



Муниципальное учреждение Управление образования администрации
муниципального образования "Вешкаймский район"
Ульяновской области

П Р И К А З

27.03.2020

№ 106

р.п.Вешкайма

**О совершенствовании работы с управленческими кадрами
системы образования МО «Вешкаймский район»**

В целях обеспечения высокого качества кадрового потенциала руководителей системы образования, удовлетворения потребности МО «Вешкаймский район» в управленческих кадрах

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Сформировать резерв управленческих кадров образовательных организаций МО «Вешкаймский район».
2. Утвердить Положение о резерве управленческих кадров системы образования МО «Вешкаймский район» (приложение № 1).
3. Ответственность за формирование резерва управленческих кадров возложить на Немову Ю.А., специалиста по кадровому и ресурсному обеспечению.
4. Контроль за исполнением приказа возложить на начальника отдела общего и дополнительного образования Самолову Е.В.

Начальник
образования

Управления

Т.Н. Архипова

ПОЛОЖЕНИЕ О РЕЗЕРВЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ МО «ВЕШКАЙМСКИЙ РАЙОН»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение устанавливает порядок формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров системы образования МО «Вешкаймский район» (далее - резерв) на основе федерального законодательства о подготовке управленческих кадров, Концепции модернизации российского образования, иных нормативных, правовых актов Российской Федерации и Ульяновской области.

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 МО «Вешкаймский район».

13. Резерв создается в целях обеспечения высокого качества кадрового потенциала руководителей системы образования, удовлетворения потребности МО «Вешкаймский район» в руководящих кадрах и сокращения периода их адаптации при назначении на должности.

Резерв подразделяется на номенклатуры:

- резерв руководителей, заместителей руководителей образовательных учреждений;
- резерв руководителей, заместителей, специалистов муниципальных органов управления образованием.

Информационно-методическое и организационное обеспечение работы по формированию резерва осуществляет Управление 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 территориальных органов управления образованием, руководителей учреждений.

В резерв на каждую должность включается 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.

По итогам изучения материалов, представленных руководителями учреждений общего среднего, дополнительного, дошкольного, комиссия, созданная в управлении образованием, на основании разработанных критериев 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;
- 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 территориальных органов управления образованием, - 35 лет; руководителей учреждений дошкольного, общего среднего, начального и основного образования - 30 лет.

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

III. РАБОТА С РЕЗЕРВОМ

Учет руководителей, включенных в резерв, ведется в соответствии с утвержденными формами (Приложения №2-5).

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.

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).

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

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

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

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

3.8. Основанием для исключения кандидата из резерва является:

- наложение мер дисциплинарной, административной либо другой ответственности;

- заключение аттестационной комиссии о несоответствии занимаемой

должности;

- неудовлетворительные результаты работы на занимаемой должности;
- информация о несоблюдении сроков повышения квалификации и отрицательных результатах, полученных при проведении итогового контроля знаний;
 - достижение пенсионного возраста или заключение медицинского учреждения о неудовлетворительном состоянии его здоровья;
 - другие обстоятельства, исключающие возможность пребывания в резерве.

Контроль за вероятными изменениями в положении кандидата: осуществляет (по резерву номенклатуры) отдел кадрового обеспечения, начальник муниципального органа управления образованием, руководитель образовательного учреждения.

Работу с резервом на местах организует и несет персональную ответственность за её состояние (по резерву номенклатуры) начальник муниципального органа управления образованием, руководитель образовательного учреждения.

Информация о резерве обновляется ежегодно и представляется в отдел кадрового обеспечения к 1 ноября текущего года.

Эффективность и результативность работы с резервом рассматривается как один из основных показателей деятельности муниципального органа управления образованием.

IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Принятие решений о повышении в должности лиц, состоящих в резерве, осуществляется в установленном порядке.

При замещении вакантной руководящей должности предпочтение отдаётся лицам, стоящим в резерве на данную должность. При этом учитывается степень готовности и пригодности лица из резерва к замещению соответствующей вакантной должности

Кадровые перемещения лиц, состоящих в резерве, должны основываться на объективном анализе соответствия работника планируемой к замещению должности, оценке целесообразности таких перемещений

Должностные лица, предлагающие кандидатуры для зачисления в резерв, должны ежегодно проводить с кандидатами собеседование, что позволит лицу, состоящему в резерве, полнее познать задачи и проблемы по развитию сферы и отрасли, на должность руководителя которой оно назначены.

РЕЗЕРВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ

№	Ф.И.О. Должность	Год рож- дения	Национа ль- ность	Базово е образо ва- ние	Дополнительное образо вание и повышение квал ификации _____	Общий стаж/ педагогичес кий, категория _____	Стаж работы руководите лем. чин/категор ия	Дата вклю чения в резерв _____	Резерв на должнос ть	Уровень резерва (ближний, сред- ний, дальний)
---	---------------------	----------------------	-------------------------	-------------------------------------	---	--	---	---	-------------------------------	--

РЕЗЕРВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБЩЕГО, СРЕДНЕГО,
ОСНОВНОГО И НАЧАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Год рож- дения	Национа ль- ность	Базово е образо ва- ние	Дополнительное образо вание и повышение квал ификации _____	Общий стаж/ педагогичес кий, категория _____	Стаж работы руководите лем. чин/категор ия	Дата вклю чения в резерв _____	Резерв на должнос ть	Уровень резерва (ближний, сред- ний, дальний)
----------------------	-------------------------	-------------------------------------	---	--	---	---	-------------------------------	--

РЕЗЕРВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

№	Ф.И.О.	Должнос ть	Год рож- дения	Национа ль- ность	Базовое образов ание	Дополнительное образ ование и повышение квал ификации	Общий стаж/ педагогичес кий, категория	Стаж руководител ем. чин/категор	Дата вклю- чения резерв	Резерв на должнос ть	Уровень резерва (ближний, сред- ний, дальний)
---	--------	---------------	----------------------	-------------------------	----------------------------	---	--	---	----------------------------------	-------------------------------	---

								ия			
--	--	--	--	--	--	--	--	----	--	--	--

**РЕЗЕРВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

№	Ф.И.О	Должность	Год рождения	Национальность	Базовое образование	Дополнительное образование и повышение квалификации	Общий стаж/ педагогический, категория	Стаж работы руководителем. чин/категория	Дата включения в резерв	Резерв на должность	Уровень резерва (ближний, средний, дальний)
---	-------	-----------	--------------	----------------	---------------------	---	---------------------------------------	--	-------------------------	---------------------	---

**РЕЗЕРВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ
НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

№	Ф.И.О	Должность	Год рождения	Национальность	Базовое образование	Дополнительное образование и повышение квалификации	Общий стаж/ педагогический, категория	Стаж работы руководителем. чин/категория	Дата включения в резерв	Резерв на должность	Уровень резерва (ближний, средний, дальний)
---	-------	-----------	--------------	----------------	---------------------	---	---------------------------------------	--	-------------------------	---------------------	---

**РЕЗЕРВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ**

№	Ф.И.О	Должность	Год рождения	Национальность	Базовое образование	Дополнительное образование и повышение квалификации	Общий стаж/ педагогический, категория	Стаж работы руководителем. чин/категория	Дата включения в резерв	Резерв на должность	Уровень резерва (ближний, средний, дальний)
---	-------	-----------	--------------	----------------	---------------------	---	---------------------------------------	--	-------------------------	---------------------	---

Место для
фотографии

УЧЕТНАЯ КАРТОЧКА
гражданина, включенного в кадровый
резерв

(Ф.И.О.)

ЛИЧНОЕ ДЕЛО N

Год рождения _____
Образование _____
(где, когда и какое учебное заведение закончил)
Специальность _____
Дополнительное образование _____
Классный чин _____
Ученая степень _____
Семейное положение _____
Государственные награды _____
Состояние здоровья (указывается в случаях, предусмотренных законодательством) _____
Замещаемая должность _____

Трудовая деятельность

Год начала работы	Год окончания работы	Наименование предприятия, организации	Замещаемая должность

Зачислен в кадровый резерв на должность
Краткая характеристика кандидата _____

Решение аттестационной комиссии (последней)

Сведения о подготовке кандидата, состоящего в кадровом резерве: а) теоретическое обучение _____

б) прохождение переподготовки, повышение квалификации

в) прохождение стажировки

Заключение по результатам переподготовки и стажировки:

Дата _____

(Ф.И.О. подпись кадрового работника)

УТВЕРЖДАЮ

20 ____ г.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
ПОДГОТОВКИ

на _____ год

Зачисленного в _____ (фамилия, имя, отчество)
году в _____
(наименование кадрового резерва)

№ п/п	Мероприятия	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1	Общая подготовка		
2	Практическая подготовка		
3	Самостоятельная подготовка		

Руководитель
(должность, наименование
структурного подразделения) _____
(подпись) (ФИО.)

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель (начальник)

(подпись) (ФИО.)

Ознакомлен: _____
_____ (дата и подпись лица,
включенного в
кадровый резерв)

ОТЧЕТ О СОСТАВЕ И ДВИЖЕНИИ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

_____ за _____
_____ год
(наименование государственного органа)

Наименование органа	Количество кандидатов, включенных в кадровый резерв (человек)					Имеют высшее профессиональное образование (человек)	Направлены (человек)			
	Всего	государственных гражданских служащих	иных лиц	мужчин	женщин		Всего	на профессиональную пере- подготовку	на повышение квалификации	на стажировку
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Руководитель
(подпись)
