

ПОЛОЖЕНИЕ
О ФОРМИРОВАНИИ И ПОДГОТОВКЕ
РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ
на должности руководителей муниципальных образовательных организаций

1. Общие положения

- 1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Поручением Президента Российской Федерации от 31.08.2011 г., Распоряжением Правительства РФ от 22.11.2012 №2148-р «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы».
- 1.2 Положение устанавливает единый порядок работы по формированию резерва управленческих кадров в сфере образования (на должности руководителей муниципальных образовательных организаций).
- 1.3 Резерв подразделяется на:
 - резерв руководящих кадров организаций общего образования;
 - резерв руководящих кадров организаций дошкольного образования;
 - резерв руководящих кадров организаций дополнительного образования.

2. Цели и задачи

- 2.1. Целями формирования резерва управленческих кадров системы общего образования муниципалитета являются обеспечение:
 - потребностей образовательных организаций компетентными управленческими кадрами;
 - своевременное замещение вакантных должностей руководителей муниципальных образовательных организаций;
 - ротации управленческих кадров.
- 2.2. Резерв формируется с целью:
 - снижения рисков ошибок при назначении руководителей образовательных организаций.
 - сокращения периода адаптации руководителей при вступлении в новую должность.
 - решения задачи реального профессионального роста и продвижения, раскрытия творческих возможностей управленческих кадров.

3. Принципы формирования резерва

- 3.1. Принципами формирования резерва управленческих кадров системы образования муниципалитета являются:
 - добровольность включения и нахождения в кадровом резерве;
 - гласность при формировании кадрового резерва;
 - объективность оценки профессиональных качеств и результатов служебной деятельности;
 - соблюдение равенства прав граждан при включении в кадровый резерв.
- 3.2. Зачисление в кадровый резерв осуществляется в соответствии с личными способностями, уровнем профессиональной подготовки, результатами профессиональной деятельности.
- 3.3. При формировании резерва управленческих кадров системы образования муниципалитета недопустима дискриминация по признакам пола, национальности, религиозных и политических взглядов.

4. Источники формирования резерва

- 4.1. Источниками резерва могут быть:
 - руководящие работники образовательных организаций;
 - специалисты структурных подразделений образовательных организаций, имеющие соответствующее образование и положительно зарекомендовавшие себя в трудовой деятельности;
 - молодые перспективные специалисты.

5. Порядок формирования резерва

- 5.1. Резерв формируется и утверждается приказом заведующей отделом образования с учетом прогноза текущей и перспективной потребности в управленческих кадрах системы образования на конкурсной основе и оформляется в виде списков по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению.
- 5.2. Состав резерва кадров обновляется по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.
- 5.3. Резерв формируется посредством подбора кандидатов на включение в резерв на основании рекомендаций:
 - руководителей образовательных организаций;
 - конкурсной комиссии на замещение должности руководителя образовательного учреждения;
 - должностных лиц органа местного самоуправления;
 - общественных объединений;
 - путем самовыдвижения.
- 5.4. При отборе кандидатов на включение в состав отраслевого резерва кадров учитываются:
 - уровень образования, наличие ученой степени;
 - возраст (от 23 до 50 лет);
 - мотивированное мнение общественных организаций;
 - результаты работы за последние 5 лет деятельности;
 - характеристика с последнего места работы, отзывы о профессиональной деятельности, рекомендации, иные документы, подтверждающие профессиональные достижения (копии документов, подтверждающих прохождение курсов повышения квалификации, профессиональной переподготовки, участие в семинарах и конференциях (дипломы, свидетельства, удостоверения); заверенные руководителем перечни реализованных за последний период проектов, разработанных правовых актов, организованных мероприятий.
- 5.5. Основанием для включения в резерв управленческих кадров является:
 - решение конкурсной комиссии о включении в резерв управленческих кадров по результатам конкурса на замещение вакантной должности руководителя образовательной организации;
 - мотивированное ходатайство образовательной организации, органа местного самоуправления или общественной организации в конкурсную комиссию с предложением о включении в установленном порядке кандидата в резерв управленческих кадров.
- 5.6. Включение в резерв граждан осуществляется с их письменного согласия и оформляется приказом отдела образования на основании решения конкурсной комиссии.
- 5.7. Общий список педагогических работников, зачисленных в резерв управленческих кадров, утвержденный руководителем муниципального органа образованием, направляется в образовательные организации для планирования подготовки резерва к исполнению должностей руководителей образовательных организаций.
- 5.8. Утвержденный список резерва управленческих кадров размещается на сайте отдела образования в сети Интернет
- 5.9. Предельный возраст лица, прибывающего в отраслевом резерве кадров не должен превышать пятидесяти лет.
- 5.10. Срок нахождения кандидата в резерве кадров не может превышать 3 лет. По истечении этого срока кандидат автоматически исключается из списков резерва кадров.

