

ПРИКАЗ № 192

от 06 мая 2019 года

В целях оперативного замещения управленческих должностей для обеспечения непрерывного процесса по оказанию медицинской помощи

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о кадровом резерве ОГБУЗ «Сычевская ЦРБ» согласно приложению № 1.

2. Утвердить Гарбуза Андрея Павловича – заведующего хирургическим отделением врача хирурга в список кадрового резерва медицинских работников ОГБУЗ «Сычевская ЦРБ».

3. Специалисту по кадрам Хомяковой В.А. довести Положение до Гарбуз А. П., входящего в список кадрового резерва медицинских работников ОГБУЗ «Сычевская ЦРБ».

4. Специалисту по кадрам Хомяковой В.А. довести Положение и всех работников учреждения.

5. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Главный врач

И.Л. Лебедева

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
ОГБУЗ «Сычевская ЦРБ»
И.Л. Лебедева

06.05.2019г.

Положение о кадровом резерве ОГБУЗ «Сычевская ЦРБ».

I. Общие положения

1. Положение о кадровом резерве ОГБУЗ «Сычевская ЦРБ» (далее – Положение) определяет порядок формирования и работы с кадровым резервом для оперативного замещения управленческих должностей.

2. Целью подготовки кадрового резерва является:

-создание подготовленного кадрового состава для планового и внепланового замещения управленческих должностей;

-сокращение периода адаптации при назначении на управленческие должности;

-обеспечение непрерывности производственного процесса.

3. Ключевыми участниками процесса являются:

Центр резерва: главный врач, заместитель главного врача, заведующие службами, главная медицинская сестра, специалист по кадрам.

Участники резерва: руководители подразделений и сотрудники, участвующие в программе подготовки кадрового резерва (резервисты).

4. Резервисты 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.

5. Кадровый резерв формируется из граждан, достигших 25 лет.

6. Кадровый резерв формируется Центром резерва и утверждается главным врачом.

7. Сотрудник исключается из кадрового резерва по следующим основаниям:

-назначение на должность согласно кадровому резерву;

-письменное заявление гражданина об исключении из кадрового резерва;

-достижение предельного возраста нахождения в Кадровом резерве-50 лет;

-необоснованный отказ гражданина от занятия вакантной должности;

-необоснованный отказ от прохождения подготовки по резервной

должности;

-предоставление подложных документов и (или) заведомо ложных сведений.

8. Список исключенных из кадрового резерва утверждается главным врачом.

9.Документы сотрудников, исключенных из кадрового резерва, хранятся в течение двух лет. После истечения указанного срока документы подлежат уничтожению.

10.Сформированный кадровый резерв обновляется по мере необходимости по решению Центра резерва в соответствии с Положением.

II. Этапы формирования кадрового резерва

1.Определение целевых должностей для подготовки резерва.

2.Планирование оптимальной численности резервистов под каждую позицию.

3. Отбор кандидатов в кадровый резерв.

4. Подготовка участников программы кадрового резерва.

5. Оценка уровня подготовки резервистов.

6. Определение целевых должностей для подготовки резерва

Перечень целевых должностей для подготовки резерва формируется Центром резерва ежегодно и утверждается приказом главного врача.

Планирование оптимальной численности резервистов под каждую Позицию. Для каждой целевой должности должно быть подготовлено не менее 2-х резервистов.

Отбор кандидатов в кадровый резерв

Выдвижение кандидатов в кадровый резерв проводится тремя способами:

- выдвижение сотрудника Центром резерва;
- выдвижение сотрудника его непосредственным руководителем;
- самовыдвижение сотрудника.

Отбор проводится в 2 этапа:

- предварительный отбор – отбор по соответствию формальным требованиям;

- основной отбор – оценка кандидатов.

Цель предварительного отбора – оценить формальное соответствие кандидата требованиям для зачисления в кадровый резерв.

Требования для зачисления в кадровый резерв:

- Соответствие резервной должности по образовательным документам.
- Стаж работы в учреждении – не менее 3 лет.
- Отсутствие дисциплинарных взысканий за время работы.

На этапе предварительного отбора:

-руководители структурных подразделений готовят служебные записки с предложениями о включении работников подразделения на резервную должность и предоставляют их в Центр резерва с согласия сотрудника (в произвольной форме);

-сотрудники, желающие участвовать в отборе на кадровый резерв, предоставляют заявление.

Предварительный отбор проводится специалистом по кадрам. По результатам предварительного отбора на кандидата заводится индивидуальная карта, которая передается для оценки (по критериям) руководителю учреждения. Сотрудники не прошедшие предварительный отбор уведомляются в письменной форме.

Цель основного отбора – оценить потенциал (профессиональные и личностные качества) кандидата. Оценку потенциала проводит Центр резерва на основании индивидуальной карты. При необходимости проводится собеседование с кандидатом. Результаты оценки заносятся в индивидуальную карту. В результате данного этапа формируется итоговый список участников кадрового резерва. Список кадрового резерва утверждается главным врачом.

Подготовка участников программы кадрового резерва

Целью подготовки участников кадрового резерва является повышение их профессиональных и личностных компетенций для успешной работы по целевой должности. Подготовка резервиста осуществляется по индивидуальному плану обучения и развития. Цель: подготовка резервиста под требования целевой должности с учетом его индивидуальных особенностей. Индивидуальный план обучения составляется резервистом при участии руководителя структурного подразделения и утверждается главным врачом.

Оценка уровня подготовки резервистов

В конце каждого года индивидуальный план предоставляется в Центр резерва для вынесения решения:

- готовности резервиста занять вакантную целевую должность;
- проведении дополнительного обучения по навыкам и компетенциям.

III. Замещение вакантных должностей участниками программы кадрового резерва.

При наличии в учреждении открытых целевых должностей осуществляется рассмотрение кандидатов на замещение из числа успешных резервистов и назначение их на должность.