

РЕСПУБЛИКА ТАТАРСТАН

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «УПРАВЛЕНИЕ  
ОБРАЗОВАНИЯ» НУРЛАТСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА



ТАТАРСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ

НУРЛАТ МУНИЦИПАЛЬ РАЙОНЫ  
«МӘГАРИФ ИДАРӘСЕ»  
МУНИЦИПАЛЬ КАЗНА  
УЧРЕЖДЕНИЕСЕ

423040, г.Нурлат, ул.Советская,117

Советская урамы, 117 нче йорт, Нурлат  
шәһәре, 423040

Телефон: (84345) 31925, 20702 факс 20673 E-mail: [imc.nur@tatar.ru](mailto:imc.nur@tatar.ru) сайт: <https://edu.tatar.ru/nurlat/imc>

**ПРИКАЗ**

*25.06.2021*

**БОЕРЫК**

№ *532*

Об утверждении Положения по  
формированию кадрового резерва  
руководителей образовательных организаций

В целях формирования инструментов эффективной управленческой политики, выстраивания открытой современной системы отбора и подготовки управленческих кадров образовательных организаций по Нурлатскому муниципальному району в рамках Всероссийского проекта «Учитель будущего» и национального проекта РФ «Об образовании»

**приказываю:**

1. Утвердить Положение о формировании кадрового резерва руководителей образовательных организаций по Нурлатскому муниципальному району (далее Положение – приложение №1);
2. Руководителям образовательных организаций :
  - провести работу по формированию кадрового резерва руководителей образовательных организаций в соответствии с Положением.
  - списки кадрового резерва руководителей образовательных организаций, согласно формам Приложения №2 предоставить в МКУ «Управление образования», для дальнейшего согласования с учредителем до 1.09.2021 г.

Начальник



А.Н. Рахматуллина

Исполнитель методист Еремеева Г.В.

8843(45 20 702)

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о формировании кадрового резерва руководителей образовательных организаций по Нурлатскому муниципальному району**

#### I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных организаций, устанавливает единые принципы работы с кадровым резервом на основе задач Всероссийского проекта «Учитель будущего», Национального проекта «Образование», является инструментом формирования эффективной кадровой политики в образовательной организации.

1.2. Положение о формировании кадрового резерва руководителей образовательных организаций Нурлатского района разработано в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761 н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

1.3. Формирование кадрового потенциала проводится в целях обеспечения образовательной организации квалифицированными успешными лидерами, обладающими высоким профессиональным и личностным потенциалом.

1.4. Задачи работы с кадровым резервом:

- повышение уровня мотивации работников системы образования по Нурлатскому муниципальному району к профессиональному росту;
- выявление наиболее способных к руководящей работе педагогических работников;
- своевременное удовлетворения потребности в руководящих работниках;
- совершенствование деятельности по подбору и расстановке руководящих кадров системы образования Нурлатского муниципального района;
- организация профессиональной подготовки и совершенствование управленческих компетенций у кандидатов в руководители.

1.5. Принципы формирования кадрового резерва:

- равный доступ работников муниципальных образовательных организаций к зачислению в резерв в соответствии с их способностями и профессиональной подготовкой;
- объективность ;
- добровольность включения и нахождения в кадровом резерве;
- гласность в формировании и работе с кадровым резервом;
- единство основных требований, предъявляемых к кандидатам на выдвижение;
- конкурентность (желательно более одного кандидата на руководящую должность)
- актуальность (сведения о сотрудниках актуализируются ежегодно);
- перспективность ( список кандидатов создается как для текущих нужд в кадровом резерве, так и для будущих);



-коллегиальность (решение о зачислении кандидата в резерв руководящих кадров должно приниматься администрацией образовательной организации в составе не только одного руководителя, но и его заместителей).

1.6. При формировании кадрового резерва недопустима дискриминация кандидатов по признакам пола, происхождения, и национальности, религиозных и политических взглядов.

## **2.Источники кадрового резерва**

2.1. Источниками кадрового резерва муниципальных образовательных организаций являются:

- руководители подразделений (заместители руководителя) педагогические работники и специалисты образовательных организаций;
- педагогические работники и специалисты, имеющие соответствующее образование и положительно зарекомендовавшие себя в профессиональной деятельности;
- молодые перспективные педагоги и специалисты;

### **3. Порядок формирования кадрового резерва**

3.1. Процесс формирования резерва кадров включает в себя следующие этапы

- анализ потребности в резерве;
- формирования списка должностей, на которые формируется кадровый резерв;
- формирование списка кандидатов в резерв;
- оценка кандидатур и отбор в кадровый резерв.

3.2. Формирование кадрового резерва, оценка и отбор кандидатов в резерв определяется образовательной организацией самостоятельно.

