи с выпускниками, участие в ярмарках вакансий),

позволяет учреждению:

• стабильно закрывать наиболее дефицитные вакансии;

• планово пополнять штат молодыми специалистами до 2035 года;

• поддерживать укомплектованность амбулаторного звена на уровне **93–96%** (один из лучших показателей в Пензенской области);

• к 2028 году выйти на 100% укомплектованность по большинству специальностей, поэтапно замещая совместительство штатными работниками.

МСЧ № 59 открыто признаёт сохраняющийся дефицит по ряду узких специальностей. Однако представленный системный подход в сочетании с финансовой поддержкой, стратегическим планированием кадрового резерва и решением жилищного вопроса позволяет стабилизировать кадровую ситуацию, планировать развитие медицины в городе и, что самое важное, обеспечивать доступность и качество медицинской помощи для населения ЗАТО г. Заречный в долгосрочной перспективе.

Контактная информация:

Заместитель начальника по кадровым и правовым вопросам

Кафтасьев Сергей Владимирович

Тел.: +7 (8412) 60-59-50

E-mail: kanz@msch59.ru

Отдел кадров:

Тел.: +7 (8412) 60-47-89

Режим работы: пн–пт 8:00–17:00, обед 12:00–13:00, сб–вс – выходной.