

**Положение
о резерве руководящих кадров системы образования Тисульского
муниципального района**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает порядок формирования, подготовки и использования резерва руководящих кадров системы образования Тисульского муниципального района.

1.2. Резерв – специально сформированная на основе управленческих критериев группа высококвалифицированных и перспективных специалистов, обладающих необходимыми для выдвижения на должность руководителя профессионально-деловыми, нравственными качествами, возрастными данными, уровнем физического и психического здоровья; положительно зарекомендовавших себя на занимаемых должностях, прошедших необходимую педагогическую подготовку и предназначенных для замещения определенных должностей в учреждениях системы образования Тисульского муниципального района.

1.3. Резерв создается в целях обеспечения высокого качества кадрового потенциала руководителей системы образования и сокращения периода их адаптации при назначении на должность.

1.4. Резерв подразделяется на номенклатуры:

- резерв руководителя, заместителя муниципального органа управления образованием;
- резерв руководителей учреждений дошкольного образования;
- резерв руководителей общеобразовательных учреждений;
- резерв руководителей учреждений дополнительного образования;
- резерв руководителей муниципальной методической службы.

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.

2.2. Формирование резерва осуществляется из числа руководящих и педагогических работников образовательных учреждений, органов управления образованием на основе личного желания, по рекомендации руководителей образовательных учреждений, органов управления образованием.

2.3. В резерв на каждую должность включается три кандидатуры «ближний», «средний», «дальний» резервы.

«Ближний резерв» включает в себя кандидатов, готовых занять должность руководителя в настоящее время.

«Средний резерв» - кандидаты, которые имеют достаточный опыт работы, но необходимо повышение квалификации или переподготовка для замещения конкретных должностей, выдвижение которых планируется в ближайшие 1 – 2 года.

«Дальний резерв» - кандидаты, которые должны проработать на промежуточных руководящих должностях, необходимых для замещения вышестоящих должностей, и пройти переподготовку или повышение квалификации, выдвижение которых планируется в ближайшие 3 – 5 лет.

2.4. По итогам изучения материалов, предоставленных руководителями образовательных учреждений, руководитель органа управления образованием принимает решение о зачислении кандидатов в резерв или их отводе.

2.5. Критериями отбора кандидатов в резерв являются:

- профессиональная компетентность, т.е. соответствующее образование, знания, опыт, умения и навыки;
- знание основ управления (в т.ч. экономических, нормативных, правовых);
- приобретенные (самостоятельно) дополнительные знания и навыки;
- компьютерная грамотность;
- уровень квалификации и продуктивности деятельности;
- творческий подход к делу;
- 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 организовывать работу коллектива, направлять, координировать и контролировать деятельность подчиненных;
- высокая требовательность к себе и подчиненным;
- оперативность, умение обосновывать и принимать самостоятельные решения, доводить дело до конца;
- возраст, состояние физического и психического здоровья.

2.6. При оценке профессиональных, деловых, личностных и нравственных качеств кандидата 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.

2.7. Для определения оптимальной численности резерва в учреждениях образования, методической службе органа управления образования необходимо установить:

- потребность образовательных учреждений 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.

2.8. Возраст лиц, включаемых в резерв, как правило, не должен превышать 45 лет.

2.9. При формировании резерва недопустима дискриминация кандидатов (работников) по признакам пола, происхождения, национальности, религиозных и политических взглядов.

III. Работа с резервом

3.1. Учет кандидатов, включенных в резерв, ведется в соответствии с формами (Приложения № 1 – 4).

3.2. Зачисленный в резерв кандидат имеет право:

первоочередного направления на переподготовку, повышение квалификации, стажировку; исполнение в установленном порядке служебных обязанностей временно отсутствующих 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. Направление на подготовку, переподготовка и повышение квалификации резерва осуществляется на принципах системности, обязательности, адаптируемости, перспективности, дифференцированного подхода.

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

3.6. Включение кандидата в резерв не является безусловным основанием для назначения его на ту или иную руководящую должность.

3.7. Срок пребывания кандидатов 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) руководитель муниципального органа управления образованием, образовательного учреждения.

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

3.10. Информация о резерве обновляется ежегодно и представляется в департамент образования и науки Кемеровской области к 25 августа текущего года.

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

Приложение № 1 к Положению
о резерве руководящих кадров системы
образования Тисульского района

Управление образования администрации Тисульского района

Резерв руководителей, заместителей руководителя органа управления образованием

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

Резерв руководителей учреждений дошкольного образования

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

Резерв руководителей общеобразовательных учреждений

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

Резерв руководителей учреждений дополнительного образования детей

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

Резерв руководителей методической службы

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

Приложение № 2 к Положению
о резерве руководящих кадров системы
образования Тисульского района

Резюме
кандидата в резерв руководящих кадров

Ф.И.О. (полностью) _____

Представляется в резерв на должность _____

Место работы _____

Адрес проживания _____

Телефон домашний _____ Телефон рабочий _____

Дата рождения (число, месяц, год) _____

Семейное положение _____

Базовое образование (что окончил и когда, полученная специальность и квалификация) _____

Дополнительное образование и повышение квалификации (учреждение образования, год, тема, количество часов) _____

Управленческий стаж, категория, дата последней аттестации _____

Педагогический стаж, категория, дата последней аттестации _____

Награды (вид, год награждения) _____

Участие в конкурсах профессионального мастерства: уровень (городской, областной, региональный, всероссийский, международный) _____

Область научно-исследовательской деятельности _____

Ранее выполняемая работа (год, должность на основании записи в трудовой книжке) _____

Дополнительные сведения (нужное подчеркнуть):

знание компьютера (нулевое, на уровне пользователя, профессиональный уровень);

знание иностранных языков: английский, немецкий, французский
(начальный уровень, хорошее знание, свободное владение)

Кандидат

подпись

Ф.И.О.

Приложение № 3 к Положению
о резерве руководящих кадров системы
образования Тисульского района

Управление образования администрации Тисульского района

Информация
о качественном составе резерва **руководителей образовательных учреждений**
на _____ учебный год

Руководители	Всего	Пол		По возрасту			По стажу руководящей работы				Наличие квалификационной категории		
		муж	жен	до 30 лет	30-40 лет	старше 40 лет	до 3-х лет	3-5 лет	5-10 лет	более 10 лет	Всего	высшая квал. кат.	первая квал. кат.
ДОУ													
общеобразовательных учреждений													
УДО													
методических служб													
Итого:													

Приложение № 4 к Положению
о резерве руководящих кадров системы
образования Тисульского района

Управление образования администрации Тисульского района

Информация

о качественном составе резерва заместителя руководителя образовательных учреждений
на _____ учебный год

Руководители	Всего	Пол		По возрасту			По стажу руководящей работы				Наличие квалификационной категории		
		муж	жен	до 30 лет	30-40 лет	старше 40 лет	до 3-х лет	3-5 лет	5-10 лет	более 10 лет	Всего	высшая квал. кат.	первая квал. кат.
ДОУ													
общеобразовательных учреждений													
УДО													
методических служб													
Итого:													