

**Муниципальное казенное учреждение
«Комитет Администрации Бийского района по образованию и делам молодёжи»**

ПРИКАЗ

11 апреля 2019 года

№ 138-П

г. Бийск

О формировании и подготовке резерва

С целью улучшения подбора и расстановки кадров в муниципальных образовательных организациях, в соответствии с письмом Министерства образования и науки Алтайского края от 17.07.2017 № 21-05/05/641 «О кадровом резерве руководителей образовательных организаций»,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить положение о кадровом резерве на должность руководителя муниципального образовательного учреждения (приложение 1).
2. Отменить положение о формировании кадрового резерва для замещения должностей руководителей муниципальных образовательных учреждений, утвержденное приказом МКУ «Комитет Администрации Бийского района по образованию и делам молодежи» от 27.05.2016 № 167-П.
3. Разместить настоящий приказ на официальном сайте МКУ «Комитет Администрации Бийского района по образованию и делам молодежи».
4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель комитета



Н.А. Машанская

Положение о кадровом резерве
на должность руководителя муниципального образовательного учреждения

1. Настоящее положение о порядке формирования и подготовки кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных учреждений Бийского района (далее - Положение) разработано в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" и определяет правила формирования кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных МКУ «Комитет Администрации Бийского района по образованию и делам молодежи» (далее – Комитет), организацию работы с лицами, включенными в кадровый резерв.

2. Работе по формированию резерва должно предшествовать определение комитетом оптимальной численности резерва руководящих кадров на основе:

- прогноза изменения структуры руководящего аппарата;
- потребности в руководящих кадрах на ближайшие 3 года;
- фактической численности подготовленного резерва каждого уровня;
- количества кандидатов, выбывших из резерва вследствие невыполнения индивидуальной программы подготовки, перемены места жительства и др.;
- числа руководителей, высвобождаемых в ходе организационно-штатных мероприятий, которые могут замещать имеющиеся вакансии руководящего аппарата.

3. Резерв руководящих кадров образовательных учреждений формируется из следующих источников:

- педагогические работники муниципальных образовательных учреждений;
- заместители руководителей муниципальных образовательных учреждений;
- квалифицированные специалисты;
- иные лица.

4. Основной целью формирования кадрового резерва является своевременное назначение на вакантную должность руководителя муниципального образовательного учреждения, лица подготовленного к управлению, способного профессионально и эффективно реализовывать задачи и функции, стоящие перед учреждением.

5. Основные принципы формирования кадрового резерва и работы с ним:

- 5.1. добровольность включения в кадровый резерв;
- 5.2. гласность при формировании кадрового резерва;
- 5.3. всесторонняя и объективная оценка профессиональных и личностных качеств кандидатов на включение в кадровый резерв;
- 5.4. ответственность руководителей муниципальных образовательных учреждений за обоснованность предложений о включении кандидатов в кадровый резерв и за создание условий для профессиональной подготовки Резервистов.

6. При отборе кандидатов на включение в кадровый резерв учитываются:

- 6.1. стаж (опыт) работы по специальности (направлению деятельности);
- 6.2. наличие практического опыта управленческой деятельности, ее эффективность и результативность;

- 6.3. соответствие уровня образования квалификационным требованиям, предъявляемым к должности руководителя образовательного учреждения;
- 6.4. морально-психологические и деловые качества;
- 6.5. наличие поощрений и наград, дисциплинарных взысканий;
- 6.6. отсутствие запретов и ограничений для замещения должности директора;
- 6.7. результаты аттестации (для кандидатов из образовательных организаций).
7. Формирование кадрового резерва включает в себя следующие этапы:
 - 7.1. отбор кандидатов;
 - 7.2. формирование списка кадрового резерва;
 - 7.3. список кадрового резерва утверждается приказом Комитета.
8. Формирование списков кандидатов для включения в кадровый резерв осуществляется на основании рекомендации руководителя муниципального образовательного учреждения.
9. Рекомендация оформляется в произвольной форме (должна содержать информацию применительно к критериям отбора, установленным пунктом 4 настоящего Положения) и предоставляется в Комитет (приложение 1,2).
10. К рекомендации необходимо приложить:
 - 10.1. личное заявление гражданина о включении в кадровый резерв (оформляется в произвольной форме и адресуется Комиссии);
 - 10.2. собственноручно заполненную и подписанную анкету (приложение 3);
 - 10.3. фотографию размером 3 см. х 4см.;
 - 10.4. копию паспорта или заменяющего его документа;
 - 10.5. копии документов, подтверждающих необходимое профессиональное образование, стаж работы и квалификацию, заверенные кадровой службой по месту работы (учебы);
 - 10.6. копии трудовой книжки или иных документов, подтверждающих трудовую (служебную) деятельность;
 - 10.7. согласие на обработку персональных данных;
 - 10.8. копию справки об отсутствии (наличии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.
11. Рассмотрение рекомендаций, составление списка кандидатов для включения в кадровый резерв осуществляются комиссией в 20-дневный срок.
12. Кадровый резерв формируется сроком от 3 до 5 лет.
13. Формирование и обновление кадрового резерва осуществляется комиссией ежегодно и утверждается приказом МКУ «Комитет Администрации Бийского района по образованию и делам молодёжи».
14. Включение гражданина в кадровый резерв не влечет за собой обязательное назначение его на должность руководителя учреждения.
15. Резервист, исключается из кадрового резерва в случаях:
 - 15.1. систематического неудовлетворительного выполнения своих должностных обязанностей;
 - 15.2. отказа от предложенной вакантной должности;
 - 15.3. назначения на вакантную должность директора;
 - 15.4. личного заявления об исключении из кадрового резерва;
 - 15.5. неисполнение индивидуального плана профессионального развития.
16. При исключении Резервиста из кадрового резерва руководитель учреждения представляет предложения по его замене кандидатом, соответствующим установленным требованиям.
17. Резервист совместно с руководителем учреждения составляет индивидуальный план профессионального развития по совершенствованию теоретических знаний и практических навыков, необходимых для замещения вакантной должности руководителя учреждения.
18. Индивидуальный план профессионального развития Резервиста разрабатывается и утверждается руководителем муниципального образовательного учреждения не позднее одного месяца с момента утверждения кадрового резерва на весь срок пребывания в кадровом резерве.

