

УТВЕРЖДЕНО

приказом по ОГБУЗ «Детская клиническая больница» от

29.11..2021 №214

Положение о кадровом резерве ОГБУЗ «Детская клиническая больница»

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке формирования резерва и работы с лицами, включенными в резерв ОГБУЗ «Детская клиническая больница» (далее Положение).

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования кадрового резерва ОГБУЗ «Детская клиническая больница» (далее лечебное учреждение) и порядок работы с лицами, включенными в резерв лечебного учреждения.

1.3. Резерв руководителей уровней лечебного учреждения (далее кадровый резерв) представляет собой перечень лиц, соответствующих или способных соответствовать в результате дополнительной подготовки квалификационным требованиям по руководящим должностям лечебного учреждения, на которые формируется кадровый резерв.

1.4. Формирование кадрового резерва осуществляется в следующих целях:

- совершенствования деятельности по подбору и расстановке кадров для замещения руководящих должностей лечебного учреждения (далее – руководящие должности);
- улучшения качественного состава лечебного учреждения;
- своевременного удовлетворения потребности в кадрах лечебного учреждения.

Работа с кадровым резервом проводится в целях:

- повышения уровня мотивации медицинских работников к профессиональному росту;
- улучшения результатов профессиональной деятельности медицинских работников учреждения;
- повышения уровня профессиональной подготовки медицинских работников;
- сокращения периода адаптации медицинских работников при вступлении в должность.

1.5. Принципы формирования кадрового резерва:

- объективность (оценка профессиональных и личностных качеств и результатов профессиональной деятельности кандидатов для зачисления в кадровый резерв осуществляется коллегиального на основе объективных критериев оценки);

- зачисление в кадровый резерв осуществляется в соответствии с личными способностями, уровнем профессиональной подготовки, результатами профессиональной деятельности и на основе равного подхода к кандидатам;

- добровольность включения и нахождения в кадровом резерве;

- гласность в формировании и работе с кадровым резервом.

1.6. В управленческий состав ОГБУЗ «Детская клиническая больница» формируются следующие виды кадрового резерва:

- перспективный кадровый резерв;

- кадровый резерв на замещение руководителя лечебного учреждения, заместителя по медицинской части, заместителя по поликлиническому разделу работы, заместителя клинико-экспертной работе, заместителя по экономическим вопросам, заместителя по кадрам, главного бухгалтера, заведующих поликлиниками, заведующих отделений стационаров, старших медицинских сестер поликлиник и отделений стационаров.

1.7. В кадровый резерв включаются лица, не достигшие предельного возраста (пенсионного).

1.8. Кадровый резерв формируется ежегодно на основе результатов соответствующих отборочных мероприятий с учетом прогноза текущей и перспективной потребности.

1.9. Кадровый резерв оформляется в виде перечня лиц отдельно по каждому виду в соответствии с п.1.6. настоящего Положения. Решение о дополнении кадрового резерва и исключения из него оформляется распоряжением главного врача ОГБУЗ «Детская клиническая больница».

1.10. Организационную, координирующую, методическую и контрольную функции по формированию и работе с резервом на замещение руководителей уровней выполняет заместитель главного врача по кадрам.

1.11. В целях обеспечения контроля и учета, на специалистов, зачисленных в кадровый резерв, оформляется «Карта специалиста резерва» (Приложение 3), которая хранится в отделе кадров.

2. Порядок формирования и работы с перспективным кадровым резервом.

2.1. Перспективный кадровый резерв формируется из числа медицинских работников ОГБУЗ «Детская клиническая больница».

2.2. Предварительный отбор кандидатов в перспективный кадровый резерв производится путем анализа деятельности кандидатов.

2.3. Общий план работы с кандидатами в перспективный кадровый резерв разрабатывается заместителем главного врача по кадрам. План включает в себя в обязательном порядке ознакомительные практики кандидатов в перспективный кадровый лечебного учреждения.

2.4. Отбор в состав перспективного кадрового резерва из числа кандидатов в него производится на основе отзывов руководителей ознакомительной практики кандидатов в перспективный кадровый резерв, а так же результатов деятельности.

2.5. Состав перспективного кадрового резерва с распределением лиц, включенных в него, утверждается приказом главного врача по лечебному учреждению до начала календарного года.

2.6. Лица, включенные в состав перспективного кадрового резерва, могут быть зачислены в кадровый резерв в порядке, установленном настоящим Положением.

Включение в кадровый резерв на замещение руководящих должностей ОГБУЗ «Детская клиническая больница» является основанием для исключения из перспективного кадрового резерва.

