

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«ИЛАНСКАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»
(КГБУЗ «ИЛАНСКАЯ РБ»)

ПРИКАЗ

«29» мая 2019 г.

№ 272/1-п

г. Иланский

О формировании кадрового резерва
В КГБУЗ «Иланская РБ»

В целях выполнения регионального проекта «Обеспечение медицинских организаций системы здравоохранения Красноярского края квалифицированными кадрами», обеспечения равного доступа граждан к назначению на руководящие должности в КГБУЗ «Иланская РБ», формирования высокопрофессионального кадрового состава, своевременного назначения на руководящие должности и содействию должностному росту работников,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о формировании и ведении кадрового резерва для замещения должностей руководителей в КГБУЗ «Иланская районная больница» (Приложение №1)
2. Утвердить состав комиссии по формированию кадрового резерва в КГБУЗ «Иланская РБ» (приложение № 2)
3. Утвердить план мероприятий по формированию кадрового резерва в КГБУЗ «Иланская РБ»
4. Программисту Медведеву Д.А. обеспечить информационное сопровождение формирования кадрового резерва на официальном сайте учреждения в сети «Интернет»: размещение Положения о кадровом резерве
5. Специалистам отдела кадров ежегодно до 20 декабря текущего года представлять в отдел управления кадрами и профессиональной подготовки министерства здравоохранения Красноярского края отчет о работе с кадровым резервом
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой

Главный врач

Я.Е. Лучкив

Ознакомлены:

Медведев Д.А.
Васильев М.В.

Положение

о формировании и ведении кадрового резерва для замещения должностей руководителей в КГБУЗ «Иланская районная больница»

1. Общие положения

1. Настоящим Положением определяется порядок формирования кадрового резерва в КГБУЗ «Иланская районная больница» (далее-кадровый резерв) и работы с ним.
2. Кадровый резерв - это специально сформированная группа высококвалифицированных и перспективных специалистов, обладающих необходимыми профессионально-деловыми качествами, имеющих положительную рекомендацию, прошедших необходимую профессиональную подготовку.
3. Основной целью формирования кадрового резерва является создание подготовленного кадрового состава, ротация кадров, сокращение периода адаптации при назначении на вышестоящие должности, подготовка и выдвижение кадров, способных реализовать задачи и функции соответствующих учреждений, подведомственных министерству (далее-учреждение).
4. Кадровый резерв формируется из сотрудников учреждений, граждан, изъявивших желание участвовать в отборе (далее - гражданин), для выдвижения их на руководящие должности согласно утвержденному штатному расписанию учреждения.
5. Кадровый резерв формируется для замещения вакантной руководящей должности учреждения в порядке должностного роста.
6. Принципы формирования и работы с кадровым резервом:
 - равный доступ работников учреждения к замещению вакантной должности и равные условия при замещении должности;
 - единство правовых и организационных основ в работе с кадровым резервом;
 - учет текущей и перспективной потребности численности руководителей учреждений;
 - равный доступ и добровольность участия в конкурсе для включения в кадровый резерв;
 - профессионализм и компетентность лиц, включенных в кадровый резерв, создание условий для их профессионального роста;
 - объективность и всесторонняя оценка профессиональных и личностных качеств.
7. Кадровый резерв является одним из источников подбора кандидатов для замещения имеющихся и (или) образующихся вакантных руководящих должностей в учреждении.
8. Работники, включенные в кадровый резерв, не закрепляются как кандидаты на конкретную должность в учреждении.
9. Включение работника в кадровый резерв осуществляется с его согласия.
10. Информация о формировании кадрового резерва и работе с ним размещается на официальном сайте КГБУЗ «Иланская РБ» <http://ilansk-rb.ucoz.ru>

2. Порядок формирования кадрового резерва

2.1. Требования к кандидатам для включения в кадровый резерв:

- высшее профессиональное образование;
- добровольное согласие на включение в кадровый резерв, включая согласие на обработку персональных данных;
- наличие стажа работы по профессиональной деятельности не менее 5 лет;
- положительные результаты работы (оценочная характеристика руководителя медицинской организации включает в себя всестороннюю, полную и объективную оценку профессиональных, деловых и личностных качеств претендента, показатели результатов служебной деятельности, достижения), а также наличие управленческого опыта работы;
- возраст до 50 лет включительно;
- соответствие квалификационным требованиям, установленным нормативно-правовыми документами, для последующего замещения руководящей должности;
- владение современными информационными технологиями;
- наличие рациональных предложений по улучшению работы медицинской организации в виде проекта или плана.

