

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ
БАВЛИНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН»
пл. Победы, д.5, г.Бавлы 423930
Тел. (85569) 5-44-59; факс 5-32-74, 5-31-47
E-mail: roobauily@mail.ru



«ТАТАРСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
БАУЛЫ МУНИЦИПАЛЬ РАЙОНЫ
МЭГАРИФ БҮЛЕГЕ»
МУНИЦИПАЛЬ КАЗНА
УЧРЕЖДЕНИЕСЕ
Жинү майданы, 5 нче йорт, Баулы шәһәре,
423930 Тел. (85569) 5-44-59;
факс 5-32-74, 5-31-47
E-mail: roobauily@mail.ru

Приказ

15.01.2022

№ 8

О формировании кадрового резерва
руководителей образовательных организаций
Бавлинского муниципального района

В целях формирования инструментов эффективной управленческой политики, выстраивания открытой современной системы отбора и подготовки управленческих кадров образовательных организаций Бавлинского муниципального района приказываю:

1. Утвердить Положение о формировании кадрового резерва руководителей образовательных организаций Бавлинского муниципального района (далее Положение).
2. Руководителям МКУ «Отдел образования Бавлинского муниципального района Республики Татарстан», муниципальных образовательных организаций:
 - 2.1. Провести работу по формированию кадрового резерва руководителей образовательных организаций в соответствии с Положением.
 - 2.2. Составить и утвердить списки кадрового резерва руководителей образовательных организаций.
3. Методисту МКУ «Отдел образования Бавлинского муниципального района Республики Татарстан» Алатыревой В.И. организовать работ) по развитию профессиональных компетенций специалистов, выдвинутых в состав кадрового резерва руководителей образовательных организаций.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник

Д.З.Ганиева

ПОЛОЖЕНИЕ
о формировании кадрового резерва руководителей образовательных организаций
Бавлинского муниципального района
Республики Татарстан

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования кадрового резерва руководителей образовательных организаций Бавлинского муниципального района, устанавливает единые принципы работы с кадровым резервом, является инструментом формирования эффективной кадровой политики в образовательной организации.

1.2. Положение о формировании кадрового резерва руководителей образовательных организаций Бавлинского муниципального района 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».

1.3. Формирование кадрового резерва проводится в целях обеспечения образовательной организации квалифицированными, успешными лидерами, обладающими высоким профессиональным и личностным потенциалом.

1.4. Задачи работы с кадровым резервом:

- повышение уровня мотивации работников системы образования Бавлинского муниципального района к профессиональному росту;
- выявление наиболее способных к руководящей работе педагогических кадров;
- своевременное удовлетворение потребности в руководящих кадрах;
- сокращение периода адаптации вновь назначенного руководителя образовательной организации Бавлинского муниципального района при вступлении в должность;
- совершенствование деятельности по подбору и расстановке руководящих кадров системы образования в районе;
- организация профессиональной подготовки и совершенствование управленческих компетенций у кандидатов в руководители.

1.5. Принципы формирования кадрового резерва:

- равный доступ работников образовательных организаций к зачислению в резерв в соответствии с их способностями и профессиональной подготовкой;
- объективность (оценка профессиональных и личностных качеств и результатов профессиональной деятельности кандидатов для зачисления в кадровый резерв осуществляется коллегиально на основе единых критериев);
- добровольность включения и нахождения в кадровом резерве;
- гласность в формировании и работе с кадровым резервом;
- единство основных требований, предъявляемых к кандидатам на выдвижение;
- конкурентность (желательно более одного кандидата на руководящую позицию);
- актуальность (сведения о сотрудниках актуализируются ежегодно);
- перспективность (список кандидатов создается как для текущих нужд в кадровом резерве, так и для будущих);
- коллегиальность (решение о зачислении кандидата в резерв руководящих кадров должно принимать МКУ «Отдел образования БМР РТ» в составе не только одного руководителя, но и его заместителей).

1.6. При формировании кадрового резерва недопустима дискриминация кандидатов по признакам пола, происхождения, национальности, религиозных и политических взглядов.

2. Источники кадрового резерва

2.1. Источниками кадрового резерва образовательных организаций являются:

- руководители подразделений образовательных организаций;

- педагогические работники и специалисты, имеющие соответствующее образование и положительно зарекомендовавшие себя в профессиональной деятельности;
- молодые перспективные педагоги и специалисты;
- иные квалифицированные специалисты системы образования.

