



УО МО « Мухоршибирский район» РБ

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Гашейский детский сад «Родничок» 2 категории»

671347, РБ, Мухоршибирский район, с. Гашей, ул. Гагарина, 14 тел. 27-9-32

ОГРН:1020300753087; ИНН/КПП: 0314004856/031401001

e-mail: ds_gashey@govrb.ru

ПОЛОЖЕНИЕ

по формированию и использованию кадрового резерва руководителей образовательных организаций.

I. Общие положения

1.1 В соответствии с «Общей концепцией формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации» кадровый резерв – это специально сформированная в установленном порядке группа граждан Российской Федерации, отвечающих квалификационным и иным требованиям, установленным действующим законодательством, обладающих необходимыми профессиональными, личностными, морально-этическими качествами, способных осуществлять профессиональную деятельность на целевых управленческих должностях руководителя организации или заместителя руководителя в системе государственного и местного самоуправления, включая организации федерального, регионального и местного подчинения.

1.2. Нормативная база формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций:

- Федеральный закон от 29.12.2012г. № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12. 2001г. № 197 ФЗ;
- «Общая концепция формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации (одобрена Комиссией при Президенте РФ по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров, протокол от 29.11.2017г. №5);

Указ Президента РФ от 7 мая 2018г. № 204 « О национальных целях и стратегических задачах развития Российской федерации на период до 2024г;

- Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный Президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол 24.12.2018г.№16);

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12. 2019г. № 3273-р (Основные принципы национальной профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста)

- Приказ Министерства здравоохранения и национального развития Российской Федерации от 26.08.2010г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих , раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»

- Письмо Минобрнауки РФ от 07 июля 2020г. « 02-11/2471 « О формировании кадрового резерва»

- Методические рекомендации ФИОКО по развитию механизмов управления качеством образования.

II. Цели и задачи формирования кадрового резерва руководителей образовательных организаций.

2.1. В соответствии с «Общей концепцией формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации» , резервы управленческих кадров формируются с целью повышения качества кадрового состава системы государственного управления и местного самоуправления, включая организации федерального, регионального и местного подчинения, а также с целью раскрытия потенциала наиболее перспективных и талантливых руководителей.

2.2. Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи:

- обеспечение своевременного подбора претендентов на должности из числа лиц, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом;

- осуществление планомерной подготовки и профессионального развития управленческих

кадров;

- создание условий для развития кадрового резерва руководителей общеобразовательных

организации;

2.3. Принципы работы с кадровым резервом:

- Принцип единства подходов к формированию требований и критериев отбора лиц, включенных в резерв управленческих кадров, к их подготовке и личностно-профессиональному развитию, направлениям и способам эффективной реализации резерва управленческих кадров;

- принцип планомерности подбора и подготовки кандидатов для замещения целевых управленческих должностей;

- принцип комплексного подхода и объективность оценки личностно- профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров, на основе анализа совокупности всех составляющих управленческого потенциала, а также факторов, влияющих на его развитие , с учетом как текущей эффективности и результативности, так и потенциала личностно-профессионального развития;

- соответствие установленным квалификационным требованиям;

- принцип постоянного совершенствования личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров ;

- плавность в работе с кадровым резервом;

- эффективность использования кадрового резерва;

- добровольность включения в кадровый резерв;

- гласность в формировании и работе с кадровым резервом ;

- ответственность руководителей органов местного самоуправления за формирование кадрового резерва и работу с ним;
- наличие гражданства Российской Федерации;
- достижение возраста 18 лет;
- владение государственным языком Российской Федерации;

III. Порядок формирования кадрового резерва руководителей образовательных организаций

3.1. Формирование кадрового резерва, а также система назначения директоров образовательных организаций является элементом стратегического развития образовательной организации и нацелено на реализацию следующих функций:

- мотивация управленческого персонала;
- сохранение и развитие компетенций;
- мониторинг форсированности компетенций руководителей образовательных организаций;
- планирование и прогнозирование индикаторов эффективности работы образовательной организации;
- формирование дошкольной управленческой команды;

3.2. Положение о кадровом резерве ОО утверждается приказом руководителя ОО. Персональный состав кадрового резерва ежегодно утверждается Приказом руководителя ОО до 01 сентября текущего года и размещается на сайте ОО.

3.3. Резервисты ежегодно составляют План работы резервиста, по итогам учебного года отчитываются о его реализации на педагогическом совете ОО. При этом претендентами на включение в кадровый резерв могут быть (и должны быть) члены педагогического коллектива.