

УТВЕРЖДЕНО
приказом министерства здравоохранения

Новосибирской области
17.04.2025

№ 1117-1117А

ПОЛОЖЕНИЕ

о формировании и подготовке кадрового резерва управленческих кадров в государственных учреждениях Новосибирской области, подведомственных министерству здравоохранения Новосибирской области
(далее – Положение)

1. Положение определяет порядок формирования кадрового резерва управленческих кадров в государственных учреждениях Новосибирской области, подведомственных министерству здравоохранения Новосибирской области (далее – кадровый резерв).

2. Формирование кадрового резерва осуществляется в соответствии с Номенклатурой должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.05.2023 № 205н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников».

3. Зачисление граждан в кадровый резерв и исключение из него оформляется приказом министерства здравоохранения Новосибирской области (далее – министерство).

4. Данные о гражданах, зачисленных в кадровый резерв, вносятся в реестр ведения данных о гражданах, зачисленных в кадровый резерв, согласно форме, установленной приложением № 1 к Положению.

5. Формирование кадрового резерва осуществляется по результатам конкурсного отбора на зачисление в кадровый резерв (далее – конкурс).

6. Конкурс проводится экспертной комиссией министерства по формированию кадрового резерва (далее – комиссия), положение о комиссии и состав комиссии утверждаются приказом министерства.

7. Конкурс проводится на основании приказа министерства и состоит из четырех этапов, включающих в себя:

- 1) базовую оценку личных достижений;
- 2) суммарную оценку компетенций;
- 3) оценку управленческого потенциала;
- 4) итоговую оценку профессиональных компетенций.

8. Информация о конкурсе, сроках его проведения и условиях, размещается на официальном сайте министерства в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – объявление).

Конкурс проводится не реже одного раза в год.

9. Численность состава кадрового резерва определяется с учетом потребностей государственных учреждений Новосибирской области,

подведомственных министерству здравоохранения Новосибирской области (далее – подведомственные учреждения).

10. Для участия в конкурсе, гражданам в установленные объявлением сроки необходимо предоставить в комиссию по адресу: г. Новосибирск, Красный проспект, 18, кабинет 623 (с пометкой «Конкурс на зачисление в кадровый резерв управленческих кадров в государственных учреждениях Новосибирской области, подведомственных министерству здравоохранения Новосибирской области») следующий пакет документов:

1) заявление гражданина на участие в конкурсе на зачисление в кадровый резерв на имя министра здравоохранения Новосибирской области по форме согласно приложению № 2 к Положению;

2) согласие на обработку персональных данных по форме согласно приложению № 3 к Положению;

3) портфолио гражданина, претендующего на зачисление в резерв управленческих кадров (далее – портфолио) по форме согласно приложению № 4 к Положению;

4) самопрезентация в произвольной форме (слайдовая информация) с указанием:

а) автобиографических сведений; сведений об участии гражданина в разработке или реализации социально значимых проектов и программ;

б) наличия у него внедренных в практическую деятельность организационных, технологических, управленческих или научных решений и разработок;

в) сведений об участии в социально значимых общественных мероприятиях, профессиональных конкурсах, конкурсах на получение грантов; сведений о разработке им методических материалов (статьи, материалы конференций, научных разработок), позитивной динамике достижений в профессиональной деятельности (в произвольной форме, текстовая и слайдовая информация);

5) иные материалы, отражающие результаты профессиональной деятельности (при наличии);

6) копия паспорта и копии документов об образовании, заверенные нотариально или работодателем.

11. В кадровый резерв включаются граждане – работники подведомственных учреждений и самовыдвиженцы, обладающие высоким потенциалом профессионального роста, назначение которых на должности возможно в перспективе, после получения опыта работы на нижестоящих должностях и дополнительного профессионального обучения (далее – кандидаты).

12. К кандидатам предъявляются квалификационные требования, установленные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.07.2010 № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения», приказом Министерства труда и социальной защиты

Российской Федерации от 07.11.2017 № 768н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья».

