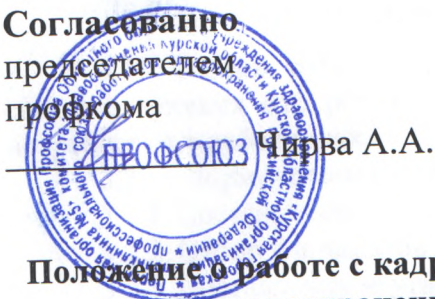
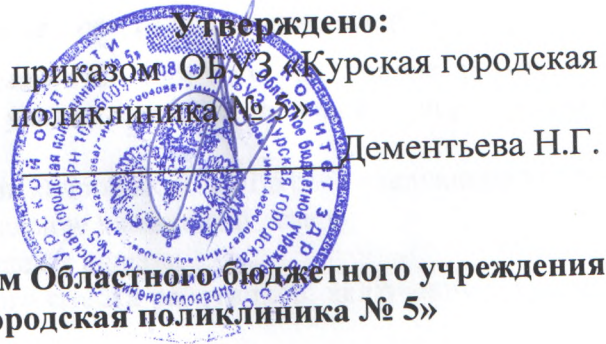


Согласовано
председателем
профкома



Утверждено:
приказом ОБУЗ «Курская городская
поликлиника № 5»



Положение о работе с кадровым резервом Областного бюджетного учреждения здравоохранения «Курская городская поликлиника № 5»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о работе с кадровым резервом ОБУЗ «Курская городская поликлиника № 5» разработано в целях повышения эффективности работы по подбору, подготовке и использованию кадрового состава ОБУЗ «Курская городская поликлиника № 5» и определяет порядок формирования резерва руководящих кадров ОБУЗ «Курская городская поликлиника № 5» (далее – резерв руководящих кадров) и работу с ним.

1.2. Резерв руководящих кадров формируется из работников ОБУЗ «Курская городская поликлиника № 5» (далее – учреждение) для выдвижения их на руководящие должности, входящие по подчиненности в номенклатуру должностей учреждения (руководитель структурного подразделения, заместитель руководителя учреждения).

1.3. Резерв руководящих кадров представляет собой список лиц, соответствующих или способных соответствовать в результате дополнительной подготовки квалификационным требованиям по руководящим должностям в учреждении.

1.4. Работники, включенные в резерв руководящих кадров, не закрепляются как кандидаты на конкретную должность в учреждении.

1.5. Включение работника в резерв руководящих кадров осуществляется с его согласия.

2. Основные принципы формирования резерва руководящих кадров

2.1. Формирование резерва руководящих кадров основывается на следующих основных принципах:

2.1.1. Равный доступ работников учреждения к замещению вакантной должности и равные условия при замещении должности независимо от каких-либо обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами работника;

2.1.2. Объективность (оценка профессиональных и личностных качеств, а также результатов профессиональной деятельности работника осуществляется коллегиально на основе объективных критериев оценки);

2.1.3. Профессионализм и компетентность работников, предлагаемых к включению в резерв руководящих кадров и включенных в резерв руководящих кадров;

2.1.4. Доступность информации о порядке формирования резерва руководящих кадров;

2.1.5. Взаимодействие с представителями работников при формировании резерва руководящих кадров;

2.1.6. Соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при формировании резерва руководящих кадров и работы с ним;

2.1.7. Планирование текущей и перспективной потребности в работниках с учетом перспектив развития учреждения.

3. Порядок формирования резерва руководящих кадров

3.1. Резерв руководящих кадров формируется ежегодно на основе результатов соответствующих отборочных мероприятий с учетом прогноза текущей и перспективной потребности в работниках.

3.2. Формирование резерва руководящих кадров включает в себя следующие этапы:

3.2.1. Составление рекомендации на зачисление в кадровый резерв;

3.2.2. Отбор кандидатов в резерв руководящих кадров;

3.2.3. Составление и утверждение сводного списка работников, включенных в резерв руководящих кадров.

3.4. Рекомендации на зачисление в кадровый резерв и список работников включенных в резерв руководящих кадров на следующий год направляются в отдел кадров учреждения ежегодно до 1 сентября календарного года.

3.6. Отбор кандидатов в резерв руководящих кадров основывается на объективной и всесторонней оценке результатов их профессиональной деятельности по следующим направлениям:

3.6.1. Высокая профессиональная подготовка;

3.6.2. Наличие практических управленческих навыков;

3.6.3. Наличие организаторских способностей;

3.6.4. Инициативность;

3.6.5. Оперативность в работе в современных условиях;

3.6.6. Способность к самообразованию и выработке необходимых качеств для исполнения должностных обязанностей.

3.7. Отбор кандидатов в резерв руководящих кадров на данном этапе осуществляется комиссией по формированию резерва руководящих кадров и работы с ним, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения.

Комиссия по формированию резерва руководящих кадров и работы с ним на первом заседании определяет порядок своей работы и принятия решений.

