МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕУЧРЕЖДЕНИЕ «НОВОФЁДОРОВСКАЯ ШКОЛА-ЛИЦЕЙ ИМЕНИ ГЕРОЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Т.А. АПАКИДЗЕ» САКСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

СОГЛАСОВАНО	**ПРИНЯТО**	**УТВЕРЖДЕНО**
Советом учреждения (Управляющим советом) МБОУ «Новофёдоровская школа-лицей имени Героя Российской Федерации Т. А. Апакидзе» Протокол №__от_____2025 г.	Педагогическим советом МБОУ «Новофёдоровская школа-лицей имени Героя Российской Федерации Т.А. Апакидзе» Протокол №__от_____2025 г.	Приказом МБОУ «Новофёдоровская школа-лицей имени Героя Российской Федерации Т.А. Апакидзе» Приказ №__от_____2025 г. Директор_____ С.С. Терехова

ПОЛОЖЕНИЕ
о кадровом резерве Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новофедоровская школа-лицей имени Героя Российской Федерации Т.А.Апакидзе»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет задачи, порядок формирования и организацию работы с кадровым резервом МБОУ «Новофедоровская школа-лицей имени Героя

1.2. 1.2. Плановый резерв кадров школы — это работники, прошедшие отбор и зачисленные в списки резерва для систематической целевой подготовки, ориентированной на получение знаний и навыков, необходимых для назначения на должности, подлежащие обеспечению кадровым резервом.

1.3. Перспективный резерв школы - это специалисты с лидерскими качествами, прошедшие отбор и зачисленные в списки резерва специалисты. Подготовка перспективных сотрудников не носит целевого характера — они готовятся не к занятию определенной должности, а к руководящей работе вообще.

2. Основные принципы работы кадрового резерва.

2.1. Цели работы с плановым резервом:

своевременное замещение высококвалифицированными специалистами руководящих должностей школы;

- снижение рисков при назначениях руководящих работников;
- повышение уровня профессиональной подготовки работников;
- сокращение периода адаптации работников при вступлении в должность.

2.2. Цели работы с перспективным кадровым резервом:

- поиск, отбор и усиленное развитие сотрудников, обладающих потенциалом для занятия через несколько лет руководящих должностей в школе;
- мотивация карьерного роста работников и дополнительное стимулирование сотрудников на повышение образовательного уровня и профессиональной квалификации; внедрение в практику работы с кадрами прогнозирования служебных перемещений (планирование карьеры);
- улучшения качественного состава работников; - повышения уровня мотивации работников.

2.3 Основные принципы формирования кадрового резерва:

- добровольность участия в кадровом резерве для замещения вакантной должности;
- объективность оценки профессиональных качеств работников и результатов их служебной деятельности;
- создание условий для профессионального роста на службе; - соблюдение равенства прав граждан при включении в кадровый резерв и их профессиональной реализации;
- гласность в формировании и работе с кадровым резервом.

3. Порядок формирования резерва

3. 1. Работа с резервом включает в себя следующие направления:

3. 1.1. Формирование резерва: сбор информации о перспективных сотрудниках для составления списков кадрового резерва;

- квалификационный отбор сотрудников для добавления в кадровый резерв;
- оформление и утверждение списков резерва;

3. 1.2. Подготовка резерва:

- проведение обучения резервиста;
- проведение аттестации, с целью оценки уровня знаний кандидата по программе обучения и принятие решения о целесообразности нахождения сотрудника в резерве; - направление резервистов на курсовую подготовку (и (или) стажировку).

4. Отбор кандидатов и исключение из резерва

4.1. Отбор в кадровый резерв производится на основании оценки уровня квалификации, личных качеств и продуктивности деятельности работников.

4.2. Допускается зачисление одного специалиста в резерв по различным (не более двух) категориям должностей.

Кадровый резерв школы формируется из следующих источников: - квалифицированные специалисты;

- молодые специалисты.

4.5. При отборе кандидатов в кадровый резерв учитываются следующие параметры:

- состояние здоровья (способность выполнять трудовую функцию в полном объеме);
- стаж работы по профессии и на руководящей должности соответствующей категории (согласно Приложению № 1);
- квалификационные требования по планируемой должности.

