

Положение о кадровом резерве ГБПОУ КК НКРП

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, принципы, порядок формирования и организацию работы с кадровым резервом ГБПОУ КК НКРП (далее – колледж).

1.2. В колледже формируется кадровый резерв на замещение руководящих должностей и перспективный резервы.

1.3. Кадровый резерв на замещение руководящих должностей колледжа (далее – кадровый резерв) - это работники, прошедшие отбор и зачисленные в списки резерва для систематической целевой подготовки, ориентированной на получение знаний и навыков, необходимых для назначения на руководящие должности.

1.4. Перспективный резерв колледжа – это молодые специалисты (до 35 лет) с лидерскими качествами, прошедшие отбор и зачисленные в списки резерва специалисты. Подготовка перспективных сотрудников не носит целевого характера – они готовятся не к занятию определенной должности, а к руководящей работе вообще.

2. Основные принципы работы кадрового резерва

2.1. Цели работы с кадровым резервом:

- своевременное замещение высококвалифицированными специалистами руководящих должностей колледжа;
- снижение рисков при назначениях руководящих работников;
- повышение уровня профессиональной подготовки работников;
- сокращение периода адаптации работников при вступлении в должность.

2.2. Цели работы с перспективным кадровым резервом:

- поиск, отбор и усиленное развитие сотрудников, обладающих потенциалом для занятия через несколько лет руководящих должностей в колледже;
- мотивация карьерного роста работников и дополнительное стимулирование молодых сотрудников на повышение образовательного уровня и профессиональной квалификации;
- внедрение в практику работы с кадрами прогнозирования служебных перемещений (планирование карьеры);
- улучшения качественного состава работников;
- повышения уровня мотивации работников;

2.3. Основные принципы формирования кадрового резерва:

- объективность (оценка профессиональных и личностных качеств и результатов профессиональной деятельности кандидатов для зачисления в кадровый резерв осуществляется коллегиально с участием директора колледжа, заместителей директора колледжа, начальника отдела кадров, юрисконсульта, председателя профсоюзного комитета на основе объективных критериев оценки);
- зачисление в кадровый резерв осуществляется в соответствии с личными способностями, уровнем профессионально подготовки, результатам профессиональной деятельности и на основе равного подхода к кандидатам;
- добровольность включения и нахождения в кадровом резерве;
- гласность в формировании и работе с кадровым резервом.

3. Порядок формирования и работы с перспективным кадровым резервом

3.1. Перспективный кадровый резерв формируется из числа педагогических работников, высококвалифицированных специалистов ГБПОУ КК НКРП возраста до 35 лет.

3.2. Предварительный отбор кандидатов в перспективный кадровый резерв производится путем анализа деятельности кандидатов.

3.3. Отбор в состав перспективного кадрового резерва из числа кандидатов в него производится на основе критериев оценки (Приложение № 2 к Положению), отзывов руководителей, а также результатов их деятельности.

3.4. Состав перспективного кадрового резерва с распределением лиц, включенных в него, утверждается приказом колледжа до 1 сентября текущего года.

3.5. Лица, включенные в состав перспективного кадрового резерва, могут быть зачислены в кадровый резерв в порядке, установленном настоящим Положением.

3.6. Включение в кадровый резерв на замещение руководящих должностей образовательного учреждения является основанием для исключения из перспективного кадрового резерва.

4. Порядок формирования кадрового резерва

4.1. Кадровый резерв на замещение руководящих должностей колледжа формируется из числа:

- педагогических работников;
- заместителей директора, руководителей структурных подразделений;
- лиц, включенных в состав перспективного кадрового резерва.

4.2. В состав кадрового резерва на замещение руководящих должностей колледжа могут быть включены лица, соответствующие квалификационным требованиям, обладающие необходимыми деловыми и личностными качествами и показавшие высокие результаты в профессиональной деятельности.

4.3. Формирование кадрового резерва включает в себя следующие этапы:

- составление перечня должностей, на которые формируется указанный кадровый резерв;

- составление и утверждение списка лиц, включенных в кадровый резерв на замещение должностей.