2.2. Этапы формирования кадрового резерва;

I этап - предварительный отбор кандидатов для включения в кадровый резерв;

II этап - согласование кандидатур для включения в кадровый резерв;

III этап - включение кандидатуры в кадровый резерв.

2.3. Предварительный отбор кандидатов для включения в кадровый резерв (далее - отбор) осуществляется медицинской организацией.

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

При отборе кандидатов анализируются следующие качества:

деловые - высокая ответственность за порученное дело, оперативность в принятии и реализации решений, способность адаптироваться к новой ситуации и применять новые подходы к решению возникающих проблем, умение строить деловые отношения, целеустремленность, инициативность в работе, высокая требовательность к себе и подчиненным, умение вести деловые переговоры, обосновывать и принимать самостоятельные решения, стремление довести начатое дело до конца, критически оценивать свою работу и работу коллектива;

личностные - добросовестность, работоспособность, объективность, аналитические способности, социально - психологические и нравственные качества, коммуникабельность, порядочность, корректность, восприимчивость к критике, внимание к окружающим.

Выдвижение кандидатов производится один раз в год.

2.4. В ходе согласования кандидатур для включения в кадровый резерв медицинская организация представляет в отдел управления кадрами и профессиональной подготовки;

- ходатайство-характеристику (представление) руководителя КГБУЗ «Иланская РБ» о включении в кадровый резерв;
- заявление кандидата о включении в кадровый резерв по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению;
- справку по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению;
- копии документов, подтверждающие наличие профессионального

образования, квалификации и стажа работы:

- копию трудовой книжки;
- 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.
- согласие кандидата на обработку персональных данных.

2.5. Включение работников в кадровый резерв оформляется приказом с указанием должности, на которые они могут быть назначены

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

3. Развитие и обучение кандидатов, включенных в кадровый резерв

3.1. Гражданин, включенный в кадровый резерв, обязан знать:

- основные нормативные правовые акты в сфере здравоохранения, защиты прав потребителей и санитарно-эпидемиологического благополучия населения;
- основы социальной гигиены и организации здравоохранения;
- организацию лечебно-профилактической работы;
- основные показатели медицинской статистики;
- медицинскую этику, психологию профессионального общения;
- основы трудового законодательства, охраны труда;
- основы менеджмента;
- основы финансово-экономической деятельности медицинской организации.

3.2. Граждане, включенные в кадровый резерв, кроме обязательного обучения по программам дополнительного профессионального образования по своей основной специальности, проходят целеориентированное обучение в соответствии с индивидуальными планами развития:

индивидуальные программы, направленные на развитие профессиональных и корпоративных компетенций, формирование специализированных умений и навыков;

- временное исполнение обязанностей в медицинской организации на должностях, соответствующих уровню и специализации резервиста.

4. Права и обязанности кандидатов Кадрового резерва

4.1. Кандидат имеет право отказаться от нахождения в Кадровый резерв, направив письменное заявление.

4.2. В случае принятия решения об исключении кандидата из кадрового резерва по инициативе руководителя медицинской организации (по согласованию с отделом управления кадрами и профессиональной подготовки Министерства, специалисты кадровой службы медицинской организации в трехдневный срок уведомляют о данном решении работника.

4.3. Обязанности кандидатов, зачисленных в Кадровый резерв:

выполнение ИПР;

прохождение предусмотренных программ обучения и развития;

совершенствование личностных, корпоративных и профессиональных компетенции, освоение умений и навыков, необходимых для производственной деятельности медицинской организации.

