

УТВЕРЖДЕНО:
Постановлением
Президиума Правления
ОО «Союз юных педагогов»
от 08.02.2025 г. №9

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке формирования кадрового резерва
для избрания или назначения на руководящие должности
в Общественной организации «Союз юных педагогов»

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о порядке формирования кадрового резерва для избрания или назначения на руководящие должности Общественной Организации «Союз юных педагогов» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Президиума Правления ОО «Союз юных педагогов» от 18.01.2025 г. №4 «О кадровой политике в ОО «Союз юных педагогов».

2. Кадровый резерв — это специально сформированная группа перспективных активистов Организации, способных по своим профессиональным, деловым и личностным качествам занимать руководящие должности в Общественной Организации «Союз юных педагогов» (далее – Организации), её структурных подразделений.

3. Целью создания кадрового резерва является целенаправленная, системная работа по подбору, подготовке, расстановке и использованию руководящих кадров и актива для формирования и развития кадрового потенциала Организации и его организационных структур.

4. Кадровый резерв формируется с учетом текущей перспективной потребности (перспективный кадровый резерв).

ГЛАВА 2 ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И УТВЕРЖДЕНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

5. Формирование кадрового резерва осуществляется исходя из принципа актуальности, востребованности и перспективности кандидатов.

6. Ответственность за организацию работы по подбору, формированию, подготовке и расстановке кадрового резерва и ее результаты несет руководитель Организации.

7. При формировании перспективный кадровый резерв рекомендуется зачислять в его состав, как правило, не менее 2 кандидатов на каждую должность.

Основными критериями для зачисления в кадровый резерв являются: изучение автобиографических сведений, рекомендаций; деловые и личностные качества кандидата (компетентность, инициативность, принципиальность, коммуникабельность, культура общения), его способность к предстоящей работе;

умение вести переговоры, работать с людьми и коллективами; положительные результаты работы в занимаемой должности, трудовая и исполнительская дисциплина;

знание основ законодательства об общественных объединениях;

наличие опыта в деятельности общественных объединений и иных организаций;

отзывы подчиненных и коллег по работе, результаты собеседования с кандидатом в кадровый резерв;

владение знаниями и навыками работы на компьютере.

8. Включение лиц в кадровый резерв осуществляется с их согласия.

9. При внесении предложений по выдвижению кандидата в кадровый резерв на каждого кандидата представляются:

справка-объективка;

автобиография;

характеристика руководителя Организации, отражающая деловые и личностные качества, с отметкой кандидата о согласии на включение в резерв.

10. Лица, включенные в кадровый резерв, при прочих равных условиях с другими претендентами на конкретную должность обладают преимущественным правом на выдвижение к избранию (назначению) на должность.

11. Включение члена Организации в кадровый резерв не является основанием для избрания или назначения его на руководящую должность.

12. Перспективный кадровый резерв на должности председателя, заместителей председателя, ревизора Организации рекомендует и утверждает Президиум Правления Организации.

13. Список лиц, включенных в перспективный кадровый резерв, ведется по форме согласно приложению к настоящему Положению.

ГЛАВА 3

ПОРЯДОК РАБОТЫ С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ.

ПОДГОТОВКА ЛИЦ, СОСТОЯЩИХ В КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ.

14. Оперативный кадровый резерв формируется (обновляется) по мере необходимости, но не реже одного раза в календарный год.

15. Состав перспективного кадрового резерва уточняется ежегодно в последнем квартале текущего года и формируется на следующий год. В исключительных случаях возможна замена отдельных претендентов в иные сроки.

16. Срок пребывания лиц, включенных в кадровый резерв, определяется практической целесообразностью и перспективой их избрания или назначения на руководящие должности.

17. При пересмотре состава кадрового резерва проводится оценка деятельности и подготовки лиц, зачисленных в резерв, и принимается решение о дальнейшем пребывании их в кадровом резерве или об их исключении из резерва.

18. Основаниями для исключения из кадрового резерва (перспективного кадрового резерва) являются:

подача лицом, состоящим в резерве, заявления об исключении его из кадрового резерва;

выход из Организации;

ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, нарушение Устава Организации.

19. Мероприятия по работе с кадровым резервом включаются в план работы Организации на календарный год.

Приложение
к Положению о порядке
формирования кадрового резерва
для избрания или назначения на
руководящие должности в
Общественной Организации «Союз
юных педагогов»

СПИСОК

лиц, включенных в перспективный кадровый резерв
Общественной организации «Союз юных педагогов»

№ и/п	Фамилия, имя, отчество	Должность, контактный телефон	Дата рождения	На какую должность зачислен в резерв
1	2	3	4	5

Председатель
ОО «Союз юных педагогов»

Н.А.Машей

Помощник Председателя

К.А.Шешук