4.4. Перечень должностей, на которые формируется кадровый резерв, составляется начальником отдела кадров по согласованию с директором колледжа.

В обязательном порядке в колледже формируется кадровый резерв на замещение руководителей 1 уровня (директор), 2 уровня (заместители директора), 3 уровня (руководители структурных подразделений).

4.5. Составление списка кандидатов в кадровый резерв на замещение должностей (далее - список кандидатов) (Приложение № 1 к Положению) осуществляется начальником отдела кадров, на основании предложений директора колледжа, заместителей директора колледжа.

На одну должность может быть представлено не более трех кандидатов в кадровый резерв.

Предложения для включения лица (лиц) в список кандидатов в кадровый резерв на замещение руководящих должностей колледжа направляются директору колледжа до 1 сентября текущего года с приложением необходимых сопроводительных документов.

Ежегодно, до 1 сентября текущего года, проводится анализ кадрового резерва, принимается решение об оставлении резервистов в составе резерва или об их исключении. Одновременно рассматриваются новые кандидатуры для зачисления в кадровый резерв. Порядок пополнения резерва сохраняется тот же, что и при формировании резерва.

4.6. При отсутствии кандидатов или признании кандидатов на конкретную должность не соответствующими требованиям, установленным настоящим Положением, кадровый резерв на замещение должностей на эту должность не формируется до появления надлежащего кандидата.

4.7. Состав лиц, включенных в кадровый резерв на замещение руководящих должностей в колледже, утверждается приказом колледжа.

4.8 Лица, включенные в состав кадрового резерва на замещение руководящих должностей колледжа на соответствующий год, могут включаться в кадровый резерв на замещение данной должности и на последующие годы.

4.9. Лица, включенные в состав кадрового резерва на замещение должностей, могут быть исключены, в течение текущего года, из его состава на следующих основаниях:

- при применении дисциплинарного взыскания, на весь период его действия;
- при отказе от прохождения переподготовки (переквалификации) 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 вакантной должности;
- при отказе заместить соответствующую вакантную должность.

Решение об исключении лица из состава резерва на замещение должности принимается директором колледжа и утверждается приказом колледжа.

4.10. Назначение на руководящую должность лиц, включенных в кадровый резерв на замещение конкретной должности, осуществляется в случае образования вакансии по данной должности.

5. Организация работы с кадровым резервом

5.1. Теоретическая и практическая подготовка лиц, включенных в кадровый резерв, предусматривается при формировании бюджета колледжа.

5.2. Подготовка лиц, зачисленных в кадровый резерв, производится по индивидуальному плану (Приложение № 3 к Положению), 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 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;
- исполнение обязанностей по должности, на которую состоит в резерве;
- участие в работе с целью ознакомления с новейшими достижениями по областям знаний, и получения практических навыков в соответствии со специализацией должности, на которую состоит в резерве.

5.3. Вышестоящие непосредственные руководители осуществляют руководство индивидуальной подготовкой кандидатов, зачисленных в кадровый резерв, контролируют исполнение индивидуального плана кандидата в резерв кадров.

5.4. Начальник отдела кадров:

- контролирует наличие у резервистов индивидуального плана подготовки;
- готовит, в случае необходимости, проекты приказов колледжа на подготовку (переподготовку), повышение квалификации;
- вносит предложения по совершенствованию работы с кадровым резервом.

6. Реализация кадрового резерва

6.1. С целью повышения эффективности кадрового резерва проводится ежегодная, до 1 сентября текущего года, корректировка списков резерва, в ходе которой оцениваются результаты годовой подготовки, даются заключения о возможности выдвижения кандидата на руководящую должность, целесообразности продолжения подготовки, корректировки плана обучения, исключения из резерва.

Начальник отдела кадров

Юрисконсульт




И.М.Симановская
30.03.2018

А.Р.Формалюкова
30.03.2018