4.4. Кандидаты могут быть исключены из Кадрового резерва в следующих случаях:

- а) 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;
- б) снижение показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности на протяжении 3 месяцев;
- 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) подача личного заявления в письменной форме об исключении из кадрового резерва;
- е) невозможность исполнять должностные обязанности по должности, в кадровом резерве на замещение которой он состоит, по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- ж) наступление и (или) обнаружение обстоятельств, препятствующих работе в медицинской организации;
- з) истечение срока нахождения в кадровом резерве;
- и) смерть (гибель) либо признание гражданина безвестно отсутствующим или объявления его умершим решением суда, вступившим в законную силу;

Предложение об исключении гражданина из кадрового резерва с указанием причин исключения принимается руководителем учреждения и в течение одного месяца со дня наступления оснований для исключения направляется в комиссию по формированию кадрового резерва.

Исключение гражданина из кадрового резерва оформляется решением комиссии по формированию кадрового резерва с указанием причин исключения.

Руководитель учреждения информирует гражданина об исключении из кадрового резерва путем направления информационного письма.

Приложение № 1 к Положению

Председателю комиссии
по формированию кадрового резерва
от _____
(фамилия, имя, отчество кандидата)
Паспорт: серия _____ N _____

Выдан _____

проживающего(щей) по адресу: телефон

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу рассмотреть мою кандидатуру для участия в конкурсе на включение в кадровый резерв на замещение руководящих должностей в КГБУЗ «Иланская районная больница» на должность _____

Дата Подпись

СПРАВКА-ОБЪЕКТИВКА

Фамилия, имя, отчество	
Место работы	
Занимаемая должность (с указанием подразделения)	
Классный чин	
Дата и место рождения	
Образование (в т.ч. повышение квалификации)	
Ученая степень, звание	
Государственные награды	
Владение иностранными языками {указать какими)	
Участие в выборных органах	
Координаты для связи (адрес, телефон, e-mail)	

Месяц и поступления	ухода	Наименование организации, учреждения, должность

Дополнительные сведения (достижения в общественно-политической деятельности, участие в социально-значимых мероприятиях и т.д.)	
---	--

Ответственный за кадровую работу _____ /

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ПРЕТЕНДЕНТА

1. Фамилия, имя, отчество _____

2. Дата рождения: _____

3. Занимаемая должность и дата назначения: _____

4. Общий трудовой стаж _____

Стаж работы в медицинской организации _____

Стаж работы в занимаемой должности _____

5. Сведения об образовании (ученой степени), специальности, повышении квалификации, переподготовке.

Образование, специальность и квалификация: _____

Ученая степень: _____

Повышение квалификации, переподготовка (свыше 72 часов):

6. Оценка профессиональных, личностных и управленческих качеств:

Критерии оценки	Баллы	Краткое описание
Профессиональные качества:		
1. Соответствие квалификационным требованиям		Соответствует всем параметрам согласно квалификационному справочнику, а также профессиональным стандартам.
2. Знание и соблюдение норм деятельности медицинской организации		Знание и применение на практике общих юридических норм в сфере здравоохранения.
3. Оценка профессиональной деятельности		Специалист в своей профессиональной деятельности, а также при наличии – в смежной деятельности, оценка профессионального роста и его повышения.
4. Лояльность		Показывает «патриотическое» отношение к медицинской организации, стремится к улучшению

Критерии оценки	Баллы	Краткое описание
		своей работы, а также работы медицинской организации в целом.
Управленческие и личностные качества: 1. Управленческие качества 2. Организаторские качества 3. Конкурентоспособные/предпринимательские качества 4. Личностные качества		<p>Системность мышления, понимание и внедрение необходимых структурных нововведений для выполнения поставленных целей и задач, умение работать с коллективом, обеспечивая слаженную и высокопроизводительную работу, быть примером для коллектива, наличие навыков делегирования, навыков аргументации и ведения переговоров, умение выделять ключевые показатели эффективности.</p> <p>Умение и навыки постановки задач, получения обратной связи, умение выстраивать организационную структуру, ее контроль и анализ, быстрая адаптация к изменениям в профессиональной и организационной деятельности, навыки командообразования.</p> <p>Знание основ маркетинга, понимания их применения, умение вести переговоры, умение эффективно продвигать как старые, так и новые услуги, рациональность, умение «разумно» рисковать, нацеленность на повышение реализации услуг, на популяризацию организации в целевом сегменте, креативность, отсутствие шаблонного мышления.</p> <p>Ответственность, дисциплинированность, решительность, уверенность, демократичность, принятие возможности перемен и готовность к переменам, адекватность, тактичность, стрессоустойчивость, организованность, навык самоанализа, коммуникабельность, целеустремленность</p>

0 баллов – не соответствует ожиданиям;

0,5 балла – требуются значительные улучшения;

- 1 балл – требуются улучшения;
 1,5 балла – в целом соответствует ожиданиям, но требуются отдельные улучшения;
 2 балла – соответствует ожиданиям;
 2,5 балла – превосходит ожидания в отдельных случаях;
 3 балла – превосходит ожидания.

