

Автономное муниципальное дошкольное образовательное  
учреждение муниципального образования Динской район  
"Детский сад №12"

**ПРИКАЗ**

от 09.01 2023г.

№ 9 - ОД

**О создании кадрового резерва**

**В** целях повышения эффективности и совершенствования работы по подбору и расстановке кадров, выявления и использования потенциальных возможностей работников,

**п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить положение о кадровом резерве (приложение 1)
2. Создать кадровый резерв.
3. Зачислить в кадровый резерв:  
Рокачеву Марину Фатулаховну «заведующий»;  
Петросян Сюзанна Серобовна на должность «старший воспитатель»
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий АМДОУ МО Динской район  
«Детский сад №12»



Т.А. Шкута

С приказом ознакомлены: Рокачева М.Ф. Петросян С.С.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ**

### **1. Основные положения.**

1.1. Положение о резерве управленческих кадров в АМДОУ МО Динской район «Детский сад №12» определяет принципы и порядок формирования резерва управленческих кадров в АМДОУ МО Динской район «Детский сад №12», а также порядок организации работы с ним.

1.2. Резерв управленческих кадров создается с целью эффективного замещения вакантных управленческих должностей АМДОУ МО Динской район «Детский сад №12».

1.3. Создание резерва призвано способствовать:

- своевременному замещению вакантных должностей руководителя АМДОУ МО Динской район «Детский сад №12»;
- внедрению инновационных подходов, обеспечению преемственности в системе муниципального образования;
- стимулированию повышения профессионализма и деловой активности работников системы образования района.

### **2. Этапы формирования резерва.**

Формирование резерва включает в себя следующие этапы:

- поиск и выдвижение кандидатов в резерв,
- оценка и отбор кандидатов для включения в резерв,
- формирование списка резерва.

### **3. Порядок и условия включения в резерв управленческих кадров.**

3.1. В резерв управленческих кадров включаются лица, имеющие высшее профессиональное образование, обладающие способностью к быстрому освоению новых сфер деятельности, социальной и личностной компетентностями, лидерскими качествами, необходимыми деловыми и личностными качествами, активной жизненной позицией, инициативностью, работоспособностью, коммуникабельностью, способностью оценивать свою работу и работу коллектива, имеющие опыт управленческой деятельности, стратегическое мышление, высокий потенциал к развитию, успешно проявившие себя в сфере профессиональной и общественной деятельности.

3.2. Формирование резерва управленческих кадров осуществляется путем самовыдвижения на основе заявлений кандидатов для включения в резерв управленческих кадров.

3.3. Кандидат в резерв управленческих кадров представляет:

- личное заявление;
- собственноручно заполненную и подписанную анкету;
- копии документов об образовании, курсов повышения квалификации;

- согласие на обработку и использование персональных данных.

3.4. Включение лица в резерв управленческих кадров не влечет за собой обязательное назначение его на вышестоящие должности.

3.5. Формирование резерва управленческих кадров не является препятствием для участия в установленном законодательством порядке в процедурах замещения указанных должностей лицами, не включенными в резерв.

3.6. Решение об отказе в допуске в резерв управленческих кадров принимается в случаях:

- отсутствие у кандидата высшего образования;
- несвоевременного или неполного предоставления документов, указанных в пункте 3.3 настоящего Положения;
- установления недостоверности представленных кандидатом сведений.

#### **4. Работа с резервом управленческих кадров.**

4.1. Подготовка лиц, включенных в резерв управленческих кадров, включает в себя получение ими дополнительных знаний по отдельным вопросам теории и практики управления.

4.2. При работе с резервом управленческих кадров используются следующие формы работы:

- участие в мероприятиях, проводимых АМДОУ МО Динской район «Детский сад №12» (работа в составе рабочих, экспертных групп, координационных и консультативных органов; подготовка и проведение конференций, семинаров, совещаний; участие в мероприятиях мониторингового характера);
- проведение для лиц, стоящих в резерве управленческих кадров, семинаров, курсов повышения квалификации, тренингов, профессиональной переподготовки, стажировок;
- участие в проведении и организации иных мероприятий, обеспечивающих приобретение теоретических и практических навыков, необходимых для замещения соответствующих должностей, в соответствии с методиками подготовки, переподготовки участников резерва управленческих кадров

4.3. Исключение лица из резерва управленческих кадров может быть осуществлено по следующим основаниям:

- назначение на должность, для замещения которой был сформирован резерв управленческих кадров;
- по личному заявлению об исключении из резерва управленческих кадров;
- по состоянию здоровья;
- отказ от предложенной для замещения должности, в резерве на которую находилось лицо.

#### **5. Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров.**

5.1. Анализ организации работы с резервом и его использования проводится ежегодно.

5.2. Эффективность определяется по следующим показателям:

- количество лиц, назначенных на вакантную должность из резерва;



- количество лиц, назначенных на вышестоящую должность;
- количество лиц, успешно прошедших обучение;
- количество лиц, успешно реализовавших индивидуальные программы профессионального развития.