

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома

 Е.М.Юрьева

« 27 » 08 2025 год.

Заведующий МДОУ «ЦРР-детский сад № 58»

«УТВЕРЖДАЮ» С.В. Андрунь

« 27 » 08 2025 год.

Приказ № 161 от 27.08 2025г.



Положение о кадровом резерве в МБДОУ «ЦРР-детский сад № 58»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет принципы и основные направления кадровой политики Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «ЦРР-детский сад № 58», (далее по тексту – Образовательное учреждение).

1.2. Кадровая политика – целостная долгосрочная стратегия управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей Образовательного учреждения в трудовых ресурсах необходимого качества и количества. Управление персоналом осуществляется по процессу и результатам, как гибкая и вариативная система подбора и развития педагогических кадров.

1.3. Формирование кадрового резерва основано на принципах:

- компетентности и профессионализма лиц, включаемых в резерв;
- добровольности включения в резерв;
- единства основных требований, предъявляемых к кандидатам на выдвижение.

1.4. Кадровый резерв создается для повышения профессиональных педагогических компетенций следующих категорий педагогов:

- педагог с первой/ высшей категории,
- педагог – наставник,
- педагог – методист,
- заместитель заведующего по воспитательно – методической работе.

1.5. Основные ориентиры кадровой политики Образовательного учреждения направлены на постоянное совершенствование организации образовательного и воспитательного процессов, систематическое повышение квалификации педагогическими работниками, использование современных технологий, осуществление обмена опытом работы и его распространение среди коллег, накопление административного ресурса.

Развитие и повышение квалификации педагогических работников рассматривается как основной ресурс повышения качества образования, появления творческих инициатив, активного включения в исследовательские, экспериментальные, инновационные проекты, профессиональные конкурсы; мотивация для профессионального роста педагогических работников в соответствии с профессиональным стандартом «Руководитель образовательной организации».

1.6. Качество педагогических работников, уровень их квалификации способствуют:

- раскрытию и развитию образовательного потенциала воспитанников,
- эффективному взаимодействию с родителями (законными представителями),
- активному использованию технических средств в образовательном процессе;
- формированию менеджерских качеств, которые соответствуют предъявляемым требованиям к современному руководителю

1.7. Кадровая политика в Образовательном учреждении реализуется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Нормативной основой осуществления кадровой политики Образовательного учреждения являются:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;
- Трудовой кодекс Российской Федерации,
- Устав Образовательного учреждения,
- должностные инструкции,
- приказы и распоряжения руководителя Образовательного учреждения,

- настоящее Положение.

2. Основные задачи кадровой политики

2.1. Основными задачами реализации кадровой политики в Образовательном учреждении являются:

- оптимизация кадрового состава Образовательного учреждения;
- создание эффективной системы мотивации труда педагогических работников Образовательного учреждения;
- повышение исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины;
- оптимизация системы обучения и повышения квалификации педагогов и администрации Образовательного учреждения;
- формирование деловой корпоративной культуры Образовательного учреждения.

3. Принципы кадровой политики в области приема на работу и расстановки кадров

3.1. Основными принципами кадровой политики Образовательного учреждения в области приема на работу и расстановки педагогических кадров являются:

- привлечение на работу специалистов, имеющих высшее профессиональное образование;
- привлечение на работу специалистов, имеющих высшее образование;
- ориентация на прием педагогов, имеющих преимущественно высшую или первую квалификационные категории;
- привлечение молодых специалистов;
- преимущественный прием сотрудников на работу на постоянной основе;
- сохранение высокой доли сотрудников, работающих в Образовательном учреждении на постоянной основе;
- концентрация ресурсов для быстрого и гибкого кадрового планирования внутри организации.

3.2. Численность персонала определяется, исходя из планируемых объемов работы Образовательного учреждения.

3.3. Работа с молодыми специалистами, как правило, осуществляется в соответствии с планами, разрабатываемыми на учебный год. Ответственность за реализацию плана несет заместитель заведующего по воспитательно – методической работе, старший воспитатель. Для курирования молодых специалистов назначаются наставники. Методическая служба Образовательного учреждения организуют работу наставников с молодыми специалистами и малоопытными учителями.

3.4. Прием на работу педагогических работников осуществляется заведующим Образовательного учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.5. В Образовательном учреждении из числа перспективных сотрудников создается кадровый резерв на должность заместителя заведующего. Кадровый резерв подразделяется на реальный и перспективный уровень. Состав кадрового резерва раз в 3 года до 01 сентября рассматривается административным персоналом (руководитель, его заместитель) образовательного учреждения, а так же могут рассматриваться кандидатуры руководителей и заместители руководителей других образовательных учреждений.

