

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МКУ «Управление
образования Исполнительного комитета
Елабужского муниципального района»
№ 760 от 29 декабря 2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о резерве руководящих кадров системы образования Елабужского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок формирования, подготовки и использования резерва руководящих кадров системы образования Елабужского 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 квалифицированных 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 должностей в учреждениях системы образования Елабужского муниципального района.

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

Резерв подразделяется на номенклатуры:

- резерв руководителей, заместителей, специалистов территориальных органов управления образованием
- резерв руководителей учреждений общего среднего образования
- резерв руководителей учреждений дополнительного образования
- резерв руководителей учреждений дошкольного образования
- резерв руководителей подведомственных учреждений образования

1.4. Информационно – методическое и организационное обеспечение работы по формированию резерва осуществляет МКУ «Управление образования Исполнительного комитета Елабужского муниципального района»

2. 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 начальника МКУ «Управление образования Исполнительного комитета Елабужского муниципального района», руководителей учреждений.

2.3. В резерв на каждую должность включаются три кандидатуры («ближний», «средний» и «дальний» резервы). Первый уровень – «ближний резерв» включает в себя руководителя, готового занять эту должность в настоящее время. «Средний резерв» – руководитель, который имеет достаточный опыт работы, но необходимо повышение квалификации или переподготовка для замещения конкретной должности, выдвижение которого планируется в ближайший год. «Дальний резерв» – руководитель, который должен проработать на промежуточных руководящих должностях, необходимых для замещения вышестоящей должности и пройти переподготовку или повышение квалификации, выдвижение которого планируется в ближайшие 2-3 года.

2.4. По итогам изучения материалов, представленных руководителями учреждений среднего, дополнительного, дошкольного образования, начальник МКУ «Управление образования Исполнительного комитета Елабужского муниципального района» принимает решение о зачислении кандидатов в резерв или их отводе.

2.5. 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 обосновать и принимать самостоятельные решения, доводить начатое дело до конца; возраст, уровень физического и психического здоровья.

2.6. 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; профессиональное интервью, опрос, анкетирование, тестирование, экспертная оценка, метод групповой дискуссии, деловые игры и др.

2.7. 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 высвобождавшихся в результате изменения структуры управления руководящих работников, которые могут быть использованы на других должностях.

2.8. Возраст лиц, включаемых в резерв, для занятия следующих должностей, как правило, не должен превышать: руководителей территориальных органов управления образованием, информационно-методических центров, служб - 50 лет; руководителей учреждений дошкольного, среднего – 45 лет.

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

3. Работа с резервом

3.1. Учет руководителей, включенных в резерв, ведется в соответствии с утвержденными формами.

3.2. Зачисленный 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.

3.3. 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).

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

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

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

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

3.8. 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 (по резерву номенклатуры) отдел кадров, начальник МКУ «Управление образования Исполнительного комитета Елабужского муниципального района», руководитель образовательного учреждения.

3.9. Работа с резервом на местах организует и несет персональную ответственность за ее состояние (по резерву номенклатуры) начальник МКУ «Управление образования Исполнительного комитета Елабужского муниципального района», руководитель образовательного учреждения.

3.10. Эффективность и результативность работы с резервом рассматривается как один из основных показателей деятельности МКУ «Управление образования Исполнительного комитета Елабужского муниципального района».