

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение №1
«Детский сад» г.Кингисепп**

**Утверждено:
Приказом № 5/1
от 13.01.2017
Заведующий МБДОУ №1
г. Кингисепп
И.А. Соловьева**

ПОЛОЖЕНИЕ

О РЕЗЕРВЕ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение №1
«Детский сад» г.Кингисепп
(МБДОУ №1 г.Кингисепп)**

1 .ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок формирования, подготовки и использования резерва руководящих кадров МБДОУ №1 г.Кингисепп.

1.2. Резерв - это специально сформированная на основе управленческих критериев группа высококвалифицированных и перспективных специалистов, обладающих необходимыми для выдвижения профессионально-деловыми, нравственными качествами, возрастными данными, уровнем физического и психического здоровья; положительно зарекомендовавших себя на занимаемых должностях, прошедших профессиональную подготовку и предназначенных для определенных должностей в учреждении.

1.3. Резерв создается в целях обеспечения высокого качества кадрового потенциала сотрудников МБДОУ №1 г.Кингисепп, удовлетворение потребностей МБДОУ №1 г.Кингисепп в молодых кадрах и сокращения периода адаптации при назначении на должность.

1.4. Резерв подразделяется на номенклатуры:

- резерв руководителей, заместителей, специалистов Комитета по образованию администрации МО «Кингисеппский муниципальный район».

- резерв руководителей (заведующих, зам. заведующ. по безопасности, старших воспитателей).

- резерв руководителей и методистов метод кабинета управления.

1.5. Информационно - методическое и организационное обеспечение работы по формированию резерва осуществляет заведующий МБДОУ и старший воспитатель.

2. ФОРМИРОВАНИЕ РЕЗЕРВА

2.1. Принципами формирования резерва являются:

- объективность в подборе кандидатур при зачислении в резерв;
- достоверность сведений о кандидатах;
- компетентность и профессионализм кандидата;
- актуальность (реальная потребность в замещении должностей).

2.2. Формирование резерва осуществляется из числа опытных работников и специалистов МБДОУ №1 г.Кингисепп на основе: личного желания, по рекомендации заведующего МБДОУ №1 г.Кингисепп и заместителей заведующего.

2.3. В резерв на каждую должность включается три кандидатуры («ближний», «средний», «дальний»). «Ближний» резерв включает в себя руководителя, готового занять эту должность в настоящее время. «Средний» резерв — руководитель, который имеет опыт работы, но необходимо повышение квалификации для замещения конкретной должности. «Дальний» резерв — руководитель, который должен проработать на промежуточных руководящих должностях или пройти переподготовку в течение ближайших 2-3 лет.

2.4. По итогам изучения материалов о кандидатах заведующий МБДОУ принимает решение о зачислении в резерв или их отводе.

2.5. По итогам изучения материалов о кандидатах заведующий МБДОУ составляет список резерва и представляет материалы резерва в отдел кадров.

2.6. Критериями отбора руководителей в резерв являются: профессиональная компетентность, знание основ организации управления, умение работать на компьютере, продуктивность деятельности; креативность мышления; нравственные качества, деловые качества, обязательность, инициативность в работе, высокая требовательность к себе и подчиненным, возраст, уровень физического и психического здоровья.

2.7. При оценке профессиональных качеств сотрудников используются методы: оценка работника путем личного общения, анализ результатов аттестации, тестирования и

экспертная оценка.

2.8. Для определения оптимальной численности резерва необходимо установить потребность в кадрах на ближайшую или длительную перспективу (до 5 лет).

2.9. Возраст лиц включаемых в резерв не должен превышать 30-35 лет.

2.10. При формировании резерва недопустима дискриминация специалистов по признакам пола, происхождения, национальности, религиозных и политических взглядов.

3. РАБОТА С РЕЗЕРВОМ.

3.1. Учет руководителей, включенных в резерв, ведется в соответствии с утвержденными формами.

3.2. Зачисленный в резерв специалист имеет право: первоочередного направления на стажировку на повышение квалификации; на исполнение в установленном порядке служебных обязанностей временно отсутствующих вышестоящих руководителей.

3.3. Основной целью переподготовки резерва является обеспечение непрерывности профессионального образования.

3.4. Переподготовка резерва строится на принципах системности, обязательности перспективности.

3.5. Лица, включенные в резерв обладают преимущественным правом на занятия этой должности.

3.6. Включение специалиста в резерв не является безусловным основанием для назначения его на ту или иную руководящую должность.

3.7. Срок пребывания специалистов в резерве определяется практической целесообразностью.

3.8. Контроль за вероятными изменениями в положении кандидата, назначение, исключение из резерва с указанием причины осуществляет заведующий МБДОУ.

3.9. Работу с резервом организует и несет ответственность за ее состоянии ст. воспитатель и заведующий МБДОУ.

3.10. Информация о резерве обновляется ежегодно и представляется заведующим МБДОУ в отдел кадров.

3.11. Эффективность и результативность работы с резервом рассматривается как один из основных показателей деятельности МБДОУ.