Приложение №1

**Положение**

**о кадровом резерве ОГАУЗ «Смоленская областная клиническая стоматологическая поликлиника»**

**1.Общие положения**

 1.1. Настоящее Положение определяет цели, принципы, основные условия и общий порядок формирования и подготовки управленческого кадрового резерва (далее — Кадровый резерв) в Областном Государственном Автономном Учреждении Здравоохранения «Смоленская областная клиническая стоматологическая поликлиника».

 1.2.Основными задачами формирования кадрового резерва являются:

- учет текущей и перспективной потребностей в управленческих кадрах

- сохранение преемственности в управлении в ОГАУЗ «СОКСП»

- своевременное и качественное замещение руководящих должностей, должностей руководителей среднего звена подготовленными специалистами

- повышение уровня мотивации персонала к профессиональному росту

- совершенствование результатов профессиональной деятельности персонала всех категорий.

 1.3.Основные принципы организации работы с резервом управленческих кадров:

- соблюдение законодательства Российской Федерации

- добровольность включения в резерв управленческих кадров

- объективность и всесторонность оценки профессиональных, деловых и личностных качеств, результатов трудовой деятельности кандидатов на включение в Кадровый резерв

- гласность, доступность информации при формировании резерва управленческих кадров и его использовании.

**2.Структура**

 2.1.Кадровый резерв заместителей руководителя медицинской организации и руководителей структурных подразделений, включая специалистов с высшим и средним медицинским образованием, для выдвижения на руководящие должности состоит из двух групп:

- первая группа: заместитель главного врача; главная медицинская сестра

- вторая группа: руководители структурных подразделений.

 2.2.По каждой группе резерв делится на оперативный и стратегический.

- оперативный (срочный) резерв - включаются работники, в полном объеме соответствующие предъявляемым к данной должности требованиям и готовые приступить к работе немедленно или в ближайшие три года. Включаются от одного до трех человек под конкретную должность. Оперативный резерв предназначен для замещения работниками руководителей на период отпуска, болезни, командировки (и пр.) и срочного назначения на вакантные должности.

Оперативный резерв формируется из числа авторитетных и высокопрофессиональных работников, имеющих необходимый опыт работы, обладающих необходимыми деловыми и управленческими навыками.

- стратегический резерв - молодые специалисты с лидерскими качествами, способные занять руководящие должности в долгосрочной перспективе, могут не закрепляться как кандидаты под конкретную должность.

 2.3.По источникам формирования Кадровый резерв делится на внешний и внутренний:

- внешний резерв представлен потенциальными кандидатами, которые не являются работниками ОГАУЗ «СОКСП»

- внутренний резерв формируется из работников ОГАУЗ «СОКСП». Формирование и использование внутреннего Кадрового резерва имеет первостепенное значение и играет решающую роль при подборе, отборе и подготовке работников на должности руководителей.

**3. Порядок и условия включения в Кадровый резерв**

3.1. Кадровый Резерв формируется на основании сбора и обобщения сведений о лицах, претендующих на включение в резерв управленческих кадров с учетом:

- возраста работника (не старше 55 лет).

- стажа работы на предприятии (не менее 3 лет).

- соответствующего уровня образования

 -квалификационных требований, предусмотренных по предполагаемой к замещению должности;

- отсутствия дисциплинарных взысканий

- характеристики с последнего места работы (внешний резерв)

Выдвижение кандидата возможно по собственной инициативе. О своем желании кандидат заявляет непосредственному руководителю или начальнику отдела кадров.

3.2. Выдвижение в кадровый резерв осуществляется после экспертной оценки кандидата Комиссией и только с согласия кандидата.

**4. Порядок работы Комиссии по формированию Кадрового резерва**

Данный раздел определяет цели, задачи, полномочия работы Комиссии по работе с кадровым резервом (далее - Комиссия)

4.1. Цели Комиссии:

- способствовать своевременному формированию кадрового резерва;

- устранить субъективизм при принятии решения по кандидатурам сотрудников, зачисляемых в кадровый резерв.

