

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
ТАТИЩЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ»**

П Р И К А З

18.09.2020

№ 03

р.п. Татищево

Об утверждении Положения о кадровом резерве
муниципальных образовательных учреждений
Татищевского муниципального района
Саратовской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Устава муниципального казенного учреждения «Ресурсный центр развития образования Татищевского муниципального района Саратовской области»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить «Положение о порядке формирования и подготовки кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных учреждений Татищевского муниципального района Саратовской области», согласно приложению №1.

2. Сформировать кадровый резерв руководителей муниципальных образовательных учреждений Татищевского муниципального района Саратовской области.

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Приложение на 3л.

И.о.директора



Л.Н. Титина

Положение
о порядке формирования и подготовки кадрового
резерва руководителей муниципальных
образовательных учреждений Татищевского
муниципального района Саратовской области

1. Общее положение

1.1. Настоящее Положение о порядке формирования и подготовки кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных учреждений Татищевского муниципального района Саратовской области (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и определяет правила формирования кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных учреждений Татищевского муниципального района Саратовской области (далее – кадровый резерв), а также организацию работы с лицами, включенными в кадровый резерв.

1.2. Формирование кадрового резерва осуществляется в целях:

1.2.1. Совершенствования деятельности по подбору и расстановке кадров для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных образовательных учреждений Татищевского муниципального района Саратовской области.

1.2.2. Улучшения качественного состава руководителей образовательных учреждений за счет отбора лидеров из числа педагогических и руководящих работников с высоким уровнем трудовой активности, деловой инициативы и компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой).

1.2.3. Своевременного удовлетворения потребности в руководящих кадрах

1.3. Работа с кадровым резервом проводится в целях:

1.3.1. Повышения уровня мотивации работников муниципальной системы общего образования Татищевского муниципального района Саратовской области к профессиональному росту.

1.3.2. Улучшения результатов профессиональной деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений Татищевского муниципального района Саратовской области.

1.3.3. Сокращения периода адаптации вновь назначенного руководителя муниципального образовательного учреждения при вступлении в должность.

1.4. 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.

1.5. Кадровый резерв формируется на год.

1.6. Кадровый резерв формируется из числа:

- педагогических работников муниципальных образовательных

учреждений Татищевского муниципального района Саратовской области;

- заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений муниципальных образовательных учреждений Татищевского муниципального района Саратовской области;

- иных лиц.

1.7. Число лиц, включенных в кадровый резерв, не должно превышать общее число всех руководителей муниципальных образовательных учреждений Татищевского муниципального района Саратовской области.

2. Порядок формирования кадрового резерва.

2.1. Организационную, координирующую и методическую функции по формированию и работе с кадровым резервом выполняет муниципальное казенное учреждение «Ресурсный центр развития образования Татищевского муниципального района Саратовской области (далее – Ресурсный центр).

2.2. В кадровый резерв включаются лица, соответствующие квалификационным характеристикам должностей работников образования по должности "руководитель", имеющие:

2.2.1. 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.

2.3. Включение кандидата в кадровый резерв осуществляется с его согласия, выраженного лично в письменной форме.

2.4. Основаниями для исключения гражданина из кадрового резерва являются:

- добровольный отказ от прохождения процедуры назначения на должность руководителя муниципального образовательного учреждения;
- назначение на должность руководителя муниципального образовательного учреждения, на замещение которой муниципальный гражданин состоял в кадровом резерве;
- отказ от прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации;
- личное заявление об исключении из кадрового резерва;
- сокращение должности руководителя в связи с реорганизацией или ликвидацией муниципального образовательного учреждения.

3. Подготовка кадрового резерва

3.1. Подготовка участников кадрового резерва включает систему мер, направленных на формирование их мотивации, повышение уровня компетенции и профессиональной подготовки.

3.2. В целях формирования мотивации участников кадрового резерва применяются такие формы работы, как:

- возложение на участника кадрового резерва исполнения обязанностей на период временного отсутствия основного работника, занимающего должность руководителя муниципального образовательного учреждения;

- участие в разработке планов проведения конкретных мероприятий, подготовке проблемных вопросов для рассмотрения на совещаниях, семинарах, конференциях;

- тематические семинарские занятия;

- самоподготовка, предусматривающая усвоение им основных принципов управления, организации планирования, финансирования, работы с кадрами, практики принятия решения;

- иные формы.