



АДМИНИСТРАЦИЯ
ВАНИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ХАБАРОВСКОГО КРАЯ

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

ПРИКАЗ

18.01.2022 № 21/1
гп. Ванино

Об утверждении Положения о формировании и подготовке резерва управленческих кадров муниципальной системы «Образование» Ванинского муниципального района

В целях укрепления и дальнейшего развития кадрового управленческого потенциала системы образования Ванинского муниципального района, обеспечения высокого уровня управления образовательным учреждением, совершенствования деятельности по подбору, подготовке и расстановке управленческих кадров

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о формировании и подготовке резерва управленческих кадров муниципальной системы «Образование» Ванинского муниципального района (приложение).

2. Заместителю начальника управления образования:

2.1. Руководствоваться в своей деятельности Положением о формировании и подготовке резерва управленческих кадров муниципальной системы «Образование» Ванинского муниципального района (далее – Положение).

2.2. Довести Положение о формировании и подготовке резерва управленческих кадров муниципальной системы «Образование» до сведения руководителей образовательных организаций.

2.2. Ежегодно до 01 октября формировать и обновлять банк данных резерва управленческих кадров.

3. Руководителям образовательных учреждений ежегодно до 10 сентября текущего года направлять в управление образования администрации Ванинского муниципального района оперативный, перспективный резерв управленческих кадров по форме (приложение 2).

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Быкову Ю.В., заместителя начальника управления образования.

Начальник управления образования

 М.Л. Голованов

003710 *

Положение
о формировании и подготовке резерва управленческих кадров
муниципальной системы «Образование» Ванинского муниципального
района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования и подготовки резерва управленческих кадров (далее по тексту - резерв) и выдвижения на замещение должности руководителя образовательного учреждения.

1.2. Под резервом понимается группа специально отобранных перспективных педагогических или руководящих работников, обладающих необходимыми для замещения должности профессиональными и личностными качествами, проявивших себя в сфере профессиональной деятельности и прошедших необходимую подготовку.

1.3. Резерв создается в целях обеспечения высокого уровня управления образовательным учреждением, совершенствования деятельности по подбору, подготовке и расстановке кадров, способных профессионально и эффективно выполнять задачи, поставленные перед педагогическим коллективом, учреждением, улучшения их качественного состава, своевременного удовлетворения дополнительной потребности в кадрах и сокращения периода адаптации при назначении на должность.

1.4. Основными задачами при формировании и подготовке резерва являются:

- определение потребности в резерве на должность руководителя;
- выявление лиц, обладающих профессиональным и личностным потенциалом и возможностями для замещения управленческой должности;
- организация специальной подготовки руководителей, включенных в состав резерва;
- обеспечение своевременного замещения вакантных должностей кадрами в соответствии с квалификационными требованиями.

1.5. Работа по формированию резерва осуществляется на основе следующих принципов:

- профессионализма и компетентности работников, претендующих на должность;
- соответствия кандидата требованиям должности;
- гласности и объективной оценки кандидатов на зачисление в

состав резерва.

1.6. Резерв создается для замещения должности руководителя образовательного учреждения.

1.7. Общее руководство работой по формированию и подготовке резерва осуществляется заместителем начальника управления образования администрации Ванинского муниципального района Хабаровского края (далее – управление образования).

1.8. Координация методическое обеспечение работы по формированию и подготовке резерва осуществляется управлением образования совместно с МКУ «Информационно-методический центр развития образования Ванинского муниципального района Хабаровского края».

Организационное обеспечение работы по формированию и подготовке резерва в образовательных учреждениях осуществляется руководителями образовательных учреждений.

2. Порядок формирования резерва

2.1. Для замещения должностей формируется два вида резерва:

- оперативный, в состав, которого включаются работники, обладающие необходимой профессиональной подготовкой, потенциально способные в течение ближайших трех лет занять резервируемые должности;

- перспективный (стратегический), в состав, которого включаются руководители и работники, чей профессиональный и личностный потенциал позволяет при условии целевой дополнительной подготовки планировать их должностное продвижение на период от пяти и более лет.

2.1. Основными источниками формирования резерва являются: руководящие и педагогические работники образовательных учреждений всех видов и типов.

2.2. В состав резерва не может быть включен работник в случае:

- признания его недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

- осуждения его к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей, по приговору суда, вступившему в законную силу;

- наличия заболевания, препятствующего выполнению деятельности и подтвержденного заключением медицинского учреждения;

- наличия у него в течение предшествующего года дисциплинарных взысканий;

- увольнения его за виновные действия (бездействие).

2.3. Подбор кандидатов в резерв производится на основании результатов педагогической и управленческой деятельности, рекомендаций аттестационных комиссий, результатов переподготовки и повышения квалификации, оценки потенциальных возможностей кандидата.

При подборе кандидатов в резерв учитывается уровень профессионального образования, стаж, опыт работы и их соответствие

должности, состояние здоровья.

2.4. Уровень профессионального образования, профессиональные знания и навыки, стаж кандидатов на зачисление в резерв должны соответствовать квалификационным требованиям, установленным законодательством Российской Федерации.

2.5. Предложения о включении в резерв и об изменениях в его составе ежегодно формируются руководителями образовательных учреждений и до 10 сентября текущего года передаются в управление образования по форме (приложение 1).

2.6. Заместителем начальника управления образования проводится изучение предложений, предварительная проверка квалификационных характеристик кандидатов в резерв на соответствие установленным требованиям.

2.7. Работник, претендующий на право включения в резерв, может самостоятельно представить свою кандидатуру для рассмотрения с целью включения в состав резерва. В этом случае им представляется в управление образования:

- личное заявление о включении в резерв;
- резюме;
- материалы, характеризующие его служебную деятельность (отзывы о служебной деятельности, характеристики, рекомендации).

2.8. Основаниями для исключения из состава резерва являются:

- увольнение;
- неоднократное совершение дисциплинарных проступков;
- неудовлетворительные показатели служебной деятельности;
- рекомендации аттестационной комиссии.

3. Порядок подготовки резерва

3.1. Подготовка резерва включает оценку уровня профессиональной подготовки, профессиональную переподготовку (управленческую, юридическую или экономическую), повышение квалификации лиц, состоящих в резерве,

3.2. В целях повышения эффективности подготовки лиц, состоящих в резерве, составляются индивидуальные планы подготовки.

Индивидуальный план подготовки составляется его непосредственным руководителем. В индивидуальный план подготовки при необходимости включаются следующие направления:

- получение дополнительного высшего профессионального образования;
- профессиональная переподготовка;
- повышение квалификации (с указанием тематики);
- временное исполнение обязанностей по резервируемой должности;
- разработка проектов документов (перспективных планов, программ) в сфере специализации резервируемой должности.

Индивидуальный план подготовки составляется в трех экземплярах, которые находятся у претендента в резерв, у его непосредственного руководителя и в управлении образования.

3.3. Обучение претендентов проводится по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки, программам повышения профессионального образования с учетом требований к должности.

3.4. Теоретическая и практическая подготовка резерва является составной частью системы обучения кадров и предусматривается при формировании ежегодного плана профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководителей.

Определение видов, форм, сроков, специализации и направления обучения, выбор программ осуществляется с учетом квалификационных требований по должности.

3.5. При оценке профессионального уровня претендентов в резерв учитываются:

- показатели служебной деятельности;
 - результаты аттестации;
 - отзывы непосредственного и вышестоящего руководителя;
- выполнение индивидуального плана подготовки претендента в резерв; результатов собеседования.

3.6. Квалификационные требования к кандидату на замещение вакантной должности руководителя: высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет, или высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет.