19. Индивидуальный план профессионального развития Резервиста предусматривает следующие мероприятия:

- направление на повышение квалификации;
- организация или участие в работе совещаний; конференций, семинаров, относящихся к сфере деятельности учреждения;
- привлечение к участию в проведении внутриучрежденческого контроля;
- участие в подготовке документов по совершенствованию деятельности и организации работы учреждения;
- мероприятия, направленные развитие и совершенствование профессиональных компетенций резервиста;
- временное исполнение обязанностей директора муниципального образовательного учреждения в его отсутствие.

20. Индивидуальный план профессионального развития Резервиста хранится в образовательном учреждении (приложение 4).

21. Организацию профессионального развития резервиста обеспечивает руководитель муниципального образовательного учреждения. Руководитель учреждения также несет ответственность за своевременное исполнение индивидуального плана профессионального развития резервиста.

22. Ежегодно до 31 декабря руководители муниципальных образовательных учреждений представляют в МКУ «Комитет Администрации Бийского района по образованию и делам молодежи» информацию о проведенных мероприятиях, направленных на профессиональное развитие резервиста.

Приложение 3
к положению о кадровом резерве для замещения
должностей руководителей муниципальных
образовательных учреждений Бийского района

АНКЕТА
резерв управленческих кадров Бийского района
на должность руководителя образовательного учреждения

ФОТО

1. Фамилия, имя, отчество _____

2. Дата рождения _____
3. Место рождения _____
4. Фактическое место проживания _____

5. Телефон _____
6. Сведения об образовании _____

(какое учебное заведение, когда окончил, специальность и квалификация по образованию)
7. Сведения о курсах повышения квалификации _____

8. Сведения о переподготовке _____

9. Занимаемая должность и дата назначения на эту должность _____

10. Общий стаж работы _____ Педагогический стаж _____
Стаж работы в должности _____

11. Награды

12. Дата зачисления в кадровый резерв _____

(заполняется специалистом МОУО)

13. Дата исключения из кадрового резерва _____

(заполняется специалистом МОУО, указать причину исключения, дау, номер приказа)

Приложение 4
к положению о кадровом резерве для замещения
должностей руководителей муниципальных
образовательных учреждений Бийского района

Индивидуальный план подготовки

(Ф.И.О.)

зачисленного в 20_____ году в резерв на должность: _____

(наименование должности)

№ п/п	Содержание мероприятия*	Сроки исполнения	Отметка о прохождении

Наименование должности руководителя
работника резерва

(подпись)

Ознакомлен
Наименование должности работника резерва

(подпись)

* содержание мероприятий должно предусматривать различные виды прохождения подготовки работником (теоретическое обучение на курсах повышения квалификации, прохождение индивидуальной подготовки, стажировки, замещение должностей вышестоящих руководителей)

Приложение 1
к положению о кадровом резерве для замещения
должностей руководителей муниципальных
образовательных учреждений Бийского района

РЕКОМЕНДАЦИЯ

Рекомендую включить в резерв руководящих кадров для выдвижения на должность _____
(указать на какую должность) _____
(указать ФИО полностью), _____, (указать занимаемую должность)

Краткая характеристика кандидата

Руководитель
(должность)

(подпись)

(расшифровка подписи)

