

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ
«СЕВАСТОПОЛЬСКИЙ ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»**

ПРИКАЗ

30.12.2025

№ 176-од

Об утверждении Плана
мероприятий по закрытию
кадровой потребности
ГБОУПО «СТЭТ» на 2026 год

Во исполнение приказа Департамента образования и науки города Севастополя от 23.12.2025 № 1401-П «Об утверждении плана (графика) мероприятий по закрытию кадровой потребности организаций, реализующих программы среднего профессионального образования в городе Севастополе, на 2026 год»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить План по закрытию кадровой потребности ГБОУПО «СТЭТ» на 2026 год (Приложение 1).
2. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор ГБОУПО «СТЭТ»



В. Г. Арвеладзе

Исп. Лиманковская Е.В., 3 экз.
1 экз. – дело;
2 экз. – директор;
3 экз. – зам. директора по УВР.

Приложение 1
к приказу директора
ГБОУПО «СТЭТ»
от 30.12.2025 № 176-од

План мероприятий («дорожная карта»)
по закрытию кадровой потребности в системе в ГБОУПО «СТЭТ» на 2026 год

№ п/п	Мероприятие	Срок	Ответственный	Результат
1.	Разработка Плана мероприятий по закрытию кадровой потребности в ГБОУПО «СТЭТ» на 2026 год	До 12.01.2026	Арвеладзе В.Г. Лиманковская Е.В.	Размещение Плана мероприятий на сайте ГБОУПО «СТЭТ» до 15.01.2026
2.	Мониторинг текущего кадрового состава	Ежемесячно	Пархоменко Л.В.	1. Выявление численности работников, распределенных по категориям должностей. 2. Определение квалификационного уровня, стажа работы, возраста педагогического состава. 3. Определение потребности в специалистах
3.	Анализ кадровых резервов	Весь период		
3.1.	Составление перечня должностей для создания кадрового резерва	До 01.02.2026	Пархоменко Л. В.	Определение потребности в специалистах
3.2.	Оценка профессиональных навыков, опыта и потенциала сотрудников.	По отдельному графику	Аттестационная комиссия	Заключение аттестационной комиссии о соответствии квалификационного уровня, стажа работы, возраста, потенциала сотрудников, рекомендуемых для включения в кадровый резерв для замещения рассматриваемой должности
3.3.	Подбор программ повышения квалификации и карьерного роста перспективных сотрудников (направленных на замещение вакантных должностей или рекомендуемых	По запросу	Хаецкая М.С.	Повышение квалификации

	для включения в кадровый резерв)					
3.4.	Разработка механизмов быстрой адаптации новых сотрудников и интеграция их в рабочий процесс: - административный персонал - педагогические сотрудники - сотрудники АХЧ, лаборанты	По необходимости	Тимошин С.В. Хаецкая М.С. Значкова В.А.	Адаптация новых сотрудников и интеграция их в рабочий процесс		
4.	Обновление и размещение вакансий на единой цифровой платформе «Работа России»	Постоянно, до принятия на работу сотрудника	Пархоменко Л. В.	1. Собеседование, заключение трудового договора. 2. Устранение кадрового дефицита в образовательном учреждении.		
5.	Размещение заявок на целевое обучение на единой цифровой платформе «Работа России»	В установленные сроки	Полубехина Н.И. Пархоменко Л.В.	1. Высококвалифицированные кадры, подготовленные для нужд ГБОУПО «СТЭТ». 2. Повышение престижа специальностей СПО. 3. Устранение кадрового дефицита в ГБОУПО «СТЭТ».		
6.	Участие в профориентационных мероприятиях для школьников	В течение 2026 года	Совет по профориентационной работе	Увеличение числа обучающихся, поступающих в ГБОУПО «СТЭТ»		
7.	Взаимодействие с Государственным казенным учреждением города Севастополя «Центр занятости населения города Севастополя»	В течение 2026 года	Подразделение подействию в трудоустройстве студентов и выпускников	Устранение кадрового дефицита в ГБОУПО «СТЭТ».		
8.	Реализация системы повышения квалификации и переподготовки педагогических работников	В течение 2026 года	Хаецкая М.С.	Учет курсовой подготовки и переподготовки педагогических работников		
9.	Участие в конкурсах педагогического мастерства	Ежегодно	Хаецкая М.С.	Организация участия в конкурсах		