

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
БУГУЛЬМИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

П Р И К А З

г. Бугульма

№ 5/с/п

от 09.01 2019 г.

Об утверждении Положения

С целью упорядочения и приведения в соответствие с действующими нормами законодательства РФ и РТ

П Р И К А З Ы В А Ю :

1. Утвердить следующий локальный акт:
 - Положение о резерве руководящих кадров системы образования Бугульминского муниципального района;
2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя начальника управления образованием Гарафутдинову И.А.

Начальник
учреждения образования



В.В. Кульбеда

исп. М.К. Хабибрахманова

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель руководителя
Исполнительного комитета
Бугульминского муниципального района-
начальник управления образованием



В.В. Кульбеда

« 09 » 20 19 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о резерве руководящих кадров системы образования Бугульминского муниципального района

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее **Положение** устанавливает порядок формирования, подготовки и использования резерва руководящих кадров системы образования Бугульминского муниципального района (далее - **резерв**) на основе федерального законодательства о подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства, Концепции модернизации российского образования, иных нормативных, правовых актов Российской Федерации и Республики Татарстан.

1.2. Резерв – это специально сформированная на основе управленческих критериев группа высококвалифицированных и перспективных специалистов, обладающих необходимыми для выдвижения профессионально- деловыми, нравственными качествами, возрастными данными, уровнем физического и психического здоровья; положительно зарекомендовавших себя на занимаемых должностях, прошедших необходимую профессиональную подготовку и предназначенных для замещения определенных должностей в учреждениях системы образования Бугульминского муниципального района.

1.3. Резерв создается в целях обеспечения высокого качества кадрового потенциала руководителей системы образования, удовлетворения потребности Бугульминского муниципального района в руководящих кадрах и сокращения периода их адаптации при назначении на должности.

Резерв подразделяется на номенклатуры:

- резерв руководителей, заместителей, специалистов управления образованием;

- резерв руководителей учреждений дополнительного образования;
- резерв учреждений общего среднего образования;
- резерв руководителей дошкольного образования.

II. ФОРМИРОВАНИЕ РЕЗЕРВА

2.1. Принципами формирования резерва являются:

- объективность в подборе кандидатур при зачислении в резерв;
- достоверность сведений о кандидатах;
- компетентность и профессионализм кандидата;
- актуальность (реальная потребность в замещении должностей).

2.2. Формирование резерва осуществляется из числа руководящих работников и специалистов учреждений, организаций системы образования на основе: личного желания, по рекомендации руководителей управления образованием, руководителей учреждений.

По итогам изучения материалов, представленных руководителями учреждений общего среднего, дополнительного, дошкольного, дополнительного профессионального образования, начальник управления образования принимает решение о зачислении кандидатов в резерв или их отводе.

Критериями отбора руководителей в резерв являются: профессиональная компетентность, т.е. соответствующее образование, знания, опыт, умения и навыки по профилю управленческой деятельности; знание основ организации управления (в т.ч. экономических, нормативно-правовых); приобретенные руководителем (самостоятельно) дополнительные знания и навыки; умение работать на компьютере; уровень квалификации и продуктивность деятельности; креативность мышления; нравственные качества: отзывчивость, терпимость, патриотизм, честность, доброта, трудолюбие, любовь к профессии; деловые качества: умение строить деловые отношения, коммуникабельность, ответственность за порученное дело, высокая самодисциплина, работоспособность; обязательность, инициативность в работе; умение организовать работу коллектива, направлять, координировать и контролировать деятельность подчиненных; высокая требовательность к себе и подчиненным; оперативность, умение обосновывать и принимать самостоятельные решения, доводить начатое дело до конца; возраст, уровень физического и психического здоровья.

При оценке профессиональных, деловых, личностных и нравственных качеств руководителя рекомендуется использовать методы: изучение и оценка работника путем личного общения, проведение собеседований, анализ

результатов и выводов аттестации, квалификационных экзаменов; профессиональные интервью, опрос, анкетирование, тестирование, экспертная оценка, метод групповой дискуссии, деловые игры и др.

Для определения оптимальной численности резерва в подведомственных учреждениях образования необходимо установить: потребность образовательных учреждений (организаций) в управленческих кадрах на ближайшую или более длительную перспективу (до 5 лет); фактическую численность подготовленного в данный момент резерва (по каждой номенклатуре); процент выбытия из резерва отдельных руководителей; число высвобождающихся в результате изменения структуры управления руководящих работников, которые могут быть использованы на других должностях.

Возраст лиц, включаемых в резерв, для занятия следующих должностей, как правило, не должен превышать: руководителей учреждений дополнительного профессионального образования, методических центров, служб, кабинетов – 35 лет; руководителей учреждений дошкольного, общего среднего, начального профессионального образования – 30 лет.

При формировании резерва недопустима дискриминация руководителей (специалистов) по признакам пола, происхождения, национальности, религиозных и политических взглядов.

III. РАБОТА С РЕЗЕРВОМ

3.1. Зачисленный в резерв руководитель (специалист) имеет право: первоочередного направления на переподготовку, повышение квалификации, стажировку; исполнение в установленном порядке служебных обязанностей временно отсутствующих вышестоящих должностных лиц, а также руководящих работников, должности которых являются вакантными.

3.2. Основной целью подготовки, переподготовки и повышения квалификации резерва является – обеспечение непрерывности профессионального образования (приобретение знаний в области теории и практики управления, экономики, права, педагогики; совершенствование управленческих умений и навыков, позволяющих эффективно и результативно выполнять служебные обязанности).

3.3. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации резерва строится на принципах системности, обязательности, адаптируемости, перспективности, дифференцированного подхода.

3.4. Лица, включенные в резерв, при прочих равных условиях с другими претендентами на конкретную должность обладают преимущественным правом на занятие этой должности.

3.5. Включение руководителя (специалиста) в резерв не является безусловным основанием для назначения его на ту или иную руководящую должность.

3.6. Срок пребывания руководителей (специалистов) в резерве определяется практической целесообразностью и перспективой их служебного продвижения.

3.7. Контроль за вероятными изменениями в положении кандидата: назначение на должность, исключение из резерва с указанием причины (увольнение, переезд в другую местность, снижение эффективности и результативности в работе и т.п.); награждение государственными, ведомственными наградами осуществляет руководитель образовательного учреждения.

3.8. Работу с резервом на местах организует и несет персональную ответственность за её состояние руководитель образовательного учреждения.

3.9. Информация о резерве обновляется ежегодно и представляется в управление образованием к 1 сентября текущего года.