6. Организация работы с резервом

- 6.1. Заведующий образованием осуществляет общее руководство и несет ответственность за организацию работы по формированию резерва управленческих кадров и обучению включенных в него педагогических работников.
- 6.2. Подготовка педагогических работников, зачисленных в резерв управленческих кадров, проводится в следующих направлениях:
 - повышения уровня профессиональной компетентности;

- повышение уровня управленческой компетентности;
 - переподготовка по программе «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент»;
 - овладение практическими навыками работы в должности, на которую работник зачислен в резерв;
 - тренинги эффективного управления (психологические тренинги).
- 6.3. Обучение группы резерва осуществляется:
- с отрывом от производства (курсы повышения квалификации, тренинги, семинары, курсы переподготовки кадров до 500 часов, стажировки);
 - без отрыва от производства (по индивидуальным планам);
 - резервисты могут привлекаться к работе в экспертных, рабочих и творческих группах;
 - участвовать в подготовке и проведении семинаров, совещаний, конференций;
 - заниматься самостоятельной теоретической подготовкой, включающей получение дополнительного профессионального образования;
 - исполнять обязанности руководителя образовательной организации на период его отсутствия.
- 6.4. Работа по формированию резерва управленческих кадров ведется постоянно, включая оформление и своевременное обновление электронной базы данных списков работников, включенных в резерв.

7. Права и обязанности резервиста

- 7.1. Лица, зачисленные в резерв, имеют право:
- знакомиться с документами, устанавливающими их права и обязанности по резервной должности;
 - получать информацию и материалы, необходимые для выполнения обязанностей по резервной должности;
 - участвовать в организации и работе курсовых мероприятий, семинаров, заседаний, совещаний;
 - на сохранения места работы в период стажировки, повышения квалификации, длительных командировок.
- 7.2. Обязанности лиц, зачисленных в резерв:
- ежегодно представлять в отдел образования отчет об исполнении индивидуального плана профессионального развития;
 - качественно и в сроки выполнять план подготовки;
 - регулярно заниматься повышением квалификации;
 - постоянно совершенствовать навыки работы с людьми;
 - в период исполнения обязанностей резервной должности обеспечивать качественное выполнение его функциональных обязанностей.

8. Исключение из резерва

- 8.1. Основаниями исключения гражданина из резерва являются:
- назначение на должность руководителя образовательной организации;
 - увольнение с работы по п.п.3,5,6,7,8,9,10,11 статьи 81, ч.2 ст. 278, п.1.2 ст. 336 Трудового Кодекса РФ, а также увольнение за иные виновные действия;
 - письменное заявление гражданина об исключении из резерва;
 - наступление и (или) обнаружение обстоятельств, препятствующих назначению на должность руководителя образовательного учреждения;
 - смерть лица либо признание его решением суда, вступившим в законную силу, безвестно отсутствующим или умершим.
- 8.2. При наличии оснований, установленных пунктом 8.1 настоящего Положения, лицо исключается из резерва приказом заведующей отделом образования.
- 8.3. Уведомление об исключении гражданина из резерва направляется ему в течение 10 дней.