

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Свердловской области
«Новолялинская школа, реализующая адаптированные основные общеобразовательные
программы»

Согласовано с представителем
Трудового коллектива ГБОУ СО
«Новолялинская школа»

Н.Г. Тихомирова
08.06.2022г

Утверждаю
Директор ГБОУ СО «Новолялинская
школа»

М.А. Попова
ПРИКАЗ от 08.06.2022г № 178

**Положение о резерве управленческих кадров ГБОУ СО «Новолялинская
школа»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования, подготовки резерва управленческих кадров ГБОУ СО «Новолялинская школа».

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», Методическими рекомендациями Министерства образования и молодежной политики Свердловской области «Формирование и развитие кадрового резерва руководящих кадров»

1.3. Лица, включенные в резерв управленческих кадров (далее - резервисты), рассматриваются в качестве претендентов на вакантные управленческие должности в образовательной организации:

- руководитель школьного методического объединения;
- заместитель директора образовательной организации.

1.5. Основными задачами работы с кадровым резервом в образовательной организации являются:

- повышение уровня мотивации работников системы образования к профессиональному росту;

- выявление наиболее способных к руководящей работе педагогических кадров;

- своевременное удовлетворение потребности в руководящих кадрах; - организация профессиональной подготовки и совершенствование управленческих компетенций у кандидатов в руководители школьных методических объединений, в кандидаты заместителя директора образовательной организации.

1.6. Резерв управленческих кадров формируется на основе следующих принципах:

- равный доступ работников образовательной организации к зачислению в резерв в соответствии с их способностями и профессиональной подготовкой;

- объективность (оценка профессиональных 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 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).

1.7. 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 образовательной организации являются:

- руководители школьных методических объединений образовательной организации;

- 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 образовательной организации 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 администрация образовательной организации, совместно со специалистом по кадрам.

Порядок согласования списка в резерв, оценка и отбор кандидатов в резерв определяется образовательной организацией

самостоятельно.

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

- мотивация труда – результативность, успешность, интерес 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

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

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

3.6. Обновление списка кадрового резерва осуществляется в соответствии с потребностью в размещении вакантных должностей.

4. Структура кадрового резерва

4.1 При формировании кадрового резерва определяются две группы:

1 группа (оперативный резерв) – кандидаты на замещение на заместителя директора, которые готовы к работе на этой должности в настоящий момент или в ближайшем будущем;

2 группа (перспективный или стратегический резерв) – молодые педагоги или сотрудники с лидерскими качествами, которые могут руководить школьным методическим объединением и в перспективе могут занять должность заместителя директора.

5. Общие принципы подбора кадрового резерва

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, имеющих высшее профессионального образования по направлениям подготовки, «Менеджмент», «Управление персоналом» или дополнительного профессионального образования в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики;

- соответствие предельного возраста: по 1 группе – 60 лет для всех категорий, по 2 группе – 35 лет;
- наличие у кандидата опыта общения и готовность к сотрудничеству;
- 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. Подготовка резервистов осуществляется в соответствии с главой 3 Положения о резерве управленческих кадров ГБОУ СО «Новолялинская школа» по следующим формам:

- самоподготовка и самообразование;
- участие в семинарах, форумах, конференциях, круглых столах и тренингах;
- участие в деятельности коллегиальных и совещательных органов;
- участие в разработке и реализации значимых для образовательной организации проектов и программ;
- подготовка докладов и статей;
- повышение квалификации;
- иные формы подготовки.

7. Исключение из кадрового резерва

7.1. Лица, включенные в состав кадрового резерва, могут быть исключены из его состава на следующих основаниях:

- назначение резервиста на управленческие должности, на которые сформирован резерв;
- личное заявление резервиста об исключении из резерