

ПРИНЯТО

педагогическом советом

СЮТУР

Протокол № 4

от «12» сентября 2025г

«УТВЕРЖДЕНО»

Приказом МАУ ДО Кижингинская СЮТУР

от «12» сентября 2025г № 4/1

Директор

Базаржапов Б.С.



ПОЛОЖЕНИЕ О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ

**Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования Кижингинская станция
юных туристов**

Новокижингинск

2025г

1. Общие положения

1.1. Настоящая Положение устанавливает единый порядок формирования и развития кадрового резерва в Учреждении, действия должностных лиц, формы и порядок заполнения соответствующих документов МАУ ДО Кижингинская СЮТУР (далее – Учреждение).

1.2. Цель настоящего Положения – регламентировать процедуру формирования и развития кадрового резерва, лояльными сотрудниками требуемой квалификации, способствовать сохранению перспективных, развивающихся сотрудников, сохранение принципа преемственности, оперативное замещение ключевых должностей за счет внутренних ресурсов Учреждения.

1.3. Задачи системы кадрового резерва:

1.3.1. повышение лояльности персонала

1.3.2. сокращение периода профессиональной адаптации сотрудников;

1.3.3. создание перспектив профессионального и карьерного роста сотрудников;

1.3.4. подготовка сотрудников требуемой квалификации на должности кадрового резерва.

1.4. Положение вводится в действие с момента утверждения директором и действует до отмены приказом, либо замены новым; корректировка Положения производится приказом директора.

1.5. Используемая терминология:

1.5.1. Кадровый резерв – группа работников, потенциально способных к руководящей деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью.

1.5.2. Кандидат на выдвижение в кадровый резерв – сотрудник, который заявил о своем желании занять одну из должностей кадрового резерва и/или был рекомендован руководителем для занятия одной из должностей кадрового резерва.

2. Порядок подбора кандидатов в кадровый резерв

2.1. При отборе рекомендуется учитывать не только профессиональные требования, но и требования к личностным качествам кандидатов соответствующие той должности, на которую они претендуют.

2.2. Кадровый резерв в Учреждении формируется из внутренних источников.

2.3. Выдвижение сотрудника может производиться непосредственно руководителем Учреждения, в котором сотрудник работает на основании

высоких показателей эффективности работы и положительных отзывов коллег и подчиненных.

2.4. Выдвижение сотрудника возможно по собственной инициативе. О своем желании сотрудник может заявить руководителю. После чего анализируются результаты его работы в настоящей должности, отзывы руководителя, коллег, подчиненных, результат оценки. При условии высоких показателей по всем критериям, сотрудник зачисляется в кадровый резерв.

2.5. Сотрудник исключается из кадрового резерва в следующих ситуациях:

2.5.1. По собственному желанию.

2.5.2. В случае снижения показателей эффективности работы в текущей должности, систематических нареканий со стороны руководства, коллег, подчиненных.

3. Формы работы с лицами, состоящими в кадровом резерве.

3.1. Формами работы с лицами, состоящими в кадровом резерве, являются:

3.1.1. профессиональная переподготовка, повышение квалификации;

3.1.2. временное замещение руководящей должности ОУ (на период отсутствия лица, замещающего эту должность на постоянной основе);

3.1.3. подготовка локальных нормативных актов, докладов и творческих проектов.

3.2. Ответственными за организацию работы с лицами, состоящими в кадровом резерве, является директор Учреждения.