

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Детско-юношеский центр Киренского района «Гармония»

ПРИКАЗ

от «27» декабря 2022 г.

№ 154

**О формировании
кадрового резерва**

В целях обеспечения устойчивой работы образовательного учреждения, предупреждения кадровой текучки,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Положение о формировании кадрового резерва образовательного учреждения.
2. Разместить информацию о формировании кадрового резерва МАУ ДО ДЮЦ «Гармония» на официальном сайте образовательного учреждения.
3. Сформировать кадровый резерв.
4. Зачислить в кадровый резерв:
 - Толстикovu Антонину Олеговну, на должность «директор»;
 - Богорадникову Викторию Сергеевну, на должность «главный бухгалтер».
5. Инспектору по кадрам, Тетериной Ольге Иннокентьевне, организовать работу с резервом в соответствии с законами Российской Федерации.
6. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор МАУДО ДЮЦ «Гармония»

Т. А. Мерщий



С приказом ознакомлена «27» декабря 2022 года

 О. И. Тетерина



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАУДО ДЮЦ «Гармония»

Т.А. Мерций

Приказ № 154 от 27.12.2022 г.

**Положение о формировании кадрового резерва муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеский центр Киренского района «Гармония»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет задачи, порядок формирования и организацию работы с кадровым резервом муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр Киренского района «Гармония» (далее МАУДО ДЮЦ «Гармония»).

1.2. Плановый резерв кадров – это работники, прошедшие отбор и зачисленные в списки резерва для систематической целевой подготовки, ориентированной на получение знаний и навыков, необходимых для назначения на должности, подлежащие обеспечению кадровым резервом.

1.3. Перспективный резерв – это специалисты с лидерскими качествами, прошедшие отбор и зачисленные в списки резерва. Подготовка перспективных сотрудников не носит целевого характера – они готовятся не к занятию определенной должности, а к руководящей работе в целом.

2. Основные принципы работы кадрового резерва.

2.1. Цели работы с плановым резервом:

- своевременное замещение высококвалифицированными специалистами руководящих должностей;
- 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;
- 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:

- добровольность участия в конкурсе для включения в кадровый резерв для замещения вакантной должности;
- объективность оценки профессиональных качеств работников и результатов их служебной деятельности;
- создание условий для профессионального роста на службе;