

Принято на Педагогическом совете

Протокол № 5

От «30» мая 2022 года

Утверждаю:

Директор ЦВР СГО

А.Б. Соломеина

Приказ № 13-0 от «09» июня 2022 г

ПОЛОЖЕНИЕ

О формировании кадрового резерва и о работе с лицами, включенными в состав резерва МАУ ДО «Центр внешкольной работы Сысертского городского округа»

1.

Общие положения.

- 1.1 Положение о формировании управленческого резерва и о работе с лицами, включенными в состав кадрового резерва МАУ ДО «Центр внешкольной работы Сысертского городского округа» (далее – ЦВР СГО), разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), Профессиональным стандартом «Педагог дополнительного образования», УТВЕРЖДЕН приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «5» мая 2018г. № 298н, а так же нормативно-правовыми актами, определяющими приоритетные направления формирования и развития профессиональных компетенций педагогических работников и кадрового обеспечения.
- 1.2 Настоящее положение определяет порядок формирования кадрового резерва (далее - резерва) и порядок работы с лицами, включенными в состав кадрового резерва ЦВР СГО, и направлено на повышения эффективности процесса подбора, расстановки и ротации управленческих кадров.
- 1.3 Резерв ЦВР СГО представляет собой перечень лиц, соответствующих или способных соответствовать в результате дополнительной подготовки квалификационным требованиям, предъявляемым к работникам, занимающим управленческие должности.
- 1.4 Резерв ЦВР СГО формируется в следующих целях:
 - совершенствования деятельности администрации ЦВР СГО по подбору работников для замещения руководящих должностей;
 - улучшения качественного состава управленческого корпуса ЦВР СГО.
- 1.5 Работа с резервом проводится в следующих целях:
 - повышения уровня мотивации лиц, зачисленных в состав резерва ЦВР СГО, к профессионально – личностному росту и улучшению результатов их профессиональной деятельности;
 - повышения уровня профессиональной подготовки членов резерва
 - 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 Этапы формирования кадрового резерва включают в себя: поиск и выдвижение кандидатов, оценку и отбор, формирование списка резерва.
- 1.8 Организационно- методическую функцию по формированию резерва и работе с ним осуществляет заместитель директора, курирующий данное направление; контролирующую функцию осуществляет директор ЦВР СГО.

2. Порядок формирования резерва и работы с ним.

2.1. Резерв формируется из числа педагогических работников ЦВР СГО, проявляющих управленческие способности; обладающих необходимыми деловыми и личностными качествами; способных к экспертно-аналитической и прогностической деятельности, стратегическому мышлению; показавших результаты в профессиональной деятельности, с учетом результатов диагностических исследований (психологические тренинги, тестирование); а также получающих (или имеющих) высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Педагогика», высшее образование по направлениям: «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики; наличие гражданства Российской Федерации, отсутствие судимости, дееспособность; отсутствие нарушений по ранее занимаемой должности.

2.2. Резерв формируется и утверждается приказом директора ЦВР СГО, с учетом прогноза текущей и перспективной потребности в управленческих кадрах, в начале учебного года.

2.3. Лица, включенные в резерв, могут быть привлечены к работе в составе творческой группы по разработке стратегических документов ЦВР СГО (программа развития, образовательная программа, проекты), нормативно-правовой базы, а также могут принимать участие в совещаниях, в организации и проведении различных мероприятий (педагогического совета, круглых столов, мастер-классов, педагогических чтений, конференций и т. п.).

2.4. В список лиц, зачисленных в состав резерва, по необходимости вносятся коррективы в соответствии с результатами плано-прогностической деятельности администрации по работе с резервом и с учетом ротации кадров.

2.5. Основаниями для исключения из резерва являются: увольнение работника, заявление работника об исключении из резерва, наступление или обнаружение обстоятельств, препятствующих назначению на должность.

2.6. При наличии оснований, предусмотренных пунктом 2.5. настоящего Положения, лицо исключается из резерва приказом директора ЦВР СГО.

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.

3.1.1. Организационные формы работы:

- практико-ориентированные семинары;
- тренинги;
- круглый стол, семинары, конференции;
- прохождение независимой оценки квалификации;
- курсы повышения квалификации.

3.1.2. 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 школы, мониторинговые исследования, диагностические процедуры, экспертиза и т.п.).

3.2. Структурные подразделения ЦВР СГО, обеспечивающие формирование и развитие управленческих компетенций:

- педагогический совет;
- методические объединения педагогов;
- временные творческие (мобильные) группы;

3.3. В целях совершенствования знаний по образовательному менеджменту работники ЦВР СГО, включенные в состав резерва, осуществляют индивидуальную самообразовательную деятельность.

4. Документация и отчетность.

4.1. Положение о формировании кадрового резерва и о работе с лицами, включенными в состав резерва ЦВР СГО.

4.2. Приказ о формировании кадрового резерва.