

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ОТДЕЛ
ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ МР «НОГАЙСКИЙ РАЙОН»
РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН
ПРИКАЗ**

11.03.2025⁵г.

№ 20п.6

**О формировании и обучении
муниципальной команды кадрового
резерва руководителей
общеобразовательных организаций**

В целях совершенствования системы кадрового обеспечения муниципальных образовательных организаций, подведомственных МКУ «Отдел образования администрации МР «Ногайский район»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение о формировании и обучении муниципальной команды кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных организаций (далее-Положение)(Приложение№1).
2. Организовать работу по созданию кадрового резерва руководителей образовательных организаций в соответствии с Положением
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя начальника ОО Гапарову М.Р.

Приложение: на 2 л. в 1 экз.

**И. о. начальника МКУ «Отдел образования
администрации МР «Ногайский район»**



А. З. Межитов

Положение

о формировании и обучении муниципальной команды кадрового резерва руководителей образовательных организаций МР «Ногайский район».

Общие положения

Настоящее Положение о кадровом резерве руководителей муниципальных образовательных организаций МР «Ногайский район» (далее — Положение) разработано в целях повышения качества управленческой деятельности, создания условий по формированию резерва управленческих кадров и определяет правила формирования кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных организаций.

1. Кадровый резерв руководителей муниципальных образовательных организаций (далее — кадровый резерв) - это список граждан Российской Федерации, прошедших конкурсный отбор и зачисленных в списки резерва для систематической целевой подготовки, ориентированной на получение знаний и навыков, необходимых для назначения на должность:

- директора общеобразовательной организации;
 - заведующего дошкольной образовательной организации;
 - директора учреждения дополнительного образования детей.
- Формирование кадрового резерва осуществляется в целях:

Совершенствования деятельности по подбору и расстановке кадров для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных образовательных организаций района (далее — руководителей ОО).

- Улучшения качественного состава руководителей ОО.
- Своевременного удовлетворения потребности в руководящих кадрах.
- Работа с кадровым резервом проводится в целях:
- Повышения уровня мотивации работников муниципальной системы образования к профессиональному росту.
- Улучшения результатов профессиональной деятельности руководителей ОО района.
- Сокращения периода адаптации вновь назначенного руководителя ОО при вступлении в должность.
- Формирование кадрового резерва основано на принципах:
- компетентности и профессионализма лиц, включаемых в резерв;
- гласности, добровольности, объективности включения в резерв;
- единства основных требований, предъявляемых к кандидатам на выдвижение.

-Кадровый резерв оформляется в виде перечня лиц по соответствующим

должностям и утверждается начальником отдела образования.

-Организационную, координирующую и методическую функции по формированию и работе с кадровым резервом осуществляет сотрудник по кадрам отдела образования.

Порядок формирования кадрового резерва.

1. Кадровый резерв формируется из числа:

- педагогических работников муниципальных образовательных организаций;
- заместителей руководителей муниципальных образовательных организаций;
- иных лиц.

Выдвижение кандидатов для включения в кадровый резерв может проводиться следующими способами:

1) выдвижение сотрудника образовательной организации руководителем;

2) в порядке самовыдвижения.

3) Выдвижение сотрудника образовательной организации в кадровый резерв осуществляется только с его согласия.

4) Независимо от способа выдвижения кандидата в кадровый резерв должны быть представлены следующие документы:

- личное заявление (Приложение 1);
- резюме кандидата (Приложение 2);
- представление руководителя образовательной организации, представителей органов управления образовательной организации (в случае выдвижения кандидата из числа работников образовательной организации) (Приложение 3);
- характеристика с места работы (в случае самовыдвижения);
- рекомендации, свидетельствующие о деловых качествах (по желанию).

Все лица, независимо от способа выдвижения в кадровый резерв, проходят процедуру оценки, соответствующую той должности, на которую они претендуют.

-Процедуру оценки проводит комиссия по проведению конкурсного отбора для зачисления в кадровый резерв (далее — Комиссия), созданная приказом начальника отдела образования.

-Отбор кандидатов для включения в кадровый резерв производится Комиссией на основании анализа представленных кандидатами документов об образовании, осуществлении трудовой деятельности, анкетных данных.

В кадровый резерв включаются лица, соответствующие квалификационным характеристикам должностей работников образования по должности «руководитель», имеющие 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 дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет.

В кадровый резерв включаются лица, обладающие способностью к быстрому освоению новых сфер деятельности, социальной и личностной компетентностями, лидерскими качествами, необходимыми деловыми и личностными качествами, активной жизненной позицией, инициативностью, работоспособностью, коммуникабельностью, способностью оценивать свою работу и работу коллектива, стратегическое мышление, высокий потенциал к развитию, успешно проявившие себя в сфере профессиональной и общественной деятельности.

