

Рассмотрено на
Совете по образованию
протокол № 3 от
«22» февраля 2019 года

Утверждено и введено в действие
приказом заместителя руководителя
Исполнительного комитета
Чистопольского муниципального района
по образованию –
начальником Управления образования
от «22» февраля 2019 года № 269



О.В. Купцова

ПОЛОЖЕНИЕ

о резерве руководящих кадров системы образования Чистопольского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает порядок формирования, подготовки и использования резерва руководящих кадров системы образования Чистопольского 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 и психолого-педагогическую подготовку и рекомендованных для замещения должностей в учреждениях системы образования Чистопольского муниципального района.

1.3. Резерв создается в целях обеспечения высокого качества кадрового потенциала руководителей системы образования, удовлетворения потребности системы образования Чистопольского 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

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 Чистопольского 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 Чистопольского 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 (приложение №1).

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 Чистопольского 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 Чистопольского 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 Чистопольского муниципального района».

**Резюме кандидата на должность
руководителя образовательной организации**

ФИО кандидата	
Должность	
Общий трудовой стаж	
Педагогический стаж	
Стаж руководящей работы	
Наименование образовательной организации	
Образование (специальность, квалификация, год окончания)	
Основные курсы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки	
Опыт участия в проектах/исследованиях и т.д. в качестве эксперта федерального, регионального, муниципального уровня (указать название, год реализации)	
Опыт руководства проектами/исследованиями федерального, регионального, муниципального уровня (указать название, год реализации)	
Кратко (тезисами) описать основные достижения (результаты) и свой личный вклад	