

«Утверждаю  
Директор  
ГКП на ПХВ «АГП №2»  
Байгожаев Ж.М.

 «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г.

## Положение о кадровом резерве ГКП НА ПХВ «Актауская городская поликлиника №2»

### 1. Общие положения

1.1. Положение о порядке формирования резерва и работы с лицами, включенными в резерв ГКП на ПХВ «Актауская городская поликлиника №2» (далее Положение).

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования кадрового резерва ГКП на ПХВ «Актауская городская поликлиника №2» (далее Поликлиника) и порядок работы с лицами, включенными в резерв Поликлиники.

1.3. Резерв руководителей уровней Поликлиники (далее кадровый резерв) представляет собой перечень лиц, соответствующих или способных соответствовать в результате дополнительной подготовки квалификационным требованиям по руководящим должностям Поликлиники, 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 Поликлиники (далее – руководящие должности);
- улучшения качественного состава Поликлиники;
- своевременного удовлетворения потребности в кадрах Поликлиники.

Работа с кадровым резервом проводится в целях:

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

1.5. Принципы формирования кадрового резерва:

## **2. Порядок формирования и работы с перспективным кадровым резервом.**

2.1. Перспективный кадровый резерв формируется из числа медицинских работников ГКП на ПХВ «Актауская городская поликлиника №2».

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 руководителем кадровой службы. План включает в себя в обязательном порядке ознакомительные практики кандидатов в перспективный кадровый план Поликлиники.

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 директора 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 ГКП на ПХВ «Актауская городская поликлиника №2» является основанием для исключения из перспективного кадрового резерва.

### **3. Порядок формирования кадрового резерва**

3.1. Кадровый резерв на замещение руководящих должностей ГКП на ПХВ «Актауская городская поликлиника №2» формируется из числа:

- руководителей П о л и к л и н и к и ;
- медицинских работников;
- лиц, включенных в состав перспективного кадрового резерва;

3.2. В состав кадрового резерва на замещение руководящих должностей ГКП на ПХВ «Актауская городская поликлиника №2» могут быть включены лица, соответствующие квалификационным требованиям, обладающие необходимыми деловыми и личностными качествами, и показавшие высокие результаты в профессиональной деятельности.

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.

3.3. 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.

3.3. Перечень должностей, на которые формируется кадровый резерв, составляется руководителем кадровой службы.

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

3.4. Составление списка кандидатов в кадровый резерв на замещение должностей (далее – список кандидатов) осуществляется руководителем кадровой службы, на основании предложений директора, 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 Поликлиники направляются руководителю кадровой службы 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.

3.5. 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.

3.6. Состав лиц, включенных в кадровый резерв на замещение руководящих должностей ГКП на ПХВ «Актауская городская поликлиника №2», утверждается приказом директора Поликлиники.

3.7. Лица, включенные в состав кадрового резерва на замещение руководящих должностей Поликлиники на текущий календарный год, могут

включаться в кадровый резерв на замещение данной должности и на последующие годы.

3.8. 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 директором Поликлиники.

3.7. 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 Поликлиники.

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 Поликлиники осуществляют руководство индивидуальной подготовкой кандидатов, зачисленных в кадровый резерв (Приложение №4), контролирует их исполнение.

4.4. Руководитель кадровой службы:

- разрабатывает методические рекомендации по методам и формам работы с резервом,

- организует изучение нормативно-правовых актов вышестоящих органов, приказов директора Поликлиники, локальных актов ГКПнаПХВ «Актауская городская поликлиника №2»,

- контролирует наличие у них индивидуального плана подготовки,

- готовит, в случае необходимости, проекты приказов директора на подготовку (переподготовку), повышение квалификации,

- вносит предложения по совершенствованию работы с кадровым резервом.

4.5. Общее руководство работой с кадровым резервом осуществляет директор:

- несет полную ответственность за формирование и подготовку резерва;

- ставит задачи перед руководителями 2,3 уровня по организации работы с резервом и осуществляет через руководителя кадровой службы их исполнение;

- заслушивает отчеты руководителей 2,3 уровня о работе с резервом, оценивает ее состояние и эффективность.

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 Поликлиники формируются следующие виды кадрового резерва:

- перспективный кадровый резерв;

- кадровый резерв на замещение руководителя Поликлиники, заместителя по медицинской части, заместителя по поликлиническому разделу работы, заместителя по экономическим вопросам, руководителя кадровой службы, главного бухгалтера, заведующих отделениями, старших медицинских сестер поликлиники.

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 ГКПнаПХВ «Актауская городская поликлиника №2».

1.10. Организационную, координирующую, методическую и контрольную функции по формированию и работе с резервом на замещение руководителей уровней выполняет руководитель кадровой службы.

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