4.2. Задачи Комиссии:

- обеспечить соблюдение технологии работы с кадровым резервом;

- сформировать кадровый резерв на должности в соответствии с требованиями ОГАУЗ «СОКСП» (рассматривать результаты оценки, формировать список должностей кадрового резерва и т.д.).

4.3. Полномочия:

Комиссия вправе принимать следующие решения в отношении кандидатов:

- зачислить в группу подготовки кандидатов кадрового резерва и состав кадрового резерва;

 - рекомендовать дополнительное обучение;

- исключить из кандидатов для вступления в кадровый резерв.

4.4. Комиссия может принять решение о расширении или сокращении списка должностей на которые готовится кадровый резерв ОГАУЗ «СОКСП».

**5. Оценка кандидатов для включения в резерв**

5.1. Отбор производится на основании оценки уровня квалификации, личных качеств и продуктивности деятельности работников. Для проведения отбора рекомендуется использование следующих методов:

- анализ документов (анкетных данных, документов об образовании и повышении квалификации, характеристик, результатов аттестаций, отчетов и др.);

- оценка качества труда (результаты труда, тщательность выполнения заданий, надежность, рациональность, экономичность)

- собеседование (для выявления стремлений, мотивов поведения, потребностей и иных сведений, имеющих значение для принятия решения о включении в резерв)

5.2. Отбор кандидатов для включения в список резерва производятся непосредственными руководителями кандидатов совместно с кадровой службой.

**6. Подготовка (обучение) резерва**

6.1. Подготовка работников, зачисленных в резерв, проводится в целях приобретения ими практических и организационных навыков для выполнения обязанностей по должности резерва.

Подготовка резерва может осуществляться с отрывом и без отрыва от производства.

Эффективность резерва обеспечивается созданием условий для обучения, повышения квалификации, профессионального роста кандидатов на должности.

6.2. Основными видами практической подготовки являются:

- исполнение обязанностей в подразделениях ОГАУЗ «СОКСП» на должностях, соответствующих уровню и специализации должности резерва;

- стажировка в подразделениях ОГАУЗ «СОКСП» на должностях, способствующих выработке специальных практических навыков и умений.

**7. Исключение из резерва**

7.1.Сотрудник исключается из резерва в следующих случаях:

- назначение на должность в порядке карьерного роста;

- письменное заявление лица, включенного в резерв управленческих кадров, об исключении из указанного списка

- достижение лицом, включенного в резерв управленческих кадров, возраста 60 лет

-привлечение лица, включенного в резерв управленческих кадров, к дисциплинарной ответственности

-двухкратный отказ лица, включенного в резерв управленческих кадров, от замещения вакантной должности руководителя среднего звена

-двухкратный отказ лица, включенного в резерв управленческих кадров, от прохождения программ повышения квалификации, дополнительного образования, стажировок и пр.

- признание лица, включенного в резерв управленческих кадров, судом недееспособным, ограниченно дееспособным, безвестно отсутствующим или объявлении его умершим

- смерть лица, включенного в резерв управленческих кадров

7.2. Исключение сотрудника из резерва производится на основании приказа работодателя. С данным приказом сотрудник знакомится под роспись.

**8. Назначение на должность**

8.1. Выдвижение из резерва производится в порядке, принятом в ОГАУЗ «СОКСП» при решении вопросов назначения на должности.

8.2. С целью повышения эффективности резерва проводится ежегодная корректировка списков резерва, в ходе которой оцениваются результаты годовой подготовки, даются заключения о возможности выдвижения кандидата на должность, целесообразности продолжения подготовки, корректировке индивидуального плана, исключении из резерва.

8.3. Копии откорректированных списков резерва представляются ежегодно не позднее 1 февраля в отдел кадров.

**9. Заключительное положение**

9.1. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, могут решаться в отдельных приказах главного врача ОГАУЗ «СОКСП» (при условии сохранения общего порядка формирования Кадрового резерва поликлиники). Изменения и дополнения к настоящему Положению вносятся приказом главного врача ОГАУЗ «СОКСП»