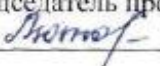




Министерство общего и профессионального образования Ростовской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Ростовской области
«Ростовский-на-Дону колледж информатизации и управления»

«Рассмотрено»
на заседании педагогического Совета
колледжа
Протокол от « 31 » августа 2016 г. № 17

«Согласовано»
с первичной профсоюзной организацией
работников ГБПОУ РО «РКИУ»
Председатель профкома
 Л.К. Лютова

«Согласовано»
Председатель родительского комитета
 С.В. Казаченко

«Согласовано»
Председатель студенческого Совета
 В. С. Некрасов

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБПОУ РО «РКИУ»
 Е.И. Невзорова
« 01 » сентября 2016 г.
Введено в действие приказом
от « 01 » сентября 2016г. № 58



ПОЛОЖЕНИЕ

о кадровом резерве
государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Ростовской области
«Ростовский-на-Дону колледж информатизации и управления»

І. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок формирования, подготовки и использования кадрового резерва управленческих кадров государственного бюджетного образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский-на-Дону колледж информатизации и управления (ГБПОУ РО «РКИУ») на основе федерального законодательства о подготовке управленческих кадров.

1.2. Резерв - это специально сформированная на основе управленческих критериев группа высококвалифицированных и перспективных специалистов обладающих необходимыми для выдвижения профессионально-деловыми, нравственными качествами, возрастными данными, уровнем физического и психического здоровья; положительно зарекомендовавших себя на занимаемых должностях, прошедших необходимую профессиональную подготовку и предназначенных для замещения определенных должностей в ГБПОУ РО «РКИУ»

1.3. Целью формирования кадрового резерва является своевременное и качественное обеспечение Учреждения лояльными сотрудниками требуемой квалификации.

II. Порядок формирования и ведения кадрового резерва

2.1. С целью замещения вакантных должностей в колледже ежегодно формируется и ведется кадровый резерв в виде списков по форме (приложение № 1).

2.2. Кадровый резерв формируется структурным подразделением по кадровой работе и документационному обеспечению управления из числа работников колледжа на основе: личного желания, по согласованию с профсоюзным комитетом. В кадровый резерв зачисляются профессионально подготовленные работники, имеющие необходимый опыт работы, которые проявляют инициативу и обладают организаторскими способностями, не имеют взысканий за нарушение трудовой дисциплины и добросовестно выполняют свои трудовые обязанности. При зачислении в кадровый резерв необходимо иметь письменное согласие работника на включение его в резерв кадров (приложение № 2)

2.3. Принципами формирования резерва являются:
объективность в подборе кандидатур при зачислении в резерв;
достоверность сведений о кандидатах;
компетентность и профессионализм кандидата;
актуальность (реальная потребность в замещении должностей).

2.4. Основными этапами формирования кадрового резерва являются:

1. Определение перечня должностей, включаемых в кадровый резерв;
2. Установление критериев отбора кандидатов для включения в кадровый резерв;
3. Поиск и выдвижение кандидатов для включения в кадровый резерв;
4. Оценка и отбор кандидатов для включения в кадровый резерв;
5. Формирование списка лиц, зачисленных в кадровый резерв колледжа.

2.5. Перечень должностей, для которых формируется кадровый резерв:

1. Директор;
2. Заместитель директора по учебной и методической работе;
3. Заместитель директора по учебно-производственному и дополнительному профессиональному образованию;

4. Заместитель директора информационно-коммуникационным технологиям обучения;
5. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
6. Главный бухгалтер;
7. Руководитель структурного подразделения по кадровой работе и документационному обеспечению управления;
8. Руководитель структурного подразделения по воспитательной и социальной работе со студентами;
9. Заведующая дневным отделением;
10. Заведующая отделением по производственному обучению и дополнительному профессиональному образованию.

2.6. Критериями отбора в резерв управленческих кадров являются:

профессиональная компетентность, т.е. соответствующее образование, знания, опыт, умения и навыки по профилю управленческой деятельности;

знание основ организации управления (в т.ч. экономических, нормативноправовых); приобретенные (самостоятельно) дополнительные знания и навыки;

умение работать на компьютере;

уровень квалификации и продуктивность деятельности;

нравственные качества: отзывчивость, терпимость, честность, доброта, трудолюбие, любовь к профессии;

деловые качества: умение строить деловые отношения, коммуникабельность, ответственность за порученное дело, высокая самодисциплина, работоспособность; обязательность, инициативность в работе;

умение организовать работу коллектива, направлять, координировать и контролировать деятельность подчиненных;

высокая требовательность к себе и подчиненным; оперативность, умение обосновывать и принимать самостоятельные решения, доводить начатое дело до конца;

возраст, уровень физического и психического здоровья.

2.7. До зачисления кандидата в кадровый резерв структурное подразделение по кадровой работе и документационному обеспечению управления составляет на кандидата производственную характеристику и психологический портрет.

2.8. На каждого зачисленного в кадровый резерв работника ГБПОУ РО «РКИУ» оформляется биографическая справка (приложение)

III. Работа с резервом

3.1. Лица, включенные в резерв, при прочих равных условиях с другими претендентами на конкретную должность обладают преимущественным правом на занятие этой должности. При этом учитывается степень готовности и пригодности лица из резерва к замещению соответствующей вакантной должности.

3.2. Включение работника колледжа в резерв не является безусловным основанием для назначения его на ту или иную руководящую должность.

3.3. Срок пребывания работника в резерве определяется практической целесообразностью и перспективой их служебного продвижения.

3.4. Основанием для исключения кандидата из резерва является:
наложение мер дисциплинарной, административной либо другой ответственности;
заключение аттестационной комиссии о несоответствии занимаемой должности;
неудовлетворительные результаты работы на занимаемой должности;
заключение медицинского учреждения с неудовлетворительным состоянием его здоровья;
другие обстоятельства, исключающие возможность пребывания в резерве.

3.5. Эффективность и результативность работы с резервом рассматривается как один из основных показателей деятельности колледжа.

IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Принятие решений о повышении в должности лиц, состоящих в резерве, осуществляется в установленном порядке.

4.2. Кадровые перемещения лиц, состоящих в резерве, должны основываться на объективном анализе соответствия работника планируемой к замещению должности, оценке целесообразности таких перемещений.