



МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

29.12.2023

№ 813р

О формировании и подготовке кадрового резерва на замещение должности руководителя в медицинских организациях, подведомственных министерству здравоохранения Астраханской области

Во исполнение приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 17.02.2023 № 61 «О методических рекомендациях по формированию и подготовке кадрового резерва управленческих кадров в здравоохранении», а также в целях формирования высококвалифицированного управленческого кадрового резерва:

1. Утвердить прилагаемые:

1.1. Положение о формировании и подготовке кадрового резерва на замещение должности руководителя в медицинских организациях, подведомственных министерству здравоохранения Астраханской области.

1.2. Положение об экспертной комиссии министерства здравоохранения Астраханской области по формированию резерва управленческих кадров в здравоохранении Астраханской области.

1.3. Состав экспертной комиссии министерства здравоохранения Астраханской области по формированию резерва управленческих кадров в здравоохранении Астраханской области.

2. Государственному бюджетному учреждению здравоохранения Астраханской области «Медицинский информационно-аналитический центр» разместить настоящее распоряжение на официальном сайте министерства здравоохранения Астраханской области в течение 3 дней со дня его подписания.

3. Распоряжение вступает в силу со дня его подписания.

Министр здравоохранения
Астраханской области

А.В. Буркин

0037216

УТВЕРЖДЕНО

распоряжением министерства
здравоохранения Астраханской
области

от 29.12.2023 № 813Р

Положение

о формировании и подготовке кадрового резерва на замещение должности
руководителя в медицинских организациях, подведомственных министерству
здравоохранения Астраханской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о формировании и подготовке кадрового резерва на замещение должности руководителя в медицинских организациях, подведомственных министерству здравоохранения Астраханской области (далее - Положение) определяет порядок формирования и подготовки кадрового резерва на замещение должности руководителя в медицинских организациях, подведомственных министерству здравоохранения Астраханской области (далее - резерв, министерство), устанавливает единые принципы, задачи и порядок формирования резерва, определяет направления работы с резервом и лицами, претендующими на зачисление в резерв.

1.2. Резерв представляет собой специально сформированную группу высококвалифицированных и перспективных специалистов, обладающих необходимыми профессиональными, деловыми качествами, достаточным управленческим потенциалом и компетенцией, прошедших необходимую профессиональную подготовку и имеющих положительные рекомендации и личные достижения в сфере здравоохранения.

1.3. Формирование резерва осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Номенклатурой должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.05.2023 № 205н, иными нормативно-правовыми актами Министерства здравоохранения Российской Федерации.

1.4. Основными целями формирования резерва является удовлетворение потребности в высококвалифицированных управленческих кадрах здравоохранения, способных реализовывать задачи и функции медицинских организаций, подведомственных министерству, создание кадрового резерва, возможность ротации управленческих кадров, сокращение периода адаптации при назначении на должности руководителей.

1.5. При формировании резерва министерство руководствуется следующими задачами:

- обеспечение своевременного отбора и зачисления в резерв лиц, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом;
- формирование мотивации работников к замещению должностей

руководителей в здравоохранении и профессиональному росту.

1.6. Принципами формирования резерва выступают следующие положения:

- соблюдение законодательства Российской Федерации;
- объективность оценки профессиональных и личностных качеств и результатов профессиональной деятельности лиц, претендующих на зачисление в резерв;
- обеспечение конкурентности лиц, претендующих на зачисление в резерв;
- добровольность участия в конкурсном отборе лиц, претендующих на зачисление в резерв и нахождение в резерве;
- равенство лиц, претендующих на зачисление в резерв;
- открытость конкурсного отбора в резерв;
- общность подходов к формированию резерва и подготовке лиц, зачисленных в резерв;
- профессионализм и компетентность лиц, включенных в резерв, создание условий для их профессионального роста.

1.7. Формирование резерва предполагает проведение оценки компетенций лиц, претендующих на зачисление в резерв, в том числе оценку портфолио, суммарную оценку компетенций и оценку управленческого потенциала, а также подведение итогов конкурсного отбора в резерв и формирование отчетности.

