

Порядок формирования кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных учреждений Чебулинского муниципального округа

Раздел 1. Общие положения

1. Настоящий Порядок формирования кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных учреждений Чебулинского муниципального округа (далее - Порядок) разработан в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010г. №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 Чебулинского муниципального округа.

Кадровый резерв руководителей муниципальных образовательных учреждений Чебулинского муниципального округа (далее — кадровый резерв) - это список граждан Российской Федерации, включенных в списки резерва для назначения на должность:

- директора общеобразовательного учреждения;
- заведующего дошкольным образовательным учреждением;
- директора учреждения дополнительного образования;

2. Формирование кадрового резерва осуществляется в целях:

совершенствования деятельности по подбору и расстановке кадров для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования.

улучшения качественного состава административно-управленческого персонала муниципальных образовательных учреждений;

своевременного удовлетворения потребности в руководящих кадрах.

3. Кадровый резерв оформляется в виде перечня лиц по соответствующим должностям и утверждается директором МБУ «ЦИМС».

4. Организационную, координирующую и методическую функции по формированию в работе с кадровым резервом осуществляет методист МБУ «ЦИМС»

Раздел 2. Процедура формирования кадрового резерва

2.1. Кадровый резерв формируется из числа:

педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Чебулинского муниципального округа;
заместителей руководителей муниципальных образовательных учреждений Чебулинского муниципального округа

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

выдвижение сотрудника руководителем образовательного

учреждения; в порядке самовыдвижения.

2.3. Выдвижение сотрудника образовательного учреждения для включения в кадровый резерв осуществляется только с его согласия.

2.4. Независимо от способа выдвижения кандидаты в Кадровый резерв должны предоставить следующие документы:

- заявление ;
- анкета кандидата на включение в Кадровый резерв;
- копии документов об образовании;
- согласие на обработку и использование персональных данных ;
- характеристика с места работы (в случае самовыдвижения);
- справка об отсутствии судимости (в случае самовыдвижения) .

2.5. Кандидат не включается в кадровый резерв в том случае, если документы, предусмотренные в пункте 2.4. настоящего Порядка, не были представлены.

2.6. Включение кандидата в Кадровый резерв производится на основании анализа представленных кандидатами документов об образовании, осуществлении трудовой деятельности, анкетных данных и результатов тестирования.

2.7. В кадровый резерв включаются лица:

соответствующие квалификационным характеристикам должностей работников образования по должности «руководитель», имеющие высшее профессиональное образование, наличие программы переподготовки по направлению «Менеджмент ОУ», и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или руководящих должностях не менее 5 лет.

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

2.9. Включение в исключение из кадрового резерва оформляется приказом директора МБУ «ЦИМС»

2.10. Зачисление в Кадровый резерв проходит в феврале текущего года,

2.11. Основаниями для исключения из кадрового резерва являются:

- личное заявление;
- назначение на должность руководителя образовательного учреждения;
- непрерывное пребывание в кадровом резерве в течение пяти лет;
- смерть (гибель) гражданина либо признание гражданина безвестно отсутствующим или объявление его умершим решением суда, вступившим в законную силу;
- признание гражданина недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;
- достижение предельного возраста, установленного Трудовым кодексом Российской Федерации;
- наличие оснований, препятствующих занятию педагогической деятельностью, и ограничение на занятие трудовой деятельностью в сфере образования;

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

2.12. Включение лица в кадровый резерв не влечет за собой

обязательное назначение его на вышестоящие должности, перечисленные в пункте 2 настоящего Порядка.

Раздел 3. Работа с резервом управленческих кадров

3.1. Подготовка лиц, включенным в Кадровый резерв, включает в себя получение ими дополнительных знаний по отдельным вопросам теории и практики управления,

3.2. При работе с Кадровым резервом используются следующие формы работы:

участие в мероприятиях, проводимых МБУ «ЦИМС»

проведение для лиц, стоящих в кадровом резерве, семинаров, тренингов, стажировок; участие в проведении и организации иных мероприятий, обеспечивающих приобретение теоретических и практических навыков, необходимых для замещения соответствующих должностей, в соответствии с методиками подготовки, переподготовки участников резерва управленческих кадров.

3.3. МБУ «ЦИМС» не менее двух раз в год проводит для лиц, включенных в кадровый резерв, специализированные семинары.

Раздел 4. Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров

4.1. Анализ организации работы с резервом и его использования проводится ежегодно.

4.2. Эффективность определяется по следующим показателям:

количество лиц, назначенных на вакантную должность из резерва;

количество лиц, назначенных на вышестоящую должность;

количество лиц, успешно принявших участие в мероприятиях, проводимых для лиц Кадрового резерва.

Раздел 5. Заключительные положения

5.1. Изменения и дополнение к настоящему Порядку вносятся приказом Директора МБУ «ЦИМС».

5.2. Информация (порядок, форма заявления, форма анкеты кандидата на включение в кадровый резерв, форма согласия на обработку и использование персональных данных, анализ организации с кадровым резервом) о кадровом резерве размещается на официальном сайте МБУ «ЦИМС».

