*Приложение 1 к Постановлению Президиума*
*Дагестанского республиканского комитета*

*профсоюза работников здравоохранения РФ*

*от 20 октября 2023 года № 9-5*

**Положение**

**о порядке формирования и подготовки кадрового резерва
для замещения должностей в аппарате
Дагестанского республиканского комитета профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (далее – Положение)**

1. **Общие положения**
	1. Настоящим Положением определяется порядок формирования кадрового резерва Дагестанского республиканского комитета профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (далее – Реском профсоюза) для оперативного замещения должностей аппарата.
	2. Кадровый резерв – утвержденные в установленном порядке кандидатуры, прошедшие предварительный отбор, являющиеся кандидатами для выдвижения на должности аппарата Рескома профсоюза, обладающие профессиональными, деловыми и личностными качествами для работы в профсоюзном органе.
	3. Основными задачами формирования кадрового резерва являются:
* создание ресурса Рескома профсоюза из числа граждан, способных защищать социально-экономические интересы членов профсоюза для обеспечения эффективного управления деятельностью первичных профсоюзных организаций;
* формирование и подготовка резерва профсоюзных кадров и актива
на должности в аппарате Рескома профсоюза с учетом их личностных
и деловых качеств;
* содействие профессиональному росту лиц, включенных
в кадровый резерв.
	1. Кадровый резерв формируется из изъявивших желание участвовать в отборе и самовыдвиженцев, для выдвижения их на должности аппарата Рескома профсоюза согласно утвержденному штатному расписанию.
	2. При формировании кадрового резерва должны соблюдаться следующие принципы:
* добровольность включения работников в кадровый резерв;
* соблюдение равенства прав граждан при их включении в кадровый резерв;
* учет текущей и перспективной потребности в назначении
на должности основного подразделения;
* взаимосвязь должностного роста работников с результатами оценки их профессионализма и компетентности;
* объективность оценки профессиональных и личностных качеств работников, претендующих на включение в кадровый резерв.
	1. Участники кадрового резерва проходят подготовку
	по резервной должности под контролем руководителя структурного подразделения:
* получение теоретических знаний;
* получение практических навыков;
* развивающие поручения – решение рабочих задач, направленных на развитие профессиональных и личностных компетенций сотрудника;
* временное замещение – временное исполнение должностных обязанностей по резервной должности;
* самоподготовка – самостоятельное получение знаний
по резервной должности.
	1. Кадровый резерв является одним из источников подбора кандидатов для замещения имеющихся и (или) образующих вакантных должностей в аппарате Рескома профсоюза.
	2. Информация о формировании кадрового резерва размещается
	на официальном сайте организации.
1. **Порядок формирования кадрового резерва**
	1. Кадровый резерв в организации формируется в соответствии со штатным расписанием на должности и предусматривает следующие должности аппарата Рескома профсоюза:
* начальник организационно-информационного отдела;
* начальник правового и социально-экономического отдела;
* главный бухгалтер-начальник финансового отдела;
* главный специалист организационно-информационного отдела;
* специалист-консультант организационно-информационного отдела;
* специалист пресс-службы организационно-информационного отдела;
* главный специалист-экономист правового и социально-экономического отдела;
* главный специалист-юрист правового и социально-экономического отдела;
* специалист правового и социально-экономического отдела;
* специалист по кадровой работе и делопроизводству.
	1. При подборе кандидатов учитываются результаты служебной деятельности, уровень образования, профессиональные знания и навыки.
	2. Процедура включения кандидатов в кадровый резерв проводится в соответствии с разделом III настоящего Положения.
	3. Включение кандидатов в кадровый резерв оформляется распоряжением председателя с указанием должности, на которые они могут быть назначены.
1. **Порядок проведения процедуры включения в кадровый резерв**
	1. Конкурс на включение работников в кадровый резерв (далее-конкурс) объявляется по решению председателя Дагестанского республиканского комитета профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.
	2. Право на участие в конкурсе имеют граждане, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации, имеющие высшее образование. Работник вправе участвовать в конкурсе на общих основаниях независимо от того, какую должность он замещает на период проведения конкурса.
	3. На должность специалиста – требования к стажу не предъявляются. На должность главного специалиста - не менее 2 лет общего стажа работы или одного года по специальности. На должность начальника отдела – не менее 3 лет общего стажа работы, из них не менее одного года по специальности.
	4. Конкурс заключается в оценке профессиональных и личностных качеств каждого гражданина, изъявившего желание участвовать в конкурсе
	и допущенного к участию в нем (далее-кандидат).
	5. На официальном сайте организации размещается объявление
	о приеме документов для участия в конкурсе.
	6. Кандидат, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в конкурсную комиссию:
2. Личное заявление (приложение 1);
3. Заполненную и подписанную анкету (приложение 2);
4. Копию паспорта;
5. Документы, подтверждающие высшее образование, квалификацию (копии документов об образовании и о квалификации, а также по желанию кандидата копии документов, подтверждающих повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования) и стаж работы (копия трудовой книжки);
6. 2 фото 3x4.
	1. Документы, указанные в пункте 3.5. настоящего Положения, представляются в конкурсную комиссию в течение 21 календарного дня
	со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте организации
	и издания распоряжения о проведении конкурса на включение кандидатов
	в кадровый резерв.
	2. Кандидат не допускается к участию в конкурсе в случае
	его несоответствия квалификационным требованиям для назначения
	на должности аппарата, в части профессионального образования.
	3. Несвоевременное представление документов, представление
	их не в полном объеме или нарушением правил оформления, несоответствие сведений, содержащихся в копиях документов, их оригиналам являются основанием для отказа в допуске гражданина к участию в конкурсе.
	4. Кандидат, не допущенный к участию в конкурсе, информируется о причинах отказа.
	5. Решение о дате, месте и времени проведения конкурса принимается конкурсной комиссией. Конкурс проводится не позднее чем через 20 календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсе.
	6. Не позднее чем за 10 календарных дней до даты проведения конкурса размещается на официальном сайте Рескома профсоюза информация о дате, месте и времени его проведения, а также направляются соответствующие сообщения кандидатам.
	7. В целях формирования кадрового резерва образуется конкурсная комиссия в составе: председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов конкурсной комиссии. Персональный состав конкурсной комиссии утверждается Президиумом Рескома профсоюза.
	8. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании документов, представленных ими,
	и индивидуального собеседования по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по должностям, на включение в кадровый резерв для замещения которых претендуют кандидаты.
	9. Конкурсные процедуры и заседание конкурсной комиссии проводятся при наличии не менее двух кандидатов на должность.
	10. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если
	на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.
	11. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для включения кандидата в кадровый резерв для назначения на должность основного подразделения.
	12. Результаты голосования и решение конкурсной комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами конкурсной комиссии, принимавшими участие в заседании.
	13. По результатам проведения конкурса на включение в кадровый резерв комиссия принимает одно из следующих решений:

включить кандидата в кадровый резерв;

отказать кандидату во включении в кадровый резерв.

* 1. Информация о результатах конкурса размещается в 7-дневный срок со дня его завершения на официальном сайте Рескома профсоюза.
	2. По результатам конкурса не позднее 14 дней со дня принятия конкурсной комиссией решения издается распоряжение о включении
	в кадровый резерв кандидата, в отношении которого принято соответствующее решение.
	3. Документы кандидатов, не допущенных к участию в конкурсе,
	и кандидатов, которым было отказано во включении в кадровый резерв, могут быть возвращены им по письменному заявлению в течение 2 лет со дня завершения конкурса, после чего подлежат уничтожению.
1. **Организация работы с кадровым резервом**
	1. Председатель Дагестанского республиканского комитета профсоюза работников здравоохранения РФ осуществляет общее руководство и несет ответственность за организацию работы по формированию кадрового резерва, его обучению.
	2. Председатель, руководствуясь настоящим Положением, определяет ответственного за работу с кадровым резервом. Ответственный
	за работу с кадровым резервом ведет список кадрового резерва.
	3. Кадровый резерв пересматривается два года.
2. **Порядок исключения из кадрового резерва**
	1. Исключение гражданина из кадрового резерва оформляется распоряжением председателя Дагестанского республиканского комитета профсоюза работников здравоохранения РФ
	2. Основаниями исключения гражданина из кадрового резерва являются:

а) личное заявление;

б) письменный отказ от предложения о замещении вакантной должности, в кадровом резерве на замещение которой он состоит, либо повторный отказ от предложения о замещении иной равнозначной или вышестоящей вакантной должности;

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

г) истечение срока нахождения в кадровом резерве;

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

Исключение гражданина из кадрового резерва оформляется распоряжением председателя Рескома профсоюза с указанием причин исключения.

Работник информируется об исключении из кадрового резерва путем направления ему уведомления.