13. На основании постановления Правительства Новосибирской области от 28.06.2022 № 305-п «Об утверждении положения о проведении комплексной оценки профессиональных и личностных качеств руководителей, кандидатов на должности руководителей государственных учреждений Новосибирской области» по решению министра здравоохранения Новосибирской области проводится комплексная оценка профессиональных и личностных качеств кандидатов. Результаты комплексной оценки представляются комиссии.

14. Основаниями для отказа в допуске к участию в конкурсе являются:

1) несоответствие квалификационным требованиям к образованию, обучению, стажу работы, установленным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.07.2010 № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07.11.2017 № 768н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья»;

2) представление документов не в полном объеме или с нарушением правил их оформления.

15. В случае наличия оснований для отказа кандидату в допуске к участию в конкурсе комиссия обеспечивает уведомление гражданина о необходимости и порядке устранения выявленных недостатков в срок, установленный приказом министерства здравоохранения Новосибирской области об объявлении конкурса.

16. Базовая оценка личных достижений кандидатов на зачисление в кадровый резерв, на основании данных, указанных в разделах 1 – 6 портфолио, комиссией проводится по шкале от 1 до 10 баллов в соответствии с приложением № 5 к настоящему положению.

Информация по результатам базовой оценки личных достижений кандидата на зачисление в кадровый резерв вносится в раздел 7 портфолио комиссией.

17. При проведении суммарной оценки компетенций комиссией для выявления необходимых знаний и умений кандидата на зачисление в кадровый резерв, используются следующие инструменты оценки:

- 1) решение тестовых заданий;
- 2) решение ситуационной задачи;
- 3) эссе.

18. Оценка решения тестовых заданий проводится по каждой управленческой компетенции с присвоением 1 балла за каждое правильное решение, с максимальной оценкой 25 баллов.

Оценка решения ситуационной задачи проводится по каждой управленческой компетенции с присвоением от 1 до 5 баллов, с максимальной оценкой 25 баллов.

Оценка эссе проводится по каждой управленческой компетенции с присвоением от 1 до 7 баллов, с максимальной оценкой 35 баллов.

Оценка решения ситуационной задачи и эссе проводится в соответствии с критериями оценки решения ситуационной задачи и эссе, предусмотренными приложением № 6 к настоящему положению.

Для расчета суммы баллов по каждой компетенции применяется формула, которая учитывает сложность инструментов оценки:

$$СК = 1,0 \times Т + 2,0 \times С + 3,0 \times Э, \text{ где}$$

СК - сумма баллов по каждой компетенции;

Т – баллы за тестирование;

С – баллы за решение ситуационной задачи;

Э – баллы за эссе;

X-1,0, X-2,0, X-3,0 – коэффициент сложности инструмента.

19. Для объективизации определения уровня управленческой компетенции кандидата на зачисление в кадровый резерв, сумма баллов рассчитывается как среднеарифметическая величина оценок, выставленных членами комиссии по решению ситуационной задачи и содержанию эссе по каждой компетенции.

Результат суммарной оценки компетенций выражается в баллах по каждой компетенции и определяет уровень каждой управленческой компетенции:

1) базовый уровень – от 1 до 10 баллов;

2) средний уровень – от 11 до 25 баллов;

3) высокий уровень – от 26 до 36 баллов.

Шкала уровня профессиональной компетенции приведена в приложении № 7 к настоящему положению.

Сведения о результатах суммарной оценки компетенций, в том числе в разрезе компетенций, рассчитываются по формуле:

$$СОК = (СК1 + СК2 + СК3 + СК4 + СК5), \text{ где}$$

СОК – суммарная оценка компетенций;

СК – суммы баллов по каждой компетенции.

20. В целях проведения оценки управленческого потенциала кандидата на зачисление в кадровый резерв, комиссия проводит собеседование по методу структурированного интервью.

