Приложение № 2 к приказу

ФБУ Центра реабилитации Фонда

социального страхования РФ «Тинаки»

от 27 декабря 2017 года . № 406

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о работе с кадровым резервом**

**для выдвижения на руководящие должности в**

**ФБУ Центра реабилитации Фонда социального**

**страхования РФ «Тинаки»**

**1. Общие положения.**

* 1. Кадровый резерв для выдвижения на руководящие должности в ФБУ Центра реабилитации «Тинаки» представляет собой специально сформированную и предназначенную для выдвижения на руководящие должности группу работников, прошедших достаточную профессиональную подготовку, обладающих необходимыми деловыми и личностными навыками.
  2. Основными целями формирования кадрового резерва в ФБУ Центра реабилитации «Тинаки» являются:

- повышение качества управления структурными подразделениями ФБУ Центра реабилитации «Тинаки»;

- осуществление непрерывного руководства и контроля за развитием

персонала;

-оперативное замещение руководящих должностей в структурных подразделениях ФБУ Центра реабилитации «Тинаки» наиболее квалифицированными работниками;

- минимизация сроков адаптации в должности.

**2 Общие принципы формирования**

**и источники резерва.**

2.1. Работа с кадровым резервом базируется на принципах:

- плановость- учет объективной потребности опережающего роста уровня подготовки руководителей по сравнению с задачами, которые выполняет ФБУ Центра реабилитации «Тинаки» сегодня;

- единство- обеспечение качественной подготовки руководителей всех уровней по единой программе;

- непрерывность- система развития разрабатывается на несколько лет работы руководителя и начинает реализовываться с момента его выдвижения в резерв;

- комплексность- обеспечивает гармоническое сочетание и взаимодополняемость основных видов трудовой деятельности работника, его основных социальных ролей;

- этичность и конфиденциальность- гарантирует, что при проведении оценки принятия решения о зачислении работника в резерв будут соблюдены процедуры, максимально оберегающие чувство собственного достоинства резервиста и не снижающие его самооценки;

- гласность- создает условия, при которых возможна общественная проверка качества резервиста;

2.2. Основным источником комплектования резерва выдвижения являются работники, рекомендованные руководителями структурных подразделений ФБУ Центра реабилитации «Тинаки» по согласованию с курируемыми заместителями директора ФБУ Центра реабилитации «Тинаки» для включения в резерв на выдвижение.

2.3. При формировании кадрового резерва для выдвижения на руководящие должности, работники должны оцениваться по следующему ряду показателей и характеристик:

- знание основ организации управления, способность реализовать их на практике;

- наличие необходимого уровня профессиональной подготовки и соответствие квалификационным требованиям для замещения вакантных должностей;

- личностные качества работника, его способность к самостоятельному мышлению, высокий уровень самодисциплины, работоспособности, добросовестность, коммуникабельность;

- состояние здоровья, возраст.

**3. Порядок формирования кадрового резерва.**

3.1. Формирование кадрового резерва в ФБУ Центра реабилитации «Тинаки» осуществляется поэтапно:

- составление прогноза предполагаемых изменений в составе руководящих работников ФБУ Центра реабилитации «Тинаки» и определение потребности в кадровом резерве на ближайшую (1 год) и более длительную перспективу (до 5 лет);

- оценка деловых и личностных качеств, необходимых кандидату в резерв на выдвижение;

- формирование и составление списка кадрового резерва на основании

рекомендации руководителей структурных подразделений ФБУ Центра реабилитации «Тинаки» по согласованию с курируемыми заместителями директора ФБУ Центра реабилитации «Тинаки»;

- принятие решения директора ФБУ Центра реабилитации «Тинаки» о включении в резерв (приказ по ФБУ Центр реабилитации «Тинаки»).

3.2. Для формирования списка кадрового резерва в ФБУ Центра реабилитации «Тинаки» используются следующие методы:

- анализ документальных данных (анкеты, автобиографии, характеристик, отчетов и других документов);

- собеседование по специально составленному плану или вопроснику для выявления интересующих сведений (потребностей, стремлений, мотивации и т.п.);

- оценка результатов служебной деятельности.

В процессе формирования кадрового резерва следует определить необходимость дополнительного обучения, повышения квалификации или переквалификации с учетом перспективы использования включаемого в резерв.

3.3. Для включения работников в кадровый резерв ФБУ Центра реабилитации «Тинаки», руководители структурных подразделений по согласованию с курируемыми заместителями директора ФБУ Центра реабилитации «Тинаки» до 15 ноября ежегодно подают списки кандидатов в отдел кадров, который готовит общий список резерва.

3.4. Решение о включении работников в кадровый резерв принимается директором ФБУ Центра реабилитации «Тинаки» на основании рекомендации руководителя структурного подразделения , согласованное с курируемым заместителем директора ФБУ Центра реабилитации «Тинаки».

3.5. После утверждения списков директором ФБУ Центра реабилитации «Тинаки», всем кандидатам объявляется о зачислении их в кадровый резерв на определенные должности.

**4. Планирование и организация работы**

**с кадровым резервом.**

4.1. Работа с кадровым резервом ФБУ Центра реабилитации «Тинаки» планируется на короткий (1 год) или длительный (5 лет) периоды.

4.2. План работы с резервом на выдвижение включает следующие разделы:

- определение потребности в руководящих кадрах;

- подбор и изучение кандидатов на выдвижение в кадровый резерв;

- комплектование, рассмотрение, согласование и утверждение резерва;

- подготовка с резервом руководящих кадров;

- контроль за подготовкой резерва руководящих кадров;

- определение готовности резерва кадров для назначения на должность.

4.3. Подготовка работников, включенных в состав кадрового резерва, проводится по индивидуальным планам, который составляется при зачислении в кадровый резерв. План подписывается непосредственным руководителем кандидата и утверждается директором ФБУ Центра реабилитации «Тинаки».

Отдел кадров контролирует в подразделениях наличие у работников индивидуальных планов, вносит предложения по совершенствованию работы с кадровым резервом.

4.4. Руководители структурных подразделений ФБУ Центра реабилитации «Тинаки» осуществляют руководство индивидуальной подготовкой кандидата, контролируют выполнение планов, ежегодно готовят характеристику о возможности или невозможности рекомендовать кандидата на замещение вакантной должности. Руководители структурных подразделений ФБУ Центра реабилитации «Тинаки» лично составляют индивидуальные планы подготовки на каждого работника, включенного в кадровый резерв и организуют обучение.

Индивидуальные планы подготовки для включенных в резерв работников должны предусматривать:

- повышение квалификации , расширение знаний в области управления;

- перевод работника, состоящего в кадровом резерве, на другие вакантные должности с целью приобретения им необходимых и знаний;

- исполнение обязанностей штатного руководителя, на период его отпуска, командировки, болезни или отсутствия по другим причинам, с целью получения опыта руководящей работы, приобретения организаторских навыков;

- участие в служебных совещаниях, привлечение к участию в подготовке проектов решений;

- решение отдельных вопросов по той должности, на которую готовится кандидат;

- самостоятельную подготовку по направлениям, связанным с исполнением планируемых должностных обязанностей.

**5. Контроль за работой**

**с кадровым резервом на выдвижение.**

5.1. Все лица, зачисленные в резерв, подлежат учету в отделе кадров ФБУ Центра реабилитации «Тинаки».

5.2 В личные дела кандидатов на выдвижение подшиваются документы о повышении квалификации, отчеты по результатам стажировки, характеристики.

5.3. Ежегодно, в первой декаде декабря месяца руководством ФБУ Центра реабилитации «Тинаки» оценивается деятельность каждого зачисленного в резерв работника за прошедший год и принимается решение- либо оставить его в составе резерва, либо исключить из этого списка.

5.4. Исключение из резерва кадров производится в связи с неудовлетворительными показателями работы на вверенном участке по характеристике руководителя структурного подразделения, согласованное с курируемым заместителем ФБУ Центра реабилитации «Тинаки», состоянием здоровья, выходом на пенсию, увольнением работника.

**6. Порядок внесения изменений и дополнений.**

6.1. Положение о резерве выдвижения работников ФБУ Центра реабилитации «Тинаки» , а также все дополнения и изменения к нему вносятся и утверждаются приказом по ФБУ Центра реабилитации «Тинаки».

Начальник отдела кадров О.М.Евлашева

Согласовано

Заместитель директора по общим вопросам В.А.Потапов

Согласовано

Юрисконсульт Е.Б.Мартьянова