При необходимости с кандидатами для включения в кадровый резерв может проводиться собеседование.

-По итогам процедуры оценки Комиссией в отношении каждого кандидата принимается решение о зачислении в кадровый резерв или исключении из числа кандидатов для зачисления в кадровый резерв.

-На основании протокола Комиссии формируется список кадрового резерва.

-Список кадрового резерва утверждается начальником отдела образования.

После утверждения списка кадрового резерва кандидатам объявляется о зачислении их в кадровый резерв.

-Лица, включенные в состав кадрового резерва, могут включаться в кадровый резерв и на последующие годы при условии положительного заключения Комиссии о результатах выполнения ими индивидуального плана подготовки кандидата резерва.

—Включение лица в резерв управленческих кадров не влечет за собой обязательное назначение его на вышестоящие должности.

-С целью повышения эффективности кадрового резерва проводится корректировка списков кадрового резерва, в ходе которой оцениваются результаты подготовки, даются заключения о возможности выдвижения кандидата на руководящую должность, целесообразности продолжения подготовки, корректировке индивидуального плана, исключения из резерва.

-Лица, включенные в состав кадрового резерва, могут быть исключены из его состава на следующих основаниях:

-отказ от прохождения переподготовки (переквалификации) и (или) повышения квалификации;

-личное заявление об исключении из состава кадрового резерва;

-неудовлетворительные результаты выполнения плана индивидуальной подготовки кандидата резерва;

—сокращение должности руководителя в связи с реорганизацией или ликвидацией муниципальной образовательной организации.

—Лица, включенные в кадровый резерв, имеют преимущество при приеме на вакантную должность кадрового резерва, если они к моменту замещения должности обладают необходимыми профессиональными и иными качествами, определенными для данной должности.

-Обновление Кадрового резерва осуществляется один раз в год.

Состав и организация деятельности Комиссии.

1. Комиссия является коллегиальным органом, действующим на постоянной основе. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии.

В отсутствие председателя его функции выполняет заместитель председателя. В случае одновременного отсутствия на заседании Комиссии вышеуказанных председателя и заместителя председателя функции председателя на заседании комиссии исполняет член Комиссии, который избирается простым большинством голосов из числа присутствующих на заседании членов Комиссии, что фиксируется в протоколе заседаний Комиссии. При отсутствии секретаря Комиссии его функции выполняет член Комиссии, уполномоченный на выполнение таких функций председателем.

—В состав Комиссии входят начальник отдела образования, его заместитель, специалисты и методисты.

-Члены Комиссии осуществляют свои функции на безвозмездной основе.

—Комиссия проводит заседание по мере необходимости.

-Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует более половины членов. Члены Комиссии участвуют в заседании лично, передача полномочий другим лицам не допускается.

-Решение Комиссии считается принятым, если его поддержало более 2/3 общего числа членов комиссии. При равенстве голосов членов Комиссии голос председательствующего на заседании является решающим.

—По результатам конкурса конкурсная комиссия выносит следующие решения:

—Кандидат включается в кадровый резерв.

—Кандидат не включается в кадровый резерв.

—Решение Комиссии оформляется протоколом заседания комиссии, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами Комиссии, в течение 3 рабочих дней.

Подготовка кадрового резерва

1. Подготовка лиц, зачисленных в кадровый резерв, проводится в целях приобретения ими практических и организационных навыков для выполнения обязанностей по должности кадрового резерва.

-При подготовке лица, зачисленного в кадровый резерв, могут быть использованы такие формы работы, как:

-прохождение курсов повышения квалификации, профессиональная переподготовка;

-исполнение обязанностей по должности, на которую состоит в

кадровом резерве;

-участие в конференциях, семинарах, совещаниях.

-Подготовка лиц, зачисленных в кадровый резерв, может производиться по индивидуальному плану (Приложение №5), в котором должны быть предусмотрены конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение лицом, зачисленным в кадровый резерв, необходимых теоретических и практических знаний.

-Индивидуальный план подготовки лица, зачисленного в кадровый резерв, составляется на 3 года.

-Индивидуальные планы подготовки разрабатываются по согласованию с лицами, включенными в список кадрового резерва.

Заключительные положения

1.Изменения и дополнения к настоящему Положению вносятся приказами начальника управления образования, на основании решения Комиссии.

2.Информация о кадровом резерве размещается на сайте управления образования.