3.6. Кадровый резерв реальный уровень – соответствует критериям:

- имеет высшее образование,
- имеет высшую квалификационную категорию,
- имеет стаж педагогической деятельности не менее 5 лет,
- прошел аттестацию в целях установления квалификационной категории «педагог-методист», «педагог – наставник»,
- является участником (победителем) конкурса профессионального мастерства и/или является руководителем методического объединения на базе ДОУ, и/или представление педагогического опыта на различном уровне.

Кадровый резерв перспективный уровень – соответствует критериям:

- имеет высшее образование,
- первая квалификационная категория,
- реализует личный план по формированию профессиональных компетенций (в соответствии с показателями квалификационной категории «педагог-методист»).

3.7. Состав кадрового резерва закрепляется приказом МБДОУ «ЦРР-детский сад № 58» и обновляется по завершению учебного года (не позднее 31 августа текущего года)

3.8. При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и интересы Образовательного учреждения. В том числе рассматривается возможность замены сотрудника на прежней должности и соответствие квалификации сотрудника требованиям новой должности. Не допускается как принудительное удержание сотрудника на прежней должности, так и его недостаточно подготовленное передвижение на новую должность.

3.9. Список работников, входящих в кадровый резерв выносится на итоговый педагогический совет, а также в течении 3-х рабочих дней после утверждения кадрового состава размещается на официальном сайте МБДОУ «ЦРР-детский сад № 58».

4. Принципы кадровой политики в области информационной поддержки педагогического коллектива

4.1. Информационная поддержка персонала необходима для организации качественной и эффективной работы Образовательного учреждения, управления текущей и перспективной его деятельностью.

4.2. Информационная поддержка (оперативная, аналитическая и перспективная) осуществляется в следующих формах:

- рабочие совещания,
- круглые столы,
- заседания методических объединений,
- сайт Образовательного учреждения, социальные сети «ВКонтакте», «Одноклассники», Телеграм канале.
- локальная сеть Образовательного учреждения,
- сайты педагогов, информационные стенды.

4.3. Администрация Образовательного учреждения оказывает педагогам помощь в подготовке прохождению аттестации на квалификационные категории через систему информирования и консультирования о содержании аттестационных материалов в форме портфолио.

5. Принципы кадровой политики в области повышения профессиональных компетенций педагогического коллектива

5.1. В Образовательном учреждении:

- оказывается, постоянная и системная поддержка в повышении квалификации без отрыва и с отрывом от образовательного процесса;
- предоставляются возможности для прохождения курсового повышения квалификации;
- создаются условия, оказывающие поддержку педагогам в процессе самообразования.

5.2. В Образовательном учреждении ежегодно осуществляется анализ запросов педагогов на повышение квалификации, результаты его учитываются при планировании работы Образовательного учреждения.

5.3. В Образовательном учреждении также организуется обучение внутри ДОУ педагогов посредством участия в рабочих группах, методических объединениях, консультациях, семинарах, круглые столы, мастер-классов, силами администрации и педагогов, а также приглашенными специалистами.

5.4. Педагоги Образовательного учреждения стимулируются к активному включению в работу городских методических объединений.

6. Принципы кадровой политики в области стимулирования педагогического коллектива участия в различных конкурсных мероприятиях.

6.1. Администрация Образовательного учреждения, исходя из имеющихся у нее возможностей, осуществляет поощрение и стимулирование творческих профессиональных инициатив педагогов, направленных на совершенствование деятельности Образовательного учреждения в соответствии с Коллективным договором МБДОУ «ЦРР-детский сад № 58».

6.2. В Образовательном учреждении созданы условия для представления опыта работы для педагогического сообщества на мероприятиях различного уровня.

6.3. Администрация Образовательного учреждения оказывает организационную и методическую поддержку педагогам, принимающим участие в профессиональных конкурсах.

7. Принципы кадровой политики в области корпоративной культуры

7.1. Корпоративная культура Образовательного учреждения базируется на следующих принципах:

- стремление к успеху, быстрое профессиональное развитие;
- творческая атмосфера, высокая трудовая активность;
- исполнительская дисциплина;
- уважение к коллегам по работе, соблюдение этики взаимоотношений.

7.2. Управление деятельностью и взаимодействие между сотрудниками Образовательного учреждения на всех уровнях организуется руководителями на базе принципов командной работы.

8. Оценка эффективности кадровой политики Образовательного учреждения

8.1. Оценка эффективности кадровой политики Образовательного учреждения осуществляется администрацией на основе мониторинга состояния дел по следующим направлениям:

- прохождение педагогами аттестации на квалификационные категории;
- участие городских, областных, региональных туров конкурсов педагогических достижений;
- динамика поощрений педагогического коллектива;
- включение педагогов в систему повышения квалификации;
- участие педагогов в семинарах и конференциях в Образовательном учреждении и вне его;
- публикации статей педагогов в специализированных изданиях и в интернет.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом заведующего МБДОУ «ЦРР-детский сад № 58» и действует до его отмены в установленном порядке.