

УТВЕРЖДЕНО  
приказом заведующего  
Детским садом № 46  
от « 22 » \_\_\_\_\_ апреля \_\_\_\_\_ № 87/1-ад

**Положение  
о формировании управленческого резерва и о работе с лицами,  
включенными в состав кадрового резерва  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 46»**

**1. Общие положения**

- 1.1. Положение о формировании управленческого резерва и о работе с лицами, включенными в состав резерва Детского сада № 46 (далее – Положение), разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Трудовым кодексом РФ, Кодексом профессиональной этики и поведения сотрудников Детского сада № 46, определяющей приоритетные направления формирования и развития профессиональных компетенций работников образовательной организации.
- 1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования управленческого резерва (далее – резерв) и порядок работы с лицами, включенными в резерв Детского сада № 46.
- 1.3. Резерв образовательной организации представляет собой перечень лиц, соответствующих или способных соответствовать в результате дополнительной подготовки квалификационным требованиям, предъявляемым к работникам, занимающим управленческие должности.
- 1.4. Резерв учреждения формируется в следующих целях:
  - совершенствование деятельности администрации детского сада по подбору работников для замещения руководящих должностей;
  - улучшение качественного состава управленческого корпуса.
- 1.5. Работа с резервом проводится в целях:
  - повышения уровня мотивации лиц, зачисленных в состав резерва детского сада, к профессионально-личностному росту и улучшения результатов их профессиональной деятельности;
  - повышения уровня профессиональной подготовки лиц, входящих в резерв;
  - сокращения периода адаптации лиц, зачисленных в состав резерва, при вступлении в должность.
- 1.6. Принципы формирования резерва:
  - объективность (оценка профессиональных и личностных качеств и результатов профессиональной деятельности кандидатов для зачисления в резерв осуществляется на основе объективных критериев);
  - уровень профессиональной подготовки;
  - личные способности;
  - результаты профессиональной деятельности;
  - добровольность включения в резерв;
  - гласность и коллегиальность в формировании и работе с резервом.
- 1.7. Работа с лицами, включенными в состав резерва, осуществляется на планово-прогностической основе.
- 1.8. Организационно-методическую функцию по формированию резерва и работе с ним осуществляет заместитель заведующего по воспитательной и методической работе,

курирующий данное направление; контрольную функцию осуществляет заведующий детским садом.

## **2. Порядок формирования резерва и работы с ним**

- 2.1. Резерв формируется из числа сотрудников детского сада, проявляющих управленческие способности; обладающих необходимыми деловыми и личностными качествами; способных к экспертно-аналитической и прогностической деятельности; показавших высокие результаты в профессиональной деятельности, с учетом результатов диагностических исследований (психологические тренинги, тестирование); получающих (или имеющих) высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики.
- 2.2. План работы с резервом разрабатывается администрацией детского сада на каждый учебный год и утверждается заведующим образовательной организацией.
- 2.3. План работы по подготовке резерва включает в себя конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение и развитие лицом, зачисленным в резерв, необходимых менеджерских компетенций, более глубокое освоение им характера будущей работы, выработку организаторских навыков руководства.
- 2.4. Лица, включенные в резерв, могут быть привлечены к работе в составе творческой группы по разработке локально-нормативных документов детского сада (программа развития, образовательная программа, проекты); принимать участие в совещаниях и проведении методических мероприятий.
- 2.5. В список лиц, зачисленных в состав резерва, по необходимости вносятся коррективы в соответствии с результатами планово-прогностической деятельности администрации по работе с резервом и с учетом ротации кадров.
- 2.6. На лиц, включенных в резерв, составляется индивидуальный план с указанием персоналий работника (ФИО, уровня образования, занимаемой должности и должности, на которую претендует, квалификационной категории, сведений о курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовке, рекомендаций по результатам диагностических исследований (психологических тренингов, тестирования) и темы, по которой работник осуществляет самообразовательную деятельность).

