

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №16 «Родничок» общеразвивающего вида г.Улан-Удэ

Принято
на педагогическом совете
Протокол № 1
от 30.09 2021 г.



Утверждаю
Заведующий МБДОУ Детский сад №16
«Родничок» общеразвивающего вида
А.С. Игумнова
Приказ № 44 от 01.09 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ФОРМИРОВАНИИ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ
РУКОВОДИТЕЛЯ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДОУ

1. Общие положения
 - 1.1. Настоящее Положение определяет задачи, порядок формирования и организацию работы с кадровым резервом МБДОУ детский сад №16 «Родничок» общеразвивающего вида г.Улан-Удэ.
 - 1.2. Плановый резерв кадров ДОУ - это работники, прошедшие отбор и зачисленные в списки резерва для систематической целевой подготовки, ориентированной на получение знаний и навыков, необходимых для назначения на должность заместителя заведующего, педагогических работников и подлежащие обеспечению кадровым резервом.
 - 1.3. Перспективный резерв ДОУ- это молодые специалисты (до 35 лет) с лидерскими качествами, прошедшие отбор и зачисленные в списки резерва специалисты и передовые опытные специалисты. 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 и педагогических должностей ДОУ;
 - снижение рисков при назначениях руководящих и педагогических 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 и педагогических должностей в ДОУ;
- мотивация карьерного роста работников и дополнительное стимулирование 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 работе;
- соблюдение равенства прав граждан при включении в кадровый резерв и их профессиональной реализации;
- гласность в формировании и работе с кадровым резервом.

3. Порядок формирования резерва

3.1. Работа с резервом включает в себя следующие направления:

3.1.1. Формирование резерва:

- сбор информации о перспективных сотрудниках для составления списков кадрового резерва;
- квалификационный отбор сотрудников для добавления в кадровый резерв;
- оформление и утверждение списков резерва;

3.1.2. Подготовка резерва:

- проведение обучения резервиста;
- проведение аттестации работников, с целью оценки уровня знаний кандидата по программе обучения и принятие решения о целесообразности нахождения сотрудника в резерве.

3.1.3. Реализация резерва:

- выдвижение резервистов на руководящие и педагогические должности;
- систематическое обновление списков резерва с целью пополнения;
- корректировка списков резерва по результатам анализа эффективности подготовки работников, состоящих в резерве.

4. Отбор кандидатов и исключение из резерва

4.1. Отбор в кадровый резерв производится на основании оценки уровня квалификации, личных качеств и продуктивности деятельности работников.

4.2. В целях обеспечения эффективности резерва его численность составляет не менее 2 кандидатов на место по каждой категории должностей. Допускается зачисление одного специалиста в резерв по различным (не более двух) категориям должностей.

4.3. Список должностей, подлежащих обеспечению кадровым резервом, определяется настоящим Положением.

4.4. При отборе кандидатов в кадровый резерв учитываются следующие параметры:

- уровень образования;
- стаж работы по профессии или на руководящей должности не менее 2-х лет соответствующей категории;
- квалификационные требования по планируемой должности.

4.5. Для проведения отбора используются следующие методы:

- анализ документов (анкетных данных, документов об образовании и повышении квалификации, характеристик, результатов аттестаций, отчетов и др.);
- оценка качества труда (результаты труда, тщательность выполнения заданий, надежность, рациональность, экономичность);
- собеседование (для выявления стремлений, мотивов поведения, потребностей и иных сведений, имеющих значение для принятия решения о включении в резерв).

4.6. Основания для включения в резерв:

- стремление кандидата к самосовершенствованию, развитию своей карьеры;
- рекомендация непосредственного руководителя, согласованная с руководителем направления.

4.7. Основания для исключения из резерва:

- назначение работника на должность (выдвижение в другую деятельность);
- подачи резервистом заявления об исключении его из кадрового резерва;
- выявления фактов, свидетельствующих о представлении резервистом заведомо ложных сведений;
- совершения правонарушения, иных деяний, не совместимых с нахождением в кадровом резерве;
- нарушение порядка и условий зачисления в кадровый резерв, установленных настоящим Положением;
- неудовлетворительными показателями профессиональной деятельности;
- систематического невыполнения плана индивидуального развития.

4.8. Процедура отбора резервистов.

4.8.1. Непосредственный руководитель кандидата в соответствии с рекомендуемыми критериями осуществляют первичную оценку деловых и личных качеств кандидата и составляет рекомендацию о включении работника в резерв. Приказ заверяются у руководителя ДОУ.

5. Подготовка специалистов и руководителей, зачисленных в резерв

5.1. Подготовка резерва является составной частью комплексной программы подготовки персонала ДОУ.

5.2. Подготовка резерва может осуществляться с отрывом и без отрыва от основной работы.

5.4. Подготовка работников, зачисленных в резерв руководящих кадров, проводится в целях приобретения ими практических и организационных навыков для выполнения обязанностей по должности резерва.

5.5. Подготовка на замещение должностей руководителей проводится по профилю деятельности работника с обязательным изучением основных вопросов образования, менеджмента.