3. Порядок формирования кадрового резерва

3.1. Кадровый резерв на замещение руководящих должностей ОГБУЗ «Детская клиническая больница» формируется из числа:

- руководителей учреждения;
- медицинских работников;
- лиц, включенных в состав перспективного кадрового резерва;

3.2. В состав кадрового резерва на замещение руководящих должностей ОГБУЗ

« Детская клиническая больница» могут быть включены лица, соответствующие ква-

лификационным требованиям, обладающие необходимыми деловыми и личностями

качествами и показавшие высокие результаты в профессиональной деятельности.

3.3. Из лиц, включенных в состав перспективного кадрового резерва, может

формироваться кадровый резерв на замещение руководителя 1 уровня, руководителей 2 уровня соответствующей получаемой или полученной ими

специальности.

3.4. Формирование кадрового резерва включает в себя следующие этапы:

- составление перечня должностей, на которые формируется указанный кадровый резерв;
- составление списка кандидатов в кадровый резерв на замещение должностей;
- оценка и отбор в кадровый резерв на замещение должностей;
- составление и утверждение списка лиц, включенных в кадровый резерв на замещение должностей.

3.5. Перечень должностей, на которые формируется кадровый резерв, составляется заместителем главного врача по кадрам.

В обязательном порядке в лечебном учреждении формируется кадровый резерв на замещение руководителей 1 уровня, 2 уровня, 3 уровня.

3.6. Составление списка кандидатов в кадровый резерв на замещение должностей (далее – список кандидатов) осуществляется заместителем главного врача по кадрам, на основании предложений главного врача лечебного учреждения, руководителей 2 и 3 уровня.

На одну должность может быть предоставлено не более трех кандидатов в кадровый резерв из числа, указанных в п.3.1. настоящего Положения.

Предложения для включения лица (лиц) в список кандидатов в кадровый резерв на замещение руководящих должностей лечебного учреждения направляются заместителю главного врача по кадрам до 1 мая текущего года с приложением необходимых сопроводительных документов (см. Приложения 1,4).

Ежегодно до ноября текущего года руководители 1,2,3 уровня проводят анализ кадрового резерва принимают решение об оставлении его в составе резерва или об исключении. Одновременно рассматриваются

новые кандидатуры для зачисления в кадровый резерв. Порядок пополнения резерва сохраняется тот же, что и при формировании.

3.7. При отсутствии кандидатов или признании кандидатов на конкретную должность не соответствующими требованиям, установленными настоящим Положением, кадровый резерв на замещение должностей на эту должность не формируется.

3.8. Состав лиц, включенных в кадровый резерв на замещение руководящих должностей ОГБУЗ «Детская клиническая больница», утверждается приказом главного врача ОГБУЗ «Детская клиническая больница».

3.9. Лица, включенные в состав кадрового резерва на замещение руководящих должностей лечебного учреждения на текущий календарный год, могут включаться в кадровый резерв на замещение данной должности и на последующие годы.

3.10. Лица, включенные в состав кадрового резерва на замещение должностей могут быть исключены в течение текущего года из его состава на следующих основаниях:

- при наложении дисциплинарного взыскания, на весь период его действия;
- при отказе от прохождения переподготовки и или (повышения квалификации);
- при привлечении к уголовной или административной ответственности;
- при выражении в личном заявлении желания об исключении из состава кадрового резерва на замещение должностей;
- при отказе замещения соответствующей вакантной должности.

Решение об исключении лица из состава кадрового резерва на замещение должности принимается главным врачом лечебного учреждения.

3.11. Назначение на руководящую должность лиц, включенных в кадровый резерв на замещение конкретной должности, осуществляется в случае образования вакансии по данной должности.

4. Организация работы с кадровым резервом

4.1. Теоретическая и практическая подготовка лиц, включенных в кадровый резерв, предусматривается при формировании бюджета лечебного учреждения.

4.2. Подготовка лиц, зачисленных в кадровый резерв, производится по индивидуальному плану (Приложение №4), в котором должны быть предусмотрены конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение лицом, зачисленным в резерв, необходимых теоретических и практических знаний, более глубокое освоение им характера будущей работы, выработку организаторских навыков руководства.

В индивидуальном плане подготовки (Приложение №4) лиц, зачисленных в кадровый резерв, могут быть использованы такие формы работы, как:

- обучение основам, современным методам и приемам организации управления, экономики и законодательства;
- решение отдельных вопросов по профилю должности;
- использование обязанностей по должности, на которую состоит в резерве;
- 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.

4.3. Заведующие структурными подразделениями лечебного учреждения осуществляют руководство индивидуальной подготовкой кандидатов, зачисленных в кадровый резерв (Приложение №4), контролирует их исполнение.