## **3. Формы и методы работы с резервом**

- 3.1. Работа с резервом осуществляется на основе интерактивного взаимодействия с использованием практико-ориентированных форм и методов, направленных на повышение уровня профессионализма, формирование и развитие управленческих компетенций.
- 3.2. Организационные формы работы:
  - управленческий коучинг;
  - деловые игры;
  - ролевое моделирование;
  - психологическое обследование;
  - практико-ориентированные семинары;
  - тренинги;
  - мозговой штурм (брейнсторминг);
  - брифинг;
  - курсы повышения квалификации.
- 3.3. Дидактические формы работы:
  - анкетирование;
  - тестирование;
  - решение проблемно-ситуационных задач и разработка управленческих решений;

- разработка нормативно-правовой базы и документов стратегического характера;
- делегирование полномочий и исполнение обязанностей руководителя;
- экспертно-аналитическая деятельность (подготовка отчета о результатах самообследования детского сада, мониторинговые исследования, диагностические процедуры, экспертиза).

3.4. Органы управления образовательной организации, обеспечивающие формирование и развитие управленческих компетенций:

- педагогический совет;
- общее собрание работников.

3.5. В целях совершенствования знаний по образовательному менеджменту работники детского сада, включенные в состав резерва, осуществляют индивидуальную самообразовательную деятельность по теме, согласованной с заведующим.

#### **4. Документация и отчетность**

4.1. Положение о формировании управленческого резерва и о работе с лицами, включенными в состав резерва образовательной организации.

4.2. Приказ о формировании кадрового резерва.

4.3. План работы на учебный год с лицами, включенными в состав кадрового резерва.

4.4. Индивидуальный план на работника, зачисленного в кадровый резерв.

4.5. Ежегодный отчет о работе администрации детского сада с работниками, зачисленными в резерв управленческих кадров.

Приложение №1  
к Положению о формировании управленческого резерва и о работе с лицами, включенными в состав кадрового резерва муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 46», утвержденного приказом заведующего Детским садом № 46 от 22.04.2022 № 87/1-ад

**ПЛАН РАБОТЫ НА УЧЕБНЫЙ ГОД С ЛИЦАМИ,  
ВКЛЮЧЕННЫМИ В СОСТАВ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА**

<b>№</b>	<b>Содержание</b>	<b>Срок исполнения</b>	<b>Ответственный</b>
1	Определение потребности в руководящих кадрах на ближайшую и длительную перспективу		
2	Разработка и утверждение Планов индивидуальной подготовки лиц, состоящих в резерве		
3	Обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом»		
4	Привлечение резерва кадров: – к работе в составе творческой группы по разработке локально-нормативных документов детского сада (программа развития, образовательная программа, проекты) – к участию в совещаниях и проведении методических мероприятий		
5	Отчет о работе администрации детского сада с работниками, зачисленными в резерв управленческих кадров на новый учебный год		

Приложение №2  
к Положению о формировании управленческого резерва и о работе с лицами, включенными в состав кадрового резерва муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 46», утвержденного приказом заведующего Детским садом № 46 от 22.04.2022 № 87/1-ад

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН ПОДГОТОВКИ НА РАБОТНИКА, ЗАЧИСЛЕННОГО В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

(ФИО работника, включенного в кадровый резерв)

включен (а) в кадровый резерв на должность \_\_\_\_\_  
(наименование должности)

(занимаемая должность, уровень образования, квалификационная категория,  
сведения о курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовке)

приказом \_\_\_\_\_  
(дата и номер приказа)

Срок действия с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_  
(индивидуальный план подготовки составляется не позднее чем через месяц после включения в кадровый резерв и действует в течение срока нахождения в кадровом резерве)

Наставник \_\_\_\_\_  
(ФИО, должность)

№	Содержание плана	Срок исполнения
1	2	3
<b>1. Индивидуальная самообразовательная деятельность работника, включенного в кадровый резерв</b>		
1.1.	Изучение нормативно-правовой базы	
<b>2. Теоретическая подготовка (дополнительное профессиональное образование)</b>		
2.1.	Повышение образовательного уровня, необходимого для замещения должности: – профессиональная переподготовка – повышение квалификации – индивидуальные формы обучения	
<b>3. Практическая подготовка</b>		
3.1.	– Участие в работе творческой группы по разработке локально-нормативных документов детского сада (программа развития, образовательная программа, проекты) – Участие в совещаниях и проведении методических мероприятий	

3.2.	Исполнение обязанностей на период временного отсутствия лица, замещающего должность по кадровому резерву	
<b><i>4. Оценка подготовки</i></b>		
4.2.	Подготовка и представление отчета работника, зачисленного в кадровый резерв о выполнении настоящего плана	