4.6. Для проведения отбора используются следующие методы:

анализ документов (анкетных данных, документов об образовании и повышении квалификации, характеристик, результатов аттестаций, отчетов и др.);

- оценка качества труда (результаты труда, тщательность выполнения заданий, надежность, рациональность, экономичность); собеседование (для выявления стремлений, мотивов поведения, потребностей и иных сведений, имеющих значение для принятия решения о включении в резерв).

4.7. Основания для включения в резерв:

- стремление кандидата к самосовершенствованию, развитию своей карьеры, лидерству;
- рекомендация непосредственного руководителя, согласованная с руководителем направления.

4.8. Основания для исключения из резерва: - назначение работника на должность;

- подачи резервистом заявления об исключении его из кадрового резерва;
- выявления фактов, свидетельствующих о представлении резервистом заведомо ложных сведений;

- совершения правонарушения, иных деяний, не совместимых с нахождением в кадровом резерве; нарушение порядка и условий зачисления в кадровый резерв, установленных настоящим положением; неудовлетворительные показатели профессиональной деятельности; систематическое невыполнение плана индивидуального развития.

.5. Процедура отбора резервистов.

5.1. Непосредственный руководитель кандидата в соответствии с рекомендуемыми критериями осуществляют первичную оценку деловых и личных качеств кандидата и оставляет рекомендацию о включении работника в резерв. Списки заверяются у директора Школы.

Подготовка специалистов и руководителей, зачисленных в резерв

.1. Подготовка резерва является составной частью комплексной программы подготовки персонала школы.

2. Подготовка резерва может осуществляться с отрывом и без отрыва от производства.

. Подготовка работников, зачисленных в резерв руководящих кадров, проводится в целях приобретения ими практических и организационных навыков для выполнения обязанностей по должности резерва.

Подготовка на замещение должностей руководителей проводится по профессиональной деятельности работника с обязательным изучением основных вопросов образования менеджмента.

Подготовка перспективного кадрового резерва.

Потенциальный резерв состоит из молодых сотрудников с лидерскими качествами, которые в перспективе могут занять руководящие должности.

Подготовка перспективных сотрудников не носит целевой характер — они готовятся не к занятию определенной должности, а к руководящей работе вообще.

Перемещение сотрудников из перспективного резерва в плановый производится по итогам проведения аттестации;

Подготовка кадрового резерва предусматривает теоретическую и практическую части.

Основными видами теоретической подготовки резерва являются:

- переподготовка и повышение квалификации;
- внешнее и внутреннее обучение по проблемам повышения эффективности обучения управления, в том числе управления персоналом, изучение экономических дисциплин; - мастер-классы и тренинги — проведение семинаров и деловых игр по эффективному управлению.

По прохождении теоретической подготовки проводится аттестация, с целью принятия решения о целесообразности продолжения обучения по программе подготовки руководящих кадров.

Основным видом практической подготовки является:

- исполнение обязанностей (замещение в период отпуска, болезни и. т.д.) на должность, соответствующих уровню и специализации резервиста. При исполнении обязанностей сотруднику выплачивается разница в окладах между занимаемой им должностью и той, которой он исполняет обязанности.

6. Мотивация сотрудников на долгосрочные отношения

6.1. Мотивация сотрудников на долгосрочное сотрудничество является важнейшим этапом работы с сотрудниками.

6.2. Мотивация и стимулирование сотрудников преследует две цели:

- выработать у сотрудника желание наиболее эффективным способом добиваться поставленных перед ним целей и задач; повысить лояльность, приверженность сотрудников.

7. **Реализация резерва**.

. С целью повышения эффективности резерва проводится ежегодная корректировка списка резерва, в ходе которой оцениваются результаты годовой подготовки, даются заключения возможности выдвижения кандидата на руководящую должность, целесообразность продолжения подготовки, корректировка плана обучения, исключение из резерва.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 379474022168086002138607700952051378484968243945

Владелец Терехова Светлана Сергеевна

Действителен С 16.09.2026 по 16.09.2027