21. К собеседованию допускаются кандидаты на зачисление в кадровый резерв, сумма баллов которых по результатам базовой оценки личных достижений и суммарной оценки компетенций, определенная в соответствии с пунктами 6 и 7 настоящего положения, составляет не менее 90 баллов.

Собеседование проводится длительностью до 15 минут с развернутыми ответами на четыре поставленных комиссией вопроса. В ходе проведения собеседования оценивается описание кандидатом на зачисление в кадровый резерв, общего контекста проблемной ситуации, постановка цели, предпринятые действия и полученный результат, с обоснованием уровня принятия управленческого решения (оперативный, тактический или стратегический).

22. По результатам собеседования комиссия может присвоить кандидату на зачисление в кадровый резерв от 1 до 4 дополнительных баллов (по 1 баллу за каждый из ответов, в случае если ответ полный и исчерпывающий).

По результатам собеседования комиссия принимает решение о:

- 1) достаточном потенциале кандидата на зачисление в кадровый резерв, к решению управленческих задач;
- 2) недостаточном потенциале кандидата на зачисление в кадровый резерв, к решению управленческих задач.

Результат собеседования вносится комиссией в раздел 10 портфолио.

23. Для расчета итоговой оценки профессиональных компетенция кандидата на зачисление в кадровый резерв, применяется формула:

$R_k = B_p + СОК + Бд$, где

R_k – итоговая оценка профессиональных компетенций;

B_p – базовые баллы по результатам оценки портфолио;

$СОК$ – сумма баллов компетенций;

$Бд$ – дополнительные баллы по результатам собеседования.

24. Расчет итоговой оценки компетенций кандидата на зачисление в кадровый резерв, формируется в соответствии с таблицей, форма которой приведена в приложении № 8 к Положению.

25. Максимальная сумма баллов по результатам базовой оценки личных достижений, суммарной оценки компетенций, оценки управленческого потенциала не может быть более 200 баллов.

26. На основании результатов процедуры оценки компетенций комиссия:

- 1) принимает решение, которое вносится в разделы 11 и 12 портфолио:
 - а) о включении кандидата на зачисление в кадровый резерв, в кадровый резерв, при условии набора от 145 баллов и более (включая базовые и дополнительные баллы);
 - б) о включении кандидата на зачисление в кадровый резерв, в кадровый резерв при условии обучения и повторной оценки компетенций, при условии набора от 105 до 145 баллов;
 - в) об отклонении кандидата на зачисление в кадровый резерв, при условии набора менее 105 баллов.
- 2) формирует:
 - а) реестр ведения данных о гражданах, зачисленных в кадровый резерв согласно приложению № 1 к Положению
 - б) отчет комиссии, форма которого приведена в приложении № 9 к Положению;
 - в) план мероприятий по укомплектованию в разрезе должностей руководителей подведомственных учреждений и формированию кадрового резерва на трехлетний период;
 - г) план работы по профессиональному развитию кадрового резерва на трехлетний период.

27. Период нахождения кандидата, зачисленного в кадровый резерв, в кадровом резерве – три года.

Датой зачисления кандидата в кадровый резерв считается дата утверждения соответствующего приказа министерства.

28. Кандидат, зачисленный в кадровый резерв, исключается из кадрового резерва по следующим основаниям:

1) 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;

2) снижение показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности по обращению в адрес министерства работодателя кандидата, включенного в кадровый резерв;

3) совершение кандидатом дисциплинарного проступка, за который к нему применено дисциплинарное взыскание;

4) письменный отказ от предложения о замещении вакантной должности, в кадровом резерве на замещение которой он состоит;

5) подача личного заявления кандидатом в письменной форме на имя министра здравоохранения Новосибирской области об исключении из кадрового резерва;

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

7) наступление или обнаружение обстоятельств, препятствующих работе в медицинской организации;

8) истечение срока нахождения в кадровом резерве;

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

29. Решение об исключении кандидата из кадрового резерва с указанием причин исключения принимается министром здравоохранения Новосибирской области.