3.3. Наиболее значимыми факторами и критериями при отборе кандидатов являются:

- мотивация труда: результативность, успешность, интерес к профессиональным проблемам, инновациям, стремление к расширению кругозора, ориентация на перспективу, успех и достижения, систематическое повышение квалификации;
- профессионализм и компетентность: образовательный ценз, стаж работы, уровень профессиональной подготовленности, самостоятельность в принятии решений и умение их реализовывать, умения аргументировать свою позицию, эмоциональная устойчивость;
- личностные качества и потенциальные возможности: внимательность, гибкость, доступность, авторитетность, наделен организаторскими способностями, эмоционально устойчив;

3.4. Списки кандидатов в резерв (на основании решения администрации образовательной организации личного заявления кандидата (приложение 1 к Положению) утверждаются приказом руководителя образовательной организации с начальником МКУ «Управление образования» Нурлатского муниципального района

3.5. Утвержденные списки кадрового резерва является одним из главных источников при назначении работника на руководящие должности.

3.6. Сведения о сотрудниках, включенных в список кадрового резерва актуализируются ежегодно.

3.7. Обновление списка кадрового резерва осуществляется в соответствии с потребностью замещения вакантных должностей.

## **4.Структура кадрового резерва**

4.1. При формировании кадрового резерва :

- кандидаты на замещение определенных должностей, которые готовы работать на этих должностях ;

## **5. Принципы подбора кандидатов в резерв**

5.1. Принципами подбора в кадровый резерв являются:

- соответствие кандидатов квалификационным характеристикам должностей руководителей, занятых в сфере образования (согласно квалификационному справочнику);
- включение в кадровый резерв наиболее перспективных работников, не имеющих высшего профессионального образования по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» ДПО в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики в период нахождения его кандидатуры в кадровом резерве;
- соответствие предельного возраста для работников, находящие в резерве в настоящее время – 55 лет;
- наличие у кандидата опыта общения и готовность к сотрудничеству, наличие навыков по установлению межличностных отношений;
- наличие у кандидата мотивации к самосовершенствованию и развитию карьеры.

## **6. Подготовка кадрового резерва**

6.1. Работа по подготовке резерва кадров включает:

- обязательное повышение квалификации;
- временное замещение руководителя (отпуск, командировка, болезнь и др.)
- участие в подготовке, проведении и работе семинаров, конференции, оргкомитетов;
- привлечение кандидата к изучению вопросов в ходе мониторингов, аттестации педагогических кадров , привлечение к работе в качестве эксперта по вопросам лицензирования;

## **7. Исключение из состава кадрового резерва**

7.1. Лица, включенные в состав кадрового резерва, могут быть исключены из его состава на следующих основания:

- наложение дисциплинарного взыскания;
- отказ от прохождения переподготовки или повышения квалификации;
- ухудшения состояния здоровья;
- достижения предельного возраста;
- неудовлетворительные результаты выполнения должностных обязанностей во время замещения руководителя;
- личное заявление кандидата об исключении из состава кадрового резерва;
- низкие результаты аттестации

Приложение №1 к Положению о  
формирование резерва руководителей  
образовательных организаций по  
Нурлатскому муниципальному району  
руководителю образовательной организации

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(должность заявителя на момент подачи заявления)

\_\_\_\_\_  
Ф.И.О. заявителя

### Заявление

Прошу рассмотреть мою кандидатуры для включения в кадровый резерв на замещение

\_\_\_\_\_  
(наименование должности, наименование образовательной организации)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)  
подпись

### Согласие на обработку персональных данных

Я, \_\_\_\_\_  
Паспорт серии \_\_\_\_\_, номер \_\_\_\_\_, выданный \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ года \_\_\_\_\_

В соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 № 152 ФЗ «О персональных данных» даю согласие на обработку моих персональных данных: фамилия, имя, отчество, дата и год рождения, адрес проживания, телефон; место работы и должность; E-mail, уровень образования, учебное заведение, год окончания, квалификация и специализация по диплому; сведения о повышении квалификации, профессиональной переподготовке, управленческий и педагогический стаж, имеющаяся категория, ученые степени; награды; должности, занимаемые за время работы в системе образования.

Данное согласие дано мной в целях включения моей кандидатуры в кадровый резерв руководителей образовательных организаций.

Я уведомлен(а) и понимаю, что под обработкой персональных данных подразумевается совершение над ними следующий действий: сбор, обработка, систематизация, накопление, хранение, уточнение, подтверждение, использование, распространение, уничтожение по истечению срока действия Согласия, предусмотренных п.3 ч.1 ст.3 ФЗ № 152-ФЗ.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)



Приложение 2

К приказу МКУ "Управление образования"  
Нурлатского муниципального района  
№ 32 от 25 06 2011 г.

Перечень групп граждан,

включенных в кадровый резерв для замещения вакантных управленческих должностей в муниципальных учреждениях и должностей, относящихся к высшей и главной группам должностей муниципальной службы в Нурлатском муниципальном районе

N п/п	Управленческая должность, для которой сформирован кадровый резерв	Фамилия, имя, отчество	Дата рождения	Образование (какое учебное заведение и в каком году окончено с указанием специальности, ученой степени, дата окончания)	Место работы, занимаемая должность	Стаж			Дата включения в кадровый резерв и реквизиты правового акта	Примечание
						работы по занимаемой должности	муниципальной службы	работы по специальности и		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11