4.4. Заместитель главного врача по кадрам:

- разрабатывает методические рекомендации по методам и формам работы с резервом,
- организует изучение федеральных законов, нормативно-правовых актов вышестоящих органов, приказов главного врача лечебного учреждения, локальных актов ОГБУЗ «Детская клиническая больница»,
- контролирует наличие у них индивидуального плана подготовки,
- готовит, в случае необходимости, проекты приказов главного врача лечебного учреждения на подготовку (переподготовку), повышение квалификации,
- вносит предложения по совершенствованию работы с кадровым резервом.

4.5. Общее руководство работой с кадровым резервом осуществляет главный врач лечебного учреждения:

- несет полную ответственность за формирование и подготовку резерва;
- ставит задачи перед руководителем 2,3 уровня по организации работы с резервом и осуществляет через заместителя главного врача по кадрам их исполнение;
- заслушивает отчеты руководителей 2,3 уровня о работе с резервом, оценивает ее состояние и эффективность.

Приложение №1

к Положению « О порядке формирования
резерва и работы с лицами, включенными
в резерв

(руководитель структурного подразделения)

« _____ » _____ 20 __ г.

СПИСОК РЕЗЕРВА

(структурное подразделение)

№ п/п	Наименование должности	Ф.И.О. кандидата на замещение должности	Дата рождения	Какое учебное заведение окончил, год, специальность	Место работы, должность и дата назначения	На какую должность состоит в резерве

Заведующий структурным подразделением

Приложение №2

к Положению « О порядке формирования резерва и работы с лицами, включенными в резерв ОГБУЗ «Детская клиническая больница»

КАРТА

рекомендуемых критериев оценки кандидата на должность в резерв

№ п/п	Критерий	Признак	Уровень				
			1	2	3	4	5
1.	Знания,опыт	Профессиональные знания					
		Опыт работы					
		Навыки решения типовых задач					
		Дополнительные знания и навыки(прохождение обучения на курсах повышения квалификации, участие в семинарах, наличие других профессий и специальностей)					
		Знание нормативной базы,стандартов работы					
2.	Мышление	Способность выделять главное					
		Адекватность					
		Нестандартность					
		Быстрота принятия решений					
3.	Принятие решений	Быстрота принятия решений					
		Самостоятельность					
		Обоснованность					
4	Информационные связи, контакты	Использование знаний специалистов					
		Коммуникабельность					
		Умение использовать информационные источники					

5.	Персональные характеристики	Эффективность труда					
		Лояльность к организации					
		Целеустремленность					
		Корректность поведения					
		Профессиональная ответственность					
		Авторитет					

УРОВЕНЬ _____

1. Не имеет достаточных знаний (навыков, способностей) и не стремится их приобрести;
2. Имеет не очень глубокие знания (навыки, способности);
3. Имеет достаточные знания (навыки, способности);
4. Обладает хорошими знаниями (навыками, способностями);
5. Обладает глубокими знаниями (навыками, способностями), по многим вопросам может дать исчерпывающую консультацию.

Отметить значком (O) ячейку в соответствии с уровнем кандидата

Приложение №3
к Положению « О порядке формирования
резерва и работы с лицами, включенными
в
резерв ОГБУЗ «Детская клиническая
больница»

(Структурное подразделение)

Карта кандидата резерва

Должность резерва _____

1. Анкетные данные

(заполняет специалист отдела кадров)

Фамилия		
Имя		
Отчество		
Дата рождения		
Образование, специальность по образованию, наименование учебного заведения, год окончания		
Замещаемая должность		
Дата включения в резерв		
Должности, замещаемые за время работы в ОГБУЗ «Детская клиническая больница»		
Начало работы	Окончание работы	Должность

2. Подготовка

(заполняет руководитель кандидата)

2.1. Теоретическая подготовка

Образовательное учреждение	Наименование программы повышения квалификации	Сроки обучения

2.2. Практическая подготовка

Наименование этапов подготовки	Срок		Отметка руководителя о прохождении
	Начало	Окончание	

(краткие сведения об итогах подготовки)

Руководитель структурного

подразделения _____

3. Заключение

(ежегодно заполняет руководитель кандидата)

(рекомендации по повышению квалификации специалиста, корректировка индивидуального плана подготовки)
(целесообразность исключения из резерва или продления срока нахождения в резерве)

к Положению « О порядке формирования резерва и работы с лицами, включенными в резерв ОГБУЗ «Детская клиническая больница»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН ПОДГОТОВКИ

_____ (Ф.И.О.)

Зачисленного в 20 _____ г. в резерв на должность:

_____ (наименование должности)

№ п/п	Содержание мероприятия	Сроки	Отметка о прохождении

Руководитель структурного подразделения
(дата, подпись)

Ознакомлен _____
(дата, подпись)