5.6. Подготовка перспективного кадрового резерва. Потенциальный резерв состоит из молодых сотрудников с лидерскими качествами, которые в перспективе могут занять руководящие должности. Подготовка перспективных сотрудников не носит целевого характера - они готовятся не к занятию определенной должности, а к руководящей работе в целом.

5.7. Перемещение сотрудников из перспективного резерва в плановый производится:

- по приказу руководителя ДОУ.

5.8. Подготовка кадрового резерва предусматривает теоретическую и практическую части.

5.9. Основными видами теоретической подготовки резерва являются:

- переподготовка и повышение квалификации;
- внешнее и внутреннее обучение по проблемам повышения эффективности обучения и управления, в том числе управления персоналом, изучение экономических дисциплин;
- мастер-классы и тренинги - проведение семинаров и деловых игр по эффективному управлению.

5.10. По прохождении теоретической подготовки проводится аттестация, с целью принятия решения о целесообразности продолжения обучения по программе подготовки руководящих кадров.

5.11. Основным видом практической подготовки является:

- исполнение обязанностей (замещение в период отпуска, болезни и т.д.) в на должностях, соответствующих уровню и специализации резервиста. При исполнении обязанностей сотруднику выплачивается разница в окладах между занимаемой им должностью и той, на которой он исполняет обязанности.

6. Мотивация сотрудников на долгосрочные отношения с ДОО.

6.1. Мотивация сотрудников на долгосрочное сотрудничество является важнейшим этапом работы с сотрудниками.

6.2. Мотивация и стимулирование сотрудников преследует две цели:

- выработать у сотрудника желание наиболее эффективным способом добиваться поставленных перед ним целей и задач;

- повысить лояльность, приверженность сотрудников.

6.3. Выделяются формы мотивации, действующие на сотрудника:

6.3.1. Материальные вознаграждения — заработная плата, премии.

6.3.2. Нематериальные вознаграждения — совпадение ценностей компании с жизненным стилем сотрудника, комфорт, ощущения успеха, товарищеские отношения в коллективе, статус, отношение к собственному имиджу, интересная работа - оказывает большое влияние на самомотивацию для увеличения эффективности в деятельности сотрудника и, следовательно, на культуру в целом, на возможности ее совершенствования.

6.4. Уровни развития мотивации сотрудников.

6.4.1. Развитие мотивации сотрудника на индивидуальном уровне предполагает:

- активное объяснение целей проводимой работы, ее ценности и смысла, т.е. реклама будущего результата;

- распределение задач в соответствии с индивидуальными возможностями, способностями и квалификацией сотрудников;

- периодическое проведение собеседований «руководитель — сотрудник» (возможность выговориться для сотрудника, возможность договориться для руководителя);

- постановка реально достижимых целей при определенном аккумулировании усилий сотрудника;

- обеспечение понимания чувства достижения результата (поощрение за результат).

6.4.2. Развитие мотивации сотрудника на уровне рабочего места включает:

- участие сотрудников в постановке и определении общих целей на рабочем месте;

- создание системы совместной деятельности подразделения для понимания достигнутой цели (задачи) в рамках рабочей группы;

- создание должной рабочей атмосферы и устранение излишних процедурных ограничений (добровольность сотрудников).

7. Реализация резерва.

7.1. С целью повышения эффективности резерва проводится ежегодная корректировка списков резерва, в ходе которой оцениваются результаты годовой подготовки, даются заключения о возможности выдвижения кандидата на руководящую должность, целесообразности продолжения подготовки, корректировке плана обучения, исключения из резерва.

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад № 16 «Родничок» общеразвивающего вида
670023, г. Улан-Удэ, ул. Гагарина 91
тел.факс 8(3012) 499311, e – mail: sad16rodnichok@mail.ru**

Приказ

от 01.09.2021г.

№ 44

О формировании кадрового резерва заместителей руководителя и педагогических работников ДОУ

В целях совершенствования системы кадрового обеспечения МБДОУ детский сад № 16 «Родничок» общеразвивающего вида,

Приказываю:

1. Утвердить положение о формировании кадрового резерва заместителей руководителя и педагогических работников ДОУ.
2. Сформировать кадровый резерв на 2021/2022 учебный год.
3. Старшему воспитателю Салисовой Н.Б., организовать работу с резервистами, которая предусматривает:
 - прохождение курсов повышения квалификации;
 - участие в работе семинаров, совещаний и конференций;
 - выполнение поручений, связанных с улучшением работы ОО;
 - участие в оформлении необходимой документации и отчетности.
4. По окончании учебного года резервисты представляют отчет по исполнению Плана резервиста.
5. Заведующему ДОУ проанализировать выполненную работу кадрового резерва, результаты заслушать на педагогическом совете для утверждения кадрового резерва на следующий учебный год.

Заведующий МБДОУ № 16



А.С. Игумнова

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575855

Владелец Игумнова Анна Сергеевна

Действителен с 26.02.2021 по 26.02.2022