



Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 33 «Светлячок» муниципального образования городской округ Ялта Республики Крым

298612, Республика Крым, г. Ялта, ул. Цветочная, д. 4

тел. (3654) 34-22-60 e-mail: sadik_svetlychek33-ymta@crimeaedu.ru

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

В МДОУ введется формирование кадрового резерва.

Кадровый резерв должен быть сформирован на должности руководителей всех подведомственных образовательных организаций и может формироваться как на конкурсной основе, так и по результатам аттестации.

Основными задачами формирования и подготовки кадрового резерва являются:

- своевременное замещение вакантных должностей руководителей муниципальных образовательных организаций лицами, соответствующими требованиям, предъявляемым к должности руководителя;
- привлечение в систему управления образованием наиболее талантливых, творчески мыслящих и профессиональных специалистов;
- содействие профессиональному и должностному росту управленческих кадров системы образования Московской области;
- развитие управленческих навыков кандидатов.

Принципы формирования и подготовки кадрового резерва могут включать:

- компетентность и профессионализм лиц, включаемых в кадровый резерв;
- единство основных требований, предъявляемых к кандидатам;
- добровольность включения кандидатов в кадровый резерв;
- объективность при подборе и зачислении в кадровый резерв;
- гласность и доступность информации о формировании кадрового резерва и его профессиональной реализации.

При формировании кадрового резерва рекомендуем руководствоваться **общими требованиями, предъявляемыми к кандидатам** для включения в резерв:

- гражданство Российской Федерации;
- возраст от 25 до 45 лет;
- высшее образование и дополнительное профессиональное образование или высшее образование в сфере управления образованием;
- опыт работы на руководящих должностях не менее 3 лет;
- отсутствие судимости и (или) факта уголовного преследования;
- отсутствие медицинских противопоказаний для осуществления профессиональной деятельности;

- лично-деловые качества.

При анализе потребности в кандидатах на должности руководителей учитываются итоги работы с кадровым резервом за предыдущий календарный год, а также оценка и прогноз состояния управленческих кадров муниципальных образовательных организаций в настоящее время.

Оценка и отбор кандидатов в кадровый резерв может осуществляться на основе представляемых документов и во время собеседования при проведении конкурса или аттестации.

Критерии отбора кандидатов в кадровый резерв могут включать:

- достижения в профессиональной деятельности и обеспечение высокого качества организации профессиональной деятельности на основе эффективного использования современных технологий;
- непрерывное профессиональное развитие: повышение квалификации, активное участие в работе сетевых профессиональных сообществ, объединений и ассоциаций, в конкурсах профессионального мастерства;
- общественное признание высоких результатов деятельности (наличие государственных и ведомственных наград, грамот, сертификатов, публикаций, положительных отзывов, характеристик и прочее);
- стремление к профессиональному росту, самосовершенствованию.

Подготовка Кадрового резерва осуществляется на основе ежегодных планов подготовки кадрового резерва, индивидуальных планов развития кандидатов на вакантные должности руководителей образовательных организаций.

Индивидуальные планы развития кандидатов составляются самостоятельно и утверждаются руководителями образовательных организаций, в которых работают кандидаты.

Утвержденные индивидуальные планы развития кандидатов представляются в орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования, который на их основе формирует сводный план подготовки кадрового резерва на вакантные должности руководителей муниципальных образовательных организаций.

Формами подготовки Кадрового резерва могут быть:

- профессиональная переподготовка, повышение квалификации, стажировка;
- временное исполнение обязанностей по должности, на замещение которой работник включен в кадровый резерв;
- участие в работе советов, комиссий, рабочих групп, совещаний, в семинарах, конференциях, а также мероприятиях по вопросам управления образовательной организацией, управления муниципальной системой образования в целом, развития системы образования Московской области;

- участие в разработке нормативных актов по вопросам, отнесенным к компетенции муниципальных образовательных организаций;
- подготовка индивидуальных заданий: рефератов, справочных, информационных, аналитических материалов;
- выполнение отдельных поручений по предполагаемой к замещению должности;
- самообразование.