3.8. Тщательный отбор кандидатов в резерв руководящих кадров является основным условием его высокой действенности и является основой для последующей работы с резервом руководящих кадров.

Итогом отбора кандидатов в резерв руководящих кадров является выявление работников, способных к замещению руководящих должностей и рекомендуемых к включению в резерв руководящих кадров.

3.9. По результатам отбора кандидатов в резерв руководящих кадров и на основании решения комиссии по формированию резерва руководящих кадров и работы с ним составляется сводный список работников, рекомендуемых к включению в резерв руководящих кадров.

3.10. При временном отсутствии руководителя подразделения, преимущественно на исполнение его обязанностей пользуются лица, состоящие в резерве руководящих кадров.

3.11. Сводный список работников, рекомендуемых к включению в резерв руководящих кадров, подписывается членами комиссии по формированию резерва руководящих кадров и работы с ним, присутствующими на заседании комиссии, и утверждается руководителем учреждения.

3.12. Включение работника в резерв руководящих кадров осуществляется при его соответствии утвержденным квалификационными требованиями к замещаемой должности.

3.13. На основании утвержденного сводного списка работников, включенных в резерв руководящих кадров руководителем, учреждения издается приказ о включении в резерв руководящих кадров конкретных работников учреждения.

3.14. Рекомендации на зачисление в кадровый резерв, списки работников включенных в резерв руководящих кадров и план индивидуальной подготовки кадрового резерва хранятся в кадровой службе учреждения.

3.15. Персональный состав резерва руководящих кадров ежегодно корректируется и после обсуждения на комиссии по формированию резерва руководящих кадров и работы с ним соответствующие изменения в персональном составе резерва руководящих кадров оформляются в установленном порядке.

3.16. Работники, включенные в состав резерва руководящих кадров на текущий календарный год, могут включаться в резерв руководящих кадров и на последующие годы.

3.17. Ежегодно до 1 сентября текущего календарного года руководители структурных подразделений вносят предложения в комиссию по формированию резерва руководящих кадров и работы с ним об оставлении его в составе резерва руководящих кадров или об исключении.

3.18. Основаниями для исключения работника из персонального состава резерва руководящих кадров являются:

- личное заявление об исключении из состава резерва руководящих кадров;
- письменный отказ заместить руководящую должность;
- прекращение трудового договора;
- наложение дисциплинарного взыскания на весь период его действия;
- письменный отказ от прохождения переподготовки (переквалификации) и (или) повышения квалификации;
- признание работника недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;
- наличия у работника стойкой утраты трудоспособности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- дисквалификация, осуждение работника к наказанию в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу, а также наличия неснятой или непогашенной судимости;
- представление работником подложных документов или заведомо ложных сведений.

3.19. Решение об исключении работника из персонального состава резерва руководящих кадров оформляется в установленном порядке.

4. Порядок работы с резервом руководящих кадров

4.1. Работа с резервом руководящих кадров проводится в целях:

4.1.1. Повышения уровня мотивации работников к профессиональному росту;

4.1.2. Улучшения результатов профессиональной деятельности работников;

4.1.3. Повышения уровня профессиональной подготовки работников;

4.1.4. Сокращения периода адаптации работников при назначении на руководящую должность.

4.2. Основные усилия в работе с резервом руководящих кадров должны быть направлены на конкретную подготовку работников, включенных в резерв руководящих кадров, изучение и развитие их профессиональных и практических управленческих качеств.

4.3. В плане индивидуальной подготовки кадрового резерва каждого работника, включенного в резерв руководящих кадров, определяются организационно-методические и учебные мероприятия сроком на один год, которые необходимо провести в процессе его подготовки.

В указанные мероприятия включаются:

- повышение квалификации по специальности, а также переподготовка (переквалификация) и (или) повышение квалификации по специальности «Организация здравоохранения»;

- моделирование или реальное исполнение функций по руководящей должности (временное исполнение обязанностей, участие в проверках с разработкой экспертных оценок состояния отдельных направлений работы и соответствующих рекомендаций, анализ состояния соответствующего направления работы, участие в планировании и т.д.);

- участие в работе конференций, совещаний, семинаров, рабочих групп, оргкомитетов с целью ознакомления с новейшими достижениями по областям знаний и получения практических навыков в соответствии со специализацией должности, на которую состоит в резерве руководящих кадров.

4.4. Повышение квалификации по специальности, а также переподготовка (переквалификация) и (или) повышение квалификации по специальности «Организация здравоохранения» работников, включенных в резерв руководящих кадров, осуществляется в соответствии с текущими (на календарный год) и перспективными (сроком на 5 лет) планами по дополнительному профессиональному образованию кадрового состава учреждения.

4.5. Заместитель руководителя учреждения, главная медицинская сестра, специалисты по кадрам обеспечивают организацию индивидуальной подготовки работников, включенных в резерв руководящих кадров.

УТВЕРЖДЕН

Решением комиссии
по формированию резерва