

ДЕПАРТАМЕНТ  
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
МЭРИИ г. ГРОЗНОГО

УТВЕРЖДАЮ  
Начальник  
К.Р. Кадырова  
« 01 » февраля 2022 года

ПОЛОЖЕНИЕ  
утверждено распоряжением  
ДДО Мэрии г. Грозного  
от 01 февраля 2022 года № 04

**о резерве руководящих кадров дошкольных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту дошкольного образования Мэрии г. Грозного**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о резерве руководящих кадров муниципальной системы дошкольного образования г. Грозного (далее – Положение) устанавливает порядок формирования и использования резерва руководящих кадров дошкольного образования г. Грозного.

1.2. Положение о резерве руководящих кадров системы дошкольного образования г. Грозного разработано в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

1.3. В настоящем Положении под кадровым резервом понимается группа лиц, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым к должности того или иного уровня, прошедших отбор и достигших положительных результатов в педагогической и управленческой деятельности.

1.4. Кадровый резерв формируется на следующие должности: заведующий дошкольным учреждением и заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе.

1.5. Основной задачей создания кадрового резерва является привлечение квалифицированных, успешных, имеющих высокий потенциал педагогов, способных занять руководящие должности в муниципальной системе дошкольного образования г. Грозного.

1.6. Цели работы с кадровым резервом:

- выявление работников, имеющих организаторский потенциал и создание определенных условий для их дальнейшего профессионального управленческого роста;

- профессионализм и компетентность: образовательный ценз, стаж работы, уровень профессиональной подготовленности, самостоятельность в принятии решений и умение их реализовывать, умение аргументировать свою позицию, отстаивать ее;

- личностные качества и потенциальные возможности: внимательность, гибкость, доступность, авторитетность, организаторские способности, эмоциональная устойчивость;

- результаты тестирования и др.

3.3. Начальник Департамента дошкольного образования Мэрии г. Грозного вправе назначить гражданина, включенного в кадровый резерв, на освободившуюся вакантную должность руководителя муниципального дошкольного образовательного учреждения согласно действующему законодательству.

3.4. Сведения о сотрудниках, включенных в список кадрового резерва, актуализируются ежегодно.

3.5. Обновление списка кадрового резерва осуществляется в соответствии с потребностью в замещении вакантных должностей.

#### **4. Структура кадрового резерва**

4.1. При формировании кадрового резерва определяются две группы:

- группа А (оперативный резерв) - кандидаты на замещение определенных должностей, которые готовы к работе на этих должностях в настоящий момент или в ближайшем будущем;

- группа Б (перспективный или стратегический резерв) - молодые педагоги или сотрудники с лидерскими качествами, которые в перспективе могут занять руководящие должности.

#### **5. Общие принципы подбора кандидатов в резерв**

5.1. Принципами подбора кандидатов в кадровый резерв являются:

- соответствие кандидатов квалификационным характеристикам должностей руководителей, занятых в сфере образования (согласно квалификационному справочнику);

- включение в кадровый резерв наиболее перспективных работников, не имеющих высшего профессионального образования по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или дополнительного профессионального образования в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики, с условием получения ими данного образования в период нахождения их кандидатуры в кадровом резерве;

- соответствие предельного возраста: по группе А - 60 лет для всех категорий, по группе Б - 35 лет;

- наличие у кандидата опыта общения и готовность к сотрудничеству, наличие навыков по установлению межличностных отношений;
- наличие у кандидата мотивации к совершенствованию и развитию карьеры.

5.2. В резерв включаются только сотрудники дошкольных образовательных учреждений.

## **6. Подготовка кадрового резерва**

6.1. Работа по подготовке резерва кадров направлена на обеспечение качественной подготовки каждого кандидата из резерва к самостоятельной деятельности на более высоком уровне:

- повышение квалификации (по возможности);
- временное замещение руководителей на период их отпусков, командировок и т.д.;
- участие в подготовке, проведении и работе семинаров, конференций, Оргкомитетов;
- привлечение к изучению вопросов в ходе проверок образовательных организаций, аттестации педагогических кадров, лицензировании и аккредитации образовательных организаций в качестве экспертов.

## **7. Исключение из кадрового резерва**

7.1. Лица, включенные в состав кадрового резерва, могут быть исключены из его состава на следующих основаниях:

- наложение дисциплинарного взыскания на весь период его действия;
- отказ от прохождения переподготовки (переквалификации) и (или) повышения квалификации;
- низкие результаты аттестации;
- привлечение к уголовной или административной ответственности;
- выражение в личном заявлении желания об исключении из состава кадрового резерва;
- увольнение;
- изменение направления деятельности;
- ухудшение состояния здоровья;
- отказ заместить соответствующую вакантную должность.

- повышение уровня подбора и расстановки руководящих кадров, способных эффективно работать в современных условиях;
- создание перспективы должностного продвижения;
- своевременное замещение вакантных должностей;
- сокращение периода адаптации в должности руководителя вновь назначенным работником;
- ротация кадров;
- организация профессиональной подготовки и выработки управленческих навыков у кандидата.

1.7. Принципами формирования кадрового резерва являются:

- добровольность включения и нахождения в кадровом резерве;
- гласность при формировании кадрового резерва;
- объективность оценки профессиональных качеств и результатов служебной деятельности.

1.8. Зачисление в кадровый резерв осуществляется в соответствии с личными способностями, уровнем профессиональной подготовки, результатами профессиональной деятельности.

1.9. При формировании кадрового резерва недопустима дискриминация по признакам пола, национальности, религиозных и политических взглядов.

## **2. Источники формирования кадрового резерва**

2.1. Источниками формирования кадрового резерва являются дошкольные образовательные учреждения, подведомственные Департаменту дошкольного образования Мэрии г. Грозного, это:

- руководящие работники;
- педагогические работники и специалисты, имеющие соответствующее образование, имеющие положительные результаты в педагогической деятельности, пользующиеся авторитетом среди участников образовательных отношений;
- молодые перспективные специалисты.

## **3. Порядок формирования кадрового резерва**

3.1. Процесс формирования резерва кадров включает в себя следующие этапы:

- анализ потребности в резерве;
- формирование списка кандидатов в резерв;
- оценка кандидатур и отбор в кадровый резерв.

3.2. Наиболее значимыми факторами и критериями при отборе кандидатов являются:

- мотивация труда: результативность, успешность, интерес к профессиональным проблемам, инновациям, стремление к расширению кругозора, ориентация на перспективу, успех и достижения, систематическое повышение квалификации;