

Приложение 5 к приказу  
от 25.12.2015 №496

**УТВЕРЖДАЮ**

Начальник Управления образования  
Администрации города Тынды

  
В.М.Прилепская

"25" декабря 2015 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о формировании резерва руководящих кадров  
муниципальных образовательных организаций и работе с ним

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Резерв руководящих кадров муниципальных образовательных организаций (далее - резерв) - это работники, прошедшие квалификационный отбор и зачисленные в списки резерва для систематической целевой подготовки, ориентированной на получение знаний и навыков, необходимых для назначения на руководящую должность.

1.2. Формирование резерва и работа с ним проводятся в целях:

- постоянного пополнения резерва руководителей муниципальных образовательных организаций высококвалифицированными специалистами;
- своевременного замещения вакансий по должностям руководителей;
- повышения уровня подбора и расстановки руководящих кадров, внедрения в практику работы с кадрами прогнозирования служебных перемещений (планирования карьеры);
- снижения рисков при назначениях руководящих работников;
- мотивации карьерного роста работников и дополнительного стимулирования их на повышение образовательного уровня и профессиональной квалификации.

Достижение этих целей связано с формированием и развитием у специалистов, зачисленных в резерв, профессионально необходимых знаний, деловых и личных качеств, обеспечивающих успешное выполнение функциональных обязанностей по руководящей должности.

1.3. Работа с резервом включает в себя следующие направления:

1.3.1. Формирование резерва:

- анализ потребности в резерве;
- выявление работников, имеющих потенциал для занятия руководящих должностей, квалификационный отбор;
- оформление и утверждение списков резерва.

1.3.2. Целевая подготовка работников, включенных в списки резерва для замещения руководящей должности.

1.3.3. Реализация резерва:

- обеспечение планового замещения должности и утверждение в ней нового работника;
- систематическое (не реже одного раза в год) обновление списков резерва с целью пополнения;
- корректировка списков резерва по результатам анализа эффективности подготовки работников, состоящих в резерве.

1.4. Ответственность за организацию работы по формированию резерва руководящих должностей возлагается на заместителя начальника Управления образования Администрации города Тынды.

## 2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗЕРВА

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

- прогноза изменения структуры руководящего аппарата;
- потребности в руководящих кадрах на ближайшую (год) и длительную (до пяти лет) перспективу;
- 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.

Основными методами анализа квалификационной структуры кадров руководителей и специалистов, состоящих в резерве, являются:

- изучение и оценка работника путем личного общения с ним;
- проверка способностей и качеств работника в независимом оценочном центре;
- оценка его деятельности за период учебы и стажировки;
- изучение и оценка работника путем получения о нем отзывов его непосредственного начальника и подчиненных, руководителей смежных подразделений;
- изучение материалов личного дела работника и оценка по ним его профессиональной деятельности, квалификации, личных и деловых качеств;
- оценка работника по итогам деятельности подразделения, которым он руководит;
- проверка выполнения работником отдельных поручений и должностных обязанностей;
- изучение результатов аттестации работника, состоящего в резерве.

В целях обеспечения эффективности резерва его численность должна составлять не менее двух кандидатов на место по каждой категории руководящих должностей. Допускается зачисление одного специалиста в резерв по различным (не более двух) категориям должностей.

2.2. Резерв руководящих кадров муниципальных образовательных организаций формируется из следующих источников:

- квалифицированные специалисты;
- заместители руководителей;
- руководители подразделений (среднего звена);
- работники иных образовательных организаций, отобранные кандидатами на руководящие должности в организации.

2.3. При отборе кандидатов в резерв следует учитывать:

- возраст;
- уровень образования (высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики);
- состояние здоровья (способность выполнять трудовую функцию в полном объеме);
- стаж работы по профессии и на руководящей должности соответствующей категории (стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет);
- квалификационные требования по планируемой должности.

2.4. Отбор производится на основании аттестация кандидата на должность руководителя.

Аттестация кандидата на должность руководителя муниципальной образовательной организации проводится аттестационной комиссией Управления образования Администрации города Тынды в соответствии с «Порядком аттестации руководителя (заместителя руководителя, начальника структурного подразделения) и кандидата на

должность руководителя (заместителя руководителя, начальника структурного подразделения) муниципальных образовательных организаций города Тынды», утвержденным приказом Управления образования Администрации города Тынды от 25.12.2015 № 496.

2.5. Основанием для проведения аттестации кандидата с целью определения его соответствия на должность руководителя является заявление о согласии на рассмотрение его кандидатуры аттестационной комиссией, включая проведение аттестации, проверку представленных сведений и обработку его персональных данных, к которому прилагаются следующие документы и материалы:

- представление коллегиального органа управления образовательной организации;
- заверенные копии документов о соответствующем уровне образования и квалификации, а также трудовой книжки;
- заверенная копия трудового договора по занимаемой должности;
- заверенные копии документов о повышении квалификации (переподготовке);

2.6. В процессе аттестации кандидат обязательно проходит квалификационные испытания по знанию действующего законодательства об образовании (собеседование).

2.7. Начальник Управления образования администрации города Тынды в течение одного месяца после проведения аттестации кандидата на должность руководителя принимает решение:

- о назначении на должность руководителя образовательной организации;
- о назначении на должность руководителя образовательной организации и направлении на профессиональную подготовку (переподготовку, повышение квалификации);
- о включении в резерв руководителей.

2.8. Резерв формируется для назначения на должности от начальника структурного подразделения и выше. Списки резерва кандидатов на руководящие должности администрации муниципальных образовательных организаций, заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения муниципальных образовательных организаций формируются Управлением образования Администрации города Тынды.

2.9. Утвержденные списки резерва хранятся в Управлении образования Администрации города Тынды.

### 3. ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАЧИСЛЕННЫХ В РЕЗЕРВ

3.1. Подготовка работников, зачисленных в резерв руководящих кадров, проводится в целях приобретения ими практических и организационных навыков для выполнения обязанностей по должности резерва.

Подготовка резерва может осуществляться с отрывом и без отрыва от производства

Эффективность резерва обеспечивается прежде всего созданием условий для обучения, повышения квалификации, профессионального роста кандидатов на руководящие должности.

3.2. Подготовка резерва является составной частью комплексного плана подготовки персонала муниципальных образовательных организаций и включается в годовой план подготовки отдельным разделом.

Подготовка должна предусматривать теоретическую и практическую части.

Основными видами теоретической подготовки резерва являются:

- целевая переподготовка и повышение квалификации;
- обучение по проблемам повышения эффективности производства и управления, в том числе управления персоналом;
- тренинг - проведение семинаров и деловых игр по эффективному управлению;
- участие в работе стажировок, конференций, семинаров для ознакомления с современными достижениями образования.

3.3. Основными видами практической подготовки являются:

- временное замещение отсутствующих руководителей на период их командировок, отпусков;
- выезды в другие организации в целях изучения положительного опыта;
- участие в проверках производственной деятельности организаций и их подразделений;
- участие в подготовке и проведении конференций, семинаров и совещаний.

#### 4. РЕАЛИЗАЦИЯ РЕЗЕРВА

4.1. Выдвижение из резерва производится в порядке, принятом в муниципальных образовательных организациях при решении вопросов назначения на руководящие должности.

4.2. С целью повышения эффективности резерва проводится ежегодная корректировка списков резерва, в ходе которой оцениваются результаты годовой подготовки, даются заключения о возможности выдвижения кандидата на руководящую должность, исключения из резерва.

4.3. Копии откорректированных списков резерва и планов подготовки хранятся в Управлении образования Администрации города Тынды.