1.8. Резерв является одним из источников подбора кандидатов для замещения имеющихся и (или) образующихся вакантных должностей руководителей медицинских организаций, подведомственных министерству.

2. Подготовительные мероприятия по формированию резерва

2.1. В рамках мероприятий по формированию и подготовке резерва осуществляется организация конкурсного отбора в резерв, изучение портфолио и документов, представленных лицами, претендующими на зачисление в резерв, оценка экспертной комиссией министерства здравоохранения Астраханской области по формированию резерва управленческих кадров в здравоохранении Астраханской области (далее — комиссия) управленческих компетенций лиц, претендующих на зачисление в резерв, проведение с участием членов комиссии собеседования с лицом, претендующим на зачисление в резерв.

2.2. Министерство информирует подведомственные медицинские организации о проведении конкурсного отбора в резерв, порядке его проведения.

2.3. Для участия в конкурсном отборе лицо, претендующее на зачисление в резерв, лицо, уполномоченное им на основании доверенности, оформленной в соответствии с законодательством Российской Федерации (далее - представитель претендента) или подведомственная министерству медицинская организация представляет в министерство следующие документы:

- характеристику в свободной форме с обоснованием рекомендации для зачисления лица в резерв, подписанную руководителем медицинской организации или лицом, его заменяющим. В характеристике обязательно указание на достижения и заслуги претендента, на отсутствие или наличие у него дисциплинарных взысканий, периода его привлечения к дисциплинарной ответственности, факта снятия взыскания. Характеристика выдается медицинской

организацией, в которой работает лицо, претендующее на зачисление в резерв, и заверяется печатью учреждения.

- портфолио лица, претендующего на зачисление в резерв (Приложение № 1 к настоящему Положению);

- заявление гражданина о включении в резерв на замещение должности руководителя подведомственных медицинских организаций (Приложение № 2 к настоящему Положению);

- согласие на обработку персональных данных (Приложение № 3 к настоящему Положению);

- личный листок по учету кадров;

- копии документов об образовании, об аккредитации специалиста или сертификате специалиста, о присвоении квалификационной категории и (или) учебной степени (звания), о дополнительном профессиональном образовании по специальности «Организация здравоохранения и общественного здоровья» (о повышении квалификации и (или) профессиональной переподготовке);

- копии документов, подтверждающих участие в образовательных и научных мероприятиях (семинарах, конференциях, и т.д.), публикацию статей, иных печатных работ;

- копии документов, подтверждающих наличие ведомственных, государственных наград.

2.4. Прием документов осуществляется один раз в год: с 1 по 31 октября.

Документы, необходимые для рассмотрения вопроса об участии лиц, претендующих на зачисление в резерв, представляются в отдел кадровой политики и государственной гражданской службы министерства (далее - Отдел).

Копии документов, указанных в абзацах седьмом - девятом пункта 2.3 настоящего Положения, представляются вместе с оригиналами для проверки представленных копий на соответствие оригиналам либо заверенные в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

2.5. Отдел регистрирует представленные документы с указанием даты их поступления и направляет представленные документы на рассмотрение комиссии.

2.6. Поступивший в министерство пакет документов, не соответствующий пунктам 2.2 - 2.4 Положения, возвращается Отделом кандидату в течение 5 рабочих дней со дня их регистрации.

Лицо, претендующее на зачисление в резерв, вправе представить документы повторно после устранения недостатков, послуживших причиной возвращения ему пакета документов, в пределах срока, утвержденного пунктом 2.4 Положения.

2.7. Ежегодно в период с 1 по 10 ноября комиссия осуществляет оценку портфолио и представленных лицом, претендующим на зачисление в резерв, документов.

Ежегодно в срок с 11 по 30 ноября проводится тестирование лиц, претендующих на зачисление в резерв, составление эссе, оценка результатов соответствующих конкурсных процедур.

2.8. После определения результатов конкурсных процедур на очередном заседании комиссии проводится собеседование с лицом, претендующим на зачисление в резерв.

О дате и времени проведения собеседования, лицо, претендующее на

зачисление в резерв, извещается секретарем комиссии в устной или письменной форме не позднее 3 рабочих дней до его проведения.

2.9. Лицо, претендующее на зачисление в резерв, вправе участвовать в конкурсе на общих основаниях независимо от того, какую должность он замещает в медицинской организации на период проведения конкурса.

2.10. Не допускаются к участию в конкурсе лица, претендующие на зачисление в резерв, которые:

- не соответствуют квалификационным требованиям для замещения должностей руководителя медицинской организации, установленным законодательством;

- имеют действующее дисциплинарное взыскание, в том числе за ненадлежащее оказание медицинской помощи, нарушение правил врачебной этики;

- привлечены к административной ответственности в виде дисквалификации.

2.11. Лицо, не допущенное к участию в конкурсе, информируется о причинах отказа в участии в конкурсе в письменной форме. Гражданин, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. Оценка компетенций лиц, претендующих на зачисление в резерв

3.1. Формирование резерва производится путем конкурсного отбора, осуществляемого комиссией путем оценки компетенций лица, претендующего на зачисление в резерв, его управленческого потенциала.

3.2. Критериями оценки является профессионализм лица, претендующего на зачисление в резерв, (понимание проблемы, формулирование цели и задач, в том числе целевых показателей), знание среды здравоохранения (знание нормативной правовой базы в сфере здравоохранения и умение ее применять), лидерство (знание основ и применение командного метода работы, в том числе понимание роли каждого члена команды, собственной роли и места, описание управленческого подхода кандидата), деловые умения (планирование мероприятий, действий, применение управленческих инструментов для решения поставленных задач, эффективное использование ресурсов) и управленческие навыки, управление отношениями и общение (мероприятия по формированию отношений с субъектами и участниками системы здравоохранения, внешними органами и организациями, общения персонала внутри медицинской организации). Соответствующие критерии оценки характеризуют управленческие компетенции лица, претендующего на зачисление в резерв.

3.3. Комиссия оценивает лиц, претендующих на зачисление в резерв, на основании документов, представленных ими, а также на основе следующих конкурсных процедур:

3.3.1. Оценка портфолио и представленных лицом, претендующим на зачисление в резерв, документов.

Портфолио составляется по форме, согласно приложению № 1 к

Положению.

При оценке портфолио и представленных лицом, претендующим на зачисление в резерв, документов комиссией проводится базовая оценка личностных достижений кандидата по шкале от 1 до 10 баллов по форме, согласно приложению № 4 к Положению.

Оценка личностных достижений отражается в разделе 7 портфолио секретарем комиссии.

3.3.2. Тестирование лиц, претендующих на зачисление в резерв, подведение его итогов.

При определении результатов тестирования учитывается правильность выбранных лицом, претендующим на зачисление в резерв, вариантов ответов. Оценка решения тестовых заданий проводится с присвоением 1 балла за каждое правильное решение.

Тестирование считается пройденным успешно при достижении результата 80 % правильных ответов (64 балла из 80 возможных). При недостижении указанного результата, кандидат к проведению последующих конкурсных процедур не допускается.

Итоги рассматриваемой конкурсной процедуры оцениваются в соответствии с результатами тестирования лица, претендующего на зачисление в резерв: при даче от 64 до 70 правильных ответов на тестовые задания кандидату выставляется оценка в 1 балл; от 71 до 75 правильных ответов - в 3 балла; от 76 до 80 правильных ответов - в 5 баллов.

3.3.3. Эссе и оценка его результатов.

Эссе составляется лицом, претендующим на зачисление в резерв, по заданной теме в объеме от 2 до 5 страниц (не менее 300 слов), в котором отражается его отношение к заданной в теме проблематике, тезисы и аргументы о способах ее разрешения, заключение (выводы по поставленной проблематике).

Критериями оценки эссе выступают компетенции, приведенные в приложении № 5 к Положению. Оценка эссе проводится с присвоением от 1 до 7 баллов по каждой управленческой компетенции.

Оценка эссе проводится с привлечением экспертов из состава комиссии. К изучению эссе могут привлекаться два и более экспертов. Экспертами по результатам изучения эссе лица, претендующего на зачисление в резерв, составляется заключение, которое рассматривается комиссией.

3.3.4. По результатам проведения конкурсных процедур вычисляется суммарная оценка компетенций лица, претендующего на зачисление в резерв, по следующей формуле:

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

СК — сумма баллов по каждой конкурсной процедуре (с учетом оценки по каждой компетенции);

П — баллы за портфолио (оценка базовых компетенций);

Т — баллы за тестирование;

Э — баллы за эссе (суммарная оценка компетенций);

1,0 х, 2,0 х, 3,0 х — коэффициент сложности инструмента оценки.

Результат суммарной оценки компетенций выражается в баллах и отражает

уровень профессиональной компетенции, где базовому уровню соответствует оценка от 1 до 40 баллов, среднему уровню — от 41 до 80 баллов, высокому уровню — от 81 до 125 баллов.

Суммарная оценка компетенций отражается в разделе 9 портфолио секретарем комиссии.

3.4. После определения результатов конкурсных процедур с целью определения управленческого потенциала лиц, претендующих на зачисление в резерв, комиссией проводится собеседование по методу структурированного интервью по универсальной для всех кандидатов теме.

До собеседования допускаются лица, претендующие на зачисление в резерв, набравшие по результатам проведения конкурсных процедур не менее 60 баллов.

Перед собеседованием с лицом, претендующим на зачисление в резерв, секретарем зачитывается характеристика лица, основные показатели его работы.

В рамках собеседования присутствующие члены комиссии могут задавать вопросы лицу, претендующему на зачисление в резерв, связанные с определением его управленческих навыков и иных профессиональных компетенций.

Рекомендуется проводить собеседование длительностью не более 15 минут с развернутыми ответами на четыре поставленных комиссией вопроса.

Оценка собеседования проводится по критериям, предусмотренным приложением № 5 к Положению. В ходе собеседования также оценивается понимание лицом, претендующим на зачисление в резерв, общего контекста проблемной ситуации, постановка цели, предпринятые действия и полученный результат, с обоснованием уровня принятия управленческого решения (оперативный, тактический, стратегический).

По результатам собеседования комиссия присваивает лицу, претендующему на зачисление в резерв, от 1 до 10 баллов по каждой компетенции и принимает одно из следующих решений:

- о достаточном потенциале лица, претендующего на зачисление в резерв, к решению управленческих задач;
- о недостаточном потенциале лица, претендующего на зачисление в резерв, к решению управленческих задач.

Результат собеседования вносится в раздел 10 портфолио.

3.3.4. Расчет итоговой оценки компетенций лица, претендующего на зачисление в резерв, производится путем суммирования баллов по результатам конкурсных процедур (суммарной оценки компетенций), баллов, присвоенных кандидату по результатам собеседования.

Максимальная сумма баллов не может быть более 175 баллов.

3.4. По результатам расчета комиссией принимается одно из следующих решений, отражаемых в разделах 11 и 12 портфолио:

- о включении лица в резерв (при условии получения от 150 баллов и более);
- о включении лица в резерв при условии обучения и повторной оценки компетенций (при условии получения от 110 до 150 баллов)
- об отклонении лица, претендующего на зачисление в резерв (при условии получения менее 110 баллов).

3.5. Решение конкурсной комиссии доводится секретарем комиссии до сведения лиц, претендующих на зачисление в резерв, в течение 10 рабочих дней с момента принятия решения.

Лицо, претендующее на зачисление в резерв, вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Зачисление и исключение из резерва, проведение мероприятий по подготовке лиц, зачисленных в резерв, к занятию руководящей должности

4.1. Кадровый резерв, внесение в него изменений утверждаются распоряжением министерства здравоохранения Астраханской области.

4.2. Персональный состав резерва руководящих кадров ежегодно корректируется и после обсуждения на заседании комиссии утверждается министром.

4.3. На каждого работника, зачисленного в резерв, заводится личное дело, оформляется специальная карта в порядке утвержденном приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.08.1998 № 252 «О порядке формирования резерва на замещение должностей руководителей и работы с резервом».

С лицами, зачисленными в резерв руководящих кадров, проводится организационно-методическая и учебная работа в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и нормативно-правовыми актами Министерства здравоохранения Российской Федерации.

4.4. Исключение гражданина из кадрового резерва оформляется распоряжением министерства.

4.5. Основаниями исключения гражданина из кадрового резерва являются:

4.5.1. Личное заявление об исключении из кадрового резерва.

4.5.2. Назначение на руководящую должность, на замещение которой он состоял в кадровом резерве, либо иную равнозначную или вышестоящую должность, за исключением случаев назначения на должность на период временного отсутствия основного работника.

4.5.3. Совершение дисциплинарного проступка, за который к гражданину применено дисциплинарное взыскание.

4.5.4. Увольнение гражданина.

4.5.5. Смерть (гибель) гражданина либо признание гражданина безвестно отсутствующим или объявление его умершим решением суда, вступившим в законную силу.

4.5.6. Признание гражданина недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу.

4.5.7. Наличие заболевания, влекущего невозможность исполнения должностных обязанностей по должности, на замещение которой гражданин состоит в резерве, а также признание гражданина полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.5.8. Непрерывное пребывание в кадровом резерве более трех лет.

4.5.9. Отказ от предложения о замещении вакантной должности, на замещение которой он стоит в кадровом резерве, либо повторный отказ от предложения о замещении иной равнозначной или вышестоящей должности.

4.5.10. Отказ гражданина от гражданства Российской Федерации или приобретение гражданства другого государства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации.

4.5.11. Достижение гражданином, состоящим в резерве, возраста 55 лет.

4.5.12. Осуждение гражданина к наказанию по приговору суда, вступившему в законную силу, исключающему возможность замещения должности, на которую гражданин стоял в резерве.

4.5.13. Применение к гражданину административного наказания в виде дисквалификации.

4.6. Предложение об исключении гражданина из резерва направляется руководителем организации с указанием причин такого исключения и приложением подтверждающих документов не позднее 10 рабочих дней с момента наступления и (или) выявления таких обстоятельств.

Исключение осуществляется по результатам рассмотрения комиссией предложения руководителя организации об исключении гражданина из кадрового резерва. Решение комиссии доводится до руководителя медицинской организации, а также до гражданина, в отношении которого рассматривался вопрос об исключении из резерва.

4.7. Повторное включение в кадровый резерв гражданина, ранее состоящего в резерве, в случае его исключения в связи с истечением срока, предусмотренного пунктом 4.5.8 настоящего Положения, осуществляется в порядке, установленном настоящим Положением.

Приложение № 1
к Положению

Портфолио
лица, претендующего на зачисление в резерв управленческих кадров

№ п/п	Раздел	Информация о претенденте
1.	Общие сведения	1. Фамилия, имя, отчество (при наличии), дата рождения. 2. Место работы (субъект, район, населенный пункт). 3. Наименование медицинской организации. 4. Стаж работы по специальности. 5. Занимаемая должность, стаж работы в должности. 6. Опыт (стаж) работы на руководящих должностях.
2.	Сведения об образовании, опыте работы, наградах	1. Наименование образовательного учреждения, год окончания, сведения о документе об образовании (серия, номер диплома). 2. Сведения об аккредитации или сертификате специалиста. 3. Сведения о присвоении квалификационной категории. 4. Сведения о наградах, грамотах, благодарственных письмах. 5. Сведения о присвоении ученой степени, ученого звания. 6. Иные сведения (при наличии).
3.	Личный вклад в развитие медицинской организации/отрасли здравоохранения	Сведения о мероприятиях, участником или организатором которых был претендент, принесящих ценность медицинской организации/отрасли здравоохранения (указать, в чем проявляется ценность).
4.	Непрерывное профессиональное развитие	Сведения о дополнительном профессиональном образовании по организации здравоохранения и

		общественному здоровью за последние пять лет: 1. о повышении квалификации и (или) профессиональной переподготовке; 2. об участии в образовательных и научных мероприятиях (семинарах, конференциях, других мероприятиях); 3. об опубликованных статьях, иных печатных работах; 4. о правах на результаты интеллектуальной деятельности (патенты, авторские свидетельства и другие результаты интеллектуальной деятельности)
5.	План профессионального развития	На трехлетний период
6.	Дополнительная информация	(при наличии)
Результаты конкурсного отбора		
1.	Базовая оценка личных достижений	
2.	Суммарная оценка компетенций	
3.	Баллы по результатам собеседования	
4.	Итоговая оценка профессиональных компетенций	
5.	Заключение экспертной комиссии	

Приложение № 2
к Положению

В экспертную комиссию министерства
здравоохранения Астраханской области
по формированию резерва
управленческих кадров в
здравоохранении Астраханской области

от _____

проживающего по адресу:

контактный телефон:

Заявление

Прошу рассмотреть мою кандидатуру на включение в резерв на замещение
должности руководителя медицинской организации, подведомственной
министерству здравоохранения Астраханской области

Дата

Подпись / Фамилия и инициалы

Приложение № 3
к Положению

ФОРМА СОГЛАСИЯ
на обработку персональных данных

Я, _____,
зарегистрированный(-ая) _____ по _____ адресу _____,
паспорт _____ выдан (орган, выдавший паспорт, дата выдачи, код
подразделения) _____

_____, даю свое согласие Министерству
здравоохранения Астраханской области, расположенному по адресу: Астраханская область,
г. Астрахань, ул. Татищева, д. 16 «В», на сбор, включая получение от третьих лиц, запись,
систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение,
использование, передачу (доступ), блокирование, удаление, уничтожение с использованием
средств автоматизации и без использования средств автоматизации моих нижеуказанных
персональных данных: фамилия, имя, отчество; дата и место рождения; паспортные данные;
биографические сведения; данные документов об образовании, квалификации,
профессиональной подготовке; сведения об ученых степенях (званиях); сведения о трудовом
стаже, предыдущих местах работы; сведения о наградах; рекомендации, характеристики;
данные по самооценке и оценке руководителя: соответствие занимаемой должности,
результативность в занимаемой должности, профессиональные достижения, перспективные
должности, которые мог бы занять, уровень развития управленческих компетенций, уровень
знаний и навыков в профессиональной области, профессиональные предпочтения, готовность
проходить оценочные мероприятия, контактная информация; результаты оценочных
мероприятий.

Контактный номер телефона _____

Цель обработки персональных данных: рассмотрение кандидатур работников
медицинских организаций Астраханской области, подведомственных министерству
здравоохранения Астраханской области для включения в резерв на замещение должности
руководителя медицинской организации.

Настоящее согласие действует в течение 5 (пяти) лет со дня его подписания, либо до
дня отзыва по моему письменному заявлению. Для отзыва настоящего согласия необходимо
направить оператору в письменной форме по указанному в настоящем согласии адресу
уведомление в свободной форме, содержащее информацию о том, что настоящее согласие
отозвано.

Подтверждаю, что ознакомлен(-а) с положениями Федерального закона от 27 июля
2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», права и обязанности в области защиты
персональных данных мне разъяснены.

" ____ " _____ 20 ____ г.

(подпись)

(инициалы, фамилия)

Приложение № 4
к Положению

Форма
для базовой оценки личных достижений

№ п/п	Характеристика	Значение	Балл
1.	Квалификационная категория по медицинской специальности (действующая)	Вторая	1
		Первая	2
		Высшая	3
2.	Ученая степень	Кандидат наук	2
		Доктор наук	3
3.	Ведомственные награды	Наличие	1
4.	Государственные награды	Наличие	2 (за каждую награду)
Итого:			

Приложение № 5
к Положению

Критерии оценки конкурсных процедур

№ п/п	Критерий	Характеристика	Оценка, баллов	
			Эссе	Собеседование
1	Профессионализм	Понимание проблемы, формулирование цели и задач, в том числе целевых показателей	1-7	1-10
2	Знание среды здравоохранения	Знание нормативной правовой базы в сфере здравоохранения и умение ее применять	1-7	1-10
3	Лидерство	Знание основ и применение командного метода работы, в том числе понимание роли каждого члена команды, собственной роли и места, описание управленческого подхода кандидата	1-7	1-10
4	Деловые умения	Планирование мероприятий, действий, применение управленческих инструментов для решения поставленных задач, эффективное использование ресурсов	1-7	1-10
5	Управление отношениями и общение с заинтересованными сторонами	Мероприятия по формированию отношений с субъектами и участниками системы здравоохранения, внешними органами и организациями, общения персонала внутри медицинской организации	1-7	1-10

УТВЕРЖДЕНО

распоряжением министерства
здравоохранения Астраханской
области

от 29.12.2023 № 813р

Положение об экспертной комиссии министерства здравоохранения
Астраханской области по формированию резерва управленческих кадров в
здравоохранении Астраханской области

1. Положение об экспертной комиссии министерства здравоохранения Астраханской области по формированию резерва управленческих кадров в здравоохранении Астраханской области (далее — Положение об экспертной комиссии) определяет задачи и функции комиссии по формированию резерва управленческих кадров в подведомственных министерству здравоохранения Астраханской области медицинских организациях (далее - комиссия, министерство), ее состав и требования к квалификации членов комиссии, порядок отбора лиц, претендующих на зачисление в резерв, и оценки их управленческих компетенций.

2. Комиссия действует с целью формирования резерва управленческих кадров здравоохранения в Астраханской области, кадрового резерва на замещение должности руководителя (далее - резерв) в медицинских организациях подведомственных министерству.

3. Комиссия действует на постоянной основе и созывается по мере необходимости в порядке, предусмотренном Положением о формировании и подготовке кадрового резерва на замещение должности руководителя в медицинских организациях, подведомственных министерству.

4. Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательством Российской Федерации, в том числе нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения Российской Федерации, а также настоящим Порядком.

5. Функции комиссии:

5.1. Определение потребности в управленческих кадрах в сфере здравоохранения Астраханской области.

5.2. Информирование подведомственных министерству медицинских организаций о проведении отбора кандидатов в резерв.

5.3. Проверка данных лиц, претендующих на зачисление в резерв, на соответствие требованиям к квалификации, опыту работы, наличия оформленного надлежащим образом согласия на обработку персональных данных и иных документов, предусмотренных Положением о формировании и подготовке кадрового резерва на замещение должности руководителя в медицинских организациях, подведомственных министерству.

5.4. Отбор лиц, претендующих на зачисление в Резерв, в порядке,

предусмотренном Положением о формировании и подготовке кадрового резерва на замещение должности руководителя в медицинских организациях, подведомственных министерству.

6.1. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря, членов комиссии. Все члены конкурсной комиссии обладают при принятии решений равными правами.

6.2. Председателем комиссии является министр здравоохранения Астраханской области.

Председатель комиссии:

- осуществляет общее руководство деятельностью комиссии;
- определяет порядок работы комиссии;
- председательствует на заседаниях комиссии.

6.3. Заместитель председателя комиссии исполняет функции председателя в его отсутствие.

6.4. Секретарь комиссии:

- осуществляет оформление портфолио и заполняет разделы 7 - 12 портфолио;
- готовит материалы к заседаниям комиссии, проект протокола заседания комиссии;
- обеспечивает взаимодействие с лицами, претендующими на зачисление в резерв;
- обеспечивает взаимодействие с членами комиссии, уведомляет их о проведении отбора лиц, претендующих на зачисление в резерв.

6.5. В состав членов комиссии включаются лица, имеющие высшее медицинское и (или) иное образование, а также опыт замещения руководящей должности.

В состав членов комиссии могут быть включены руководители медицинских организаций, сотрудники образовательных и (или) научных организаций, реализующих образовательные программы в области организации здравоохранения и общественного здоровья, а также иные специалисты.

7.1. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов.

7.2. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов на заседаниях комиссии и оформляются протоколом, который подписывают председательствующий на заседании и секретарь комиссии.

7.3. При равенстве голосов решающим является голос председателя комиссии.

7.4. По результатам конкурсного отбора в резерв комиссия принимает решение о включении лица, претендующего на зачисление в резерв, в резерв, либо об отклонении кандидатуры, либо о направлении кандидата на обучение.

7.5. По результатам принятия решения комиссией оформляется соответствующее заключение в форме протокола. Решение комиссии вносится в раздел 11 портфолио лица, претендующего на зачисление в резерв.

8.1. Члены комиссии не должны иметь конфликта интересов или иной личной заинтересованности при проведении отбора лиц, претендующих на

зачисление в резерв.

8.2. Член комиссии в случае возникновения у него конфликта интересов, который может повлиять на его объективность при отборе лиц, претендующих на зачисление в резерв, обязан заявить об этом и не должен участвовать в заседании комиссии.

9. По результатам деятельности комиссией составляется отчет (Приложение к настоящему Положению об экспертной комиссии), формируется план мероприятий по укомплектованию в разрезе должностей руководителей медицинских организаций, подведомственных министерству, на трехлетний период, а также план работы по профессиональному развитию резерва на трехлетний период.

10. Отчет о деятельности комиссии направляется в Федеральный научно-практический центр подготовки и непрерывного профессионального развития управленческих кадров здравоохранения в порядке и сроки, предусмотренные приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 10.02.2015 № 47 «О федеральном научно-практическом центре подготовки и непрерывного профессионального развития управленческих кадров здравоохранения».

Приложение
к Положению об экспертной
комиссии

Отчет
экспертной комиссии министерства здравоохранения Астраханской области по
формированию резерва управленческих кадров в здравоохранении Астраханской
области

Период реализации проекта (анализируются данные портфолио, результаты
оценки портфолио, результаты суммарной оценки компетенций лица,
претендующего на зачисление в резерв).

№ п/п	Показатель	Данные
1.	Для участия в конкурсном отборе подано заявлений всего, в том числе работниками:	
2.	Медицинских организаций (их структурных подразделений), оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях, из них:	
3.	Врачами	
4.	Заведующими отделениями	
5.	Заместителями главных врачей	
6.	Медицинских организаций (их структурных подразделений), оказывающих медицинскую помощь в стационарных условиях, из них:	
7.	Врачами	
8.	Заведующими отделениями	
9.	Заместителями главных врачей	
По результатам реализации проекта принято решение:		
10.	О включении в кадровый резерв, всего, в том числе на должность:	
11.	Заведующего отделением	
12.	Заместителя главного врача	
13.	Главного врача	
14.	Об отклонении кандидатур по результатам проведения конкурса	
15.	О направлении на дополнительное обучение	
16.	Предложения, замечания по конкурсному отбору (при наличии)	

Председатель комиссии: _____ (подпись, расшифровка подписи)

Секретарь комиссии: _____ (подпись, расшифровка подписи)

УТВЕРЖДЕНО

распоряжением министерства
здравоохранения Астраханской
области

от 29.12.2023 № 813р

СОСТАВ

экспертной комиссии министерства здравоохранения Астраханской области по
формированию резерва управленческих кадров в здравоохранении
Астраханской области

- | | |
|----------------------------------|--|
| Буркин Александр
Владимирович | - министр здравоохранения Астраханской области,
председатель комиссии; |
| Смирнова Светлана
Николаева | - первый заместитель министра здравоохранения
Астраханской области, заместитель председателя
комиссии; |
| Пузанова Марина
Александровна | - главный специалист отдела кадровой политики и
государственной гражданской службы министерства
здравоохранения Астраханской области, секретарь
комиссии; |
| Члены комиссии: | |
| Степина Наталья
Анатольева | - заместитель министра здравоохранения
Астраханской области; |
| Сергеев Денис
Александрович | - заместитель министра здравоохранения
Астраханской области; |
| Гайдуков Андрей
Сергеевич | - помощник министра здравоохранения Астраханской
области; |
| Волкова Татьяна
Борисовна | - начальник отдела кадровой политики и
государственной гражданской службы министерства
здравоохранения Астраханской области; |
| Курмалиева Найля
Гиляжевна | - начальник отдела нормативно-правового обеспечения
министерства здравоохранения Астраханской
области; |
| Акимова Елена
Михайловна | - заведующий сектором мобилизационной подготовки,
МСГО и ЧС министерства здравоохранения
Астраханской области, председатель профсоюзного
комитета сотрудников министерства здравоохранения
Астраханской области; |

Мордасова Татьяна
Александровна

- доцент кафедры государственного и муниципального управления, учета и аудита Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Астраханский государственный университет»;

Крылов Геннадий
Федорович

- председатель общественного совета при министерстве здравоохранения Астраханской области.