3. Порядок формирования кадрового резерва

3.1. Процесс формирования резерва кадров включает в себя следующие этапы:

- анализ потребности в резерве;
- формирование списка должностей, на которые формируется кадровый резерв;
- формирование списка кандидатов в резерв;
- оценка кандидатур и отбор в кадровый резерв.

3.2. Формированием кадрового резерва занимается МКУ «Отдел образования БМР РТ» совместно со специалистом кадровой службы.

Порядок согласования списка в резерв, оценка и отбор кандидатов в резерв определяется МКУ «Отдел образования БМР РТ» самостоятельно.

3.3. Наиболее значимыми факторами и критериями при отборе кандидатов являются:

мотивация труда: результативность, успешность, интерес к профессиональным проблемам, инновациям, стремление к расширению кругозора, ориентация на перспективу, успех и достижения, систематическое повышение квалификации;

- профессионализм и компетентность: образовательный ценз, стаж работы, уровень профессиональной подготовленности, самостоятельность в принятии решений и умение их реализовывать, умение аргументировать свою позицию, отстаивать ее;

- личностные качества и потенциальные возможности: внимательность, гибкость, доступность, авторитетность, организаторские способности, эмоциональная устойчивость;

- результаты тестирования и др.

3.4. Списки кандидатов в резерв на основании решения МКУ «Отдел образования БМР РТ» и личного заявления кандидата утверждаются приказом руководителя МКУ «Отдел образования БМР РТ», согласовываются с учредителем.

3.5. Утвержденные списки кадрового резерва являются одним из главных источников при назначении работников на руководящие должности.

3.6. Сведения о сотрудниках, включенных в список кадрового резерва, актуализируются ежегодно.

3.7. Обновление списка кадрового резерва осуществляется в соответствии с потребностью в замещении вакантных должностей.

4. Структура кадрового резерва

4.1. При формировании кадрового резерва определяются две группы:

- группа А (оперативный резерв) - кандидаты на замещение определенных должностей, которые готовы к работе на этих должностях в настоящий момент или в ближайшем будущем;

- группа Б (перспективный или стратегический резерв) - молодые педагоги или сотрудники с лидерскими качествами, которые в перспективе могут занять руководящие должности.

5. Общие принципы подбора кандидатов в резерв

5.1. Принципами подбора кандидатов в кадровый резерв являются:

- соответствие кандидатов квалификационным характеристикам должностей руководителей, занятых в сфере образования (согласно квалификационному справочнику);

- включение в кадровый резерв наиболее перспективных работников, не имеющих высшего профессионального образования по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или дополнительного профессионального образования в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики, с условием получения ими данного образования в период нахождения их кандидатуры в кадровом резерве;

- соответствие предельного возраста: по группе А - 55 лет для всех категорий, по группе Б - 3 5 лет;
 - наличие у кандидата опыта общения и готовность к сотрудничеству, наличие навыков по установлению межличностных отношений;
 - наличие у кандидата мотивации к совершенствованию и развитию карьеры.
6. Подготовка кадрового резерва
- 6.1. Работа по подготовке резерва кадров направлена на обеспечение качественной и интенсивной подготовки каждого кандидата из резерва к самостоятельной деятельности на более высоком уровне. Такая работа включает:
- обязательное повышение квалификации;
 - временное замещение руководителя (отпуск, командировка и т.д.);
 - участие в подготовке, проведении и работе семинаров, конференций, оргкомитетов;
 - привлечение кандидата к изучению вопросов в ходе мониторингов, аттестации педагогических кадров, лицензирования и аккредитации образовательных организаций в качестве экспертов;
 - разработку индивидуальных планов подготовки кандидатов.
7. Исключение из состава кадрового резерва
- 7.1. Лица, включенные в состав кадрового резерва, могут быть исключены из его состава на следующих основаниях:
- наложение дисциплинарного взыскания;
 - отказ от прохождения переподготовки или повышения квалификации;
 - ухудшение состояния здоровья;
 - достижение предельного возраста;
 - неудовлетворительные результаты выполнения плана индивидуальной подготовки кандидата резерва;
 - личное заявление кандидата об исключении из состава кадрового резерва;
 - низкие результаты аттестации.