



Положение о порядке формирования и подготовки кадрового резерва для замещения руководящих должностей в Бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Нижнесортимская участковая больница»
(далее – Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением определяется порядок формирования кадрового резерва в Бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Нижнесортимская участковая больница» (далее – кадровый резерв) для оперативного замещения управленческих должностей.

1.2. Основными задачами формирования кадрового резерва являются: создание подготовленного кадрового состава для своевременного замещения управленческих должностей медицинской организации, предусмотренных настоящим приказом;

сокращение периода адаптации при назначении на управленческие должности;

содействие профессиональному росту лиц, включенных в кадровый резерв.

1.3. Кадровый резерв формируется из сотрудников медицинской организации, изъявивших желание участвовать в отборе и самовыдвиженцев, для выдвижения их на руководящие должности согласно утвержденному штатному расписанию, сроком на три года.

1.4. При формировании кадрового резерва должны соблюдаться следующие принципы:

добровольность включения работников в кадровый резерв;

соблюдение равенства прав граждан при их включении в кадровый резерв;

учет текущей и перспективной потребности в назначении на руководящие должности;

взаимосвязь должностного роста работников с результатами оценки их профессионализма и компетентности;

объективность оценки профессиональных и личностных качеств работников, претендующих на включение в кадровый резерв, с учетом опыта их работы.

1.5. Участники кадрового резерва проходят постоянную подготовку по резервной должности под контролем руководителя структурного подразделения:

получение теоретических знаний;
получение практических навыков;
развивающие поручения – решение рабочих задач, направленных на развитие профессиональных и личностных компетенций сотрудника;
временное замещение – временное исполнение должностных обязанностей по резервной должности;
самоподготовка – самостоятельное получение знаний по резервной должности.

1.6. Кадровый резерв является одним из источников подбора кандидатов для замещения имеющихся и (или) образующихся вакантных руководящих должностей в медицинских организациях.

1.7. Включение работника в кадровый резерв осуществляется с его согласия.

1.8. Информация о формировании кадрового резерва размещается на официальном сайте медицинской организации в сети «Интернет».

2. Порядок формирования кадрового резерва

2.1. Кадровый резерв на руководящие должности в медицинской организации формируется в соответствии со штатным расписанием на должности:

заместитель руководителя (начальника, директор) медицинской организации;

заведующий (начальник) структурного подразделения (отдела, отделения и другое) медицинской организации – врач-специалист;

заведующий (начальник) структурного подразделения, осуществляющего медицинскую деятельность, иной организации;

главная медицинская сестра (главная акушерка, главный фельдшер).

старшая медицинская сестра, старший фельдшер структурного подразделения (отдела, отделения и другое) медицинской организации.

2.2. При подборе кандидатов учитываются результаты служебной деятельности, уровень образования, стаж (опыт) работы по специальности, профессиональные знания и навыки.

2.3. Процедура включения кандидатов в кадровый резерв проводится в соответствии с разделом III настоящего Положения.

2.4. Включение кандидатов в кадровый резерв оформляется приказом руководителя медицинской организации с указанием должности, на которые они могут быть назначены.

2.5. В кадровый резерв не может быть включен работник, имеющий дисциплинарное взыскание.

3. Порядок проведения процедуры включения в кадровый резерв

3.1. Конкурс на включение работников в кадровый резерв (далее – конкурс) объявляется по решению руководителя медицинской организации.

3.2. Право на участие в конкурсе имеют граждане, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации, имеющие соответствующее профессиональное образование и опыт работы. Работник вправе участвовать в конкурсе на общих основаниях независимо от того, какую должность он замещает на период проведения конкурса.

3.3. Конкурс заключается в оценке профессиональных и личностных качеств каждого гражданина, изъявившего желание участвовать в конкурсе и допущенного к участию в нем (далее – кандидат).

3.4. На официальном сайте медицинской организации в сети «Интернет» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе.

3.5. Кандидат, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в кадровую комиссию:

- а) личное заявление (приложение 1);
- б) заполненную и подписанную анкету (приложение 2);
- в) копию паспорта;

г) документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, квалификацию (копии документов об образовании и о квалификации, а также по желанию кандидата копии документов, подтверждающих повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования, документов о присвоении ученой степени, ученого звания) и стаж работы (копия трудовой книжки).

3.6. Документы, указанные в пункте 3.5. настоящего Положения, представляются в конкурсную комиссию в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте медицинской организации в сети «Интернет» и издания приказа о проведении конкурса на включение кандидатов в кадровый резерв.

3.7. Кандидат не допускается к участию в конкурсе в случае его несоответствия квалификационным требованиям для назначения на руководящую должность, в части профессионального образования.

3.8. Кандидат не допускается к участию в конкурсе в случае наличия у него дисциплинарного взыскания.

3.9. Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления, несоответствие сведений, содержащихся в копиях документов, их оригиналам являются основанием для отказа в допуске гражданина к участию в конкурсе.

3.10. Кандидат, не допущенный к участию в конкурсе, информируется о причинах отказа.

3.11. Решение о дате, месте и времени проведения конкурса принимается руководителем медицинской организации. Конкурс проводится не позднее чем через 20 календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсе.

3.12 Медицинская организация не позднее чем за 10 календарных дней до даты проведения конкурса размещает на своем официальном сайте в сети «Интернет» информацию о дате, месте и времени его проведения, а также список кандидатов и направляет соответствующие сообщения кандидатам.

3.13. В целях формирования кадрового резерва в медицинской организации образуется конкурсная комиссия в составе: председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов конкурсной комиссии. Персональный состав конкурсной комиссии утверждается приказом медицинской организации.

3.14. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании документов, представленных ими, и индивидуального собеседования по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по должностям, на включение в кадровый резерв для замещения которых претендуют кандидаты.

3.15. Конкурсные процедуры и заседание конкурсной комиссии проводятся при наличии не менее двух кандидатов.

3.16. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

3.17. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для включения кандидата в кадровый резерв для назначения на руководящую должность.

3.18. Результаты голосования и решение конкурсной комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами конкурсной комиссии, принимавшими участие в заседании.

3.19. По результатам проведения конкурса на включение в резерв комиссия принимает одно из следующих решений:
включить кандидата в кадровый резерв;
оказать кандидату во включении в кадровый резерв.

3.20. Информация о результатах конкурса размещается в 7-дневный срок со дня его завершения на официальном сайте медицинской организации в сети «Интернет».

3.21. По результатам конкурса не позднее 14 дней со дня принятия конкурсной комиссией решения издается приказ о включении в кадровый резерв кандидата в отношении которого принято соответствующее решение.

3.22. Документы кандидатов, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, которым было отказано во включении в кадровый резерв, могут быть возвращены им по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса, после чего подлежат уничтожению.

4. Организация работы с кадровым резервом

4.1. Руководитель медицинской организации осуществляет общее руководство и несет ответственность за организацию работы по формированию кадрового резерва, его обучению.

4.2. Руководитель медицинской организации, руководствуясь настоящим Положением, определяет ответственного за работу с кадровым резервом. Ответственный за работу с кадровым резервом, ведет список кадрового резерва (приложение 3).

4.3. Профессиональное развитие гражданина, состоящего в кадровом резерве медицинской организации, осуществляется на основе утверждаемого руководителем медицинской организации индивидуального плана профессионального развития (приложение 4).

4.4. Кадровый резерв пересматривается ежегодно.

4.5. Организацию профессионального развития граждан, состоящих в кадровом резерве, обеспечивают их непосредственные руководители.

5. Порядок исключения из кадрового резерва

5.1. Исключение гражданина из кадрового резерва оформляется приказом руководителя медицинской организации.

5.2. Основаниями исключения гражданина из кадрового резерва являются:

а) личное заявление;

б) назначение его на руководящую должность, в кадровом резерве на замещение которой он состоит, либо на иную равнозначную или вышестоящую должность из кадрового резерва, за исключением случаев назначения на должность на период временного отсутствия основного работника;

в) совершение гражданином дисциплинарного проступка, за который к нему применено дисциплинарное взыскание;

г) письменный отказ от предложения о замещении вакантной должности, в кадровом резерве на замещение которой он состоит, либо повторный отказ от предложения о замещении иной равнозначной или вышестоящей вакантной должности;

д) невозможность исполнять должностные обязанности по должности, в кадровом резерве на замещение которой он состоит, по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

е) наступление и (или) обнаружение обстоятельств, препятствующих работе в медицинской организации;

ж) истечение срока нахождения в кадровом резерве;

з) смерть (гибель) либо признание гражданина безвестно отсутствующим или объявления его умершим решением суда, вступившим в законную силу.

Исключение гражданина из кадрового резерва оформляется приказом руководителя медицинской организации с указанием причин исключения. Работник информируется об исключении из кадрового резерва путем направления ему уведомления.