7. Профессиональные успехи и достижения: _____

8. Решение о выдвижении претендента в управленческий кадровый резерв:

9. Рекомендации оценочной комиссии:

Количественный состав комиссии:

На заседании присутствовало _____ членов комиссии.

Количество голосов за _____, против _____.

Председатель

комиссии _____ / _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Члены комиссии

_____ / _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

_____ / _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

_____ / _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Дата проведения «_____» _____ г.

С решением и рекомендациями оценочной комиссии ознакомился (ась):

_____ / _____ / _____

(ФИО)

(подпись)

(дата)

**Типовая форма
отказа работника от зачисления/дальнейшего пребывания в составе
кадрового резерва**

Председателю комиссии по формированию кадрового резерва медицинской
организаций от

(ФИО)

Я, _____
(ФИО, должность)

отказываюсь от зачисления/пребывания в составе кадрового резерва КГБУЗ
«Иланская РБ»
по следующей причине: _____

_____/_____/_____
ФИО) (подпись) (дата)

Типовая форма ознакомления работника об исключении из состава кадрового резерва

Настоящим сообщаем об исключении

(ФИО, должность)

из состава кадрового резерва КГБУЗ «Иланская РБ»

по следующей причине: _____

Работник кадровой службы:

_____/_____/_____
(должность) (подпись) (ФИО)

Дата «____» _____ г.

С принятым решением об исключении из кадрового резерва ознакомлен(а):

Дата «____» _____ г.

_____/_____
(ФИО работника) (подпись)

Приложение № 2
к приказу № 292/1-п от 29.05.2019 г.
Утверждаю
Главный врач
_____ Я.Е. Лучкив

Состав
комиссии по формированию кадрового резерва

Председатель комиссии:

Лучкив Я.Е.- главный врач

Члены комиссии:

Черноусов А.С.- заместитель главного врача по медицинской части

Богусева Е.В.- главная медицинская сестра

Евмененко А.М.- председатель совета трудового коллектива

Кузнецова Т.Т.- заведующая отделением-врач клинической лабораторной диагностики

Остапенко Т.Н.- заместитель главного врача по ЭВ

Князева А.А.- начальник ОК

Приложение № 3
к приказу № 292/1-п от 29.05.2019 г.
Утверждаю:
Главный врач
_____ Я.Е. Лучкив

ПЛАН
мероприятий по формированию кадрового резерва
в КГБУЗ «Иланская РБ»

№ п/п	Мероприятия	Ответственный	Срок исполнения
1.	Ознакомление медицинских работников медицинской организации с приказом «О формировании кадрового резерва В КГБУЗ «Иланская РБ»»	Князева А.А., Рябова О.Г.	
2.	Размещение настоящего приказа «О формировании кадрового резерва В КГБУЗ «Иланская РБ»» на официальном сайте краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Иланская РБ»»	Медведев Д.А.	
3.	Организация работы по обеспечению информационного сопровождения мероприятий, проводимых в рамках формирования кадрового резерва	Князева А.А.	
4.	Организация первоначального отбора и проверки претендентов на соответствие требованиям, знаниям и качествам	Князева А.А., Лучкив Я.Е.	
5.	Проведение оценки претендентов для рекомендации на включение в кадровый резерв	Комиссия	
6.	Предоставление списков претендентов с приложением необходимых документов в отдел кадров	Князева А.А., Рябова О.Г.	
7.	Организация работы по осуществлению наставничества для кандидатов зачисленных в резерв	Лучкив Я.Е.	
8.	Ознакомление работников об исключении из состава управленческого кадрового резерва	Князева А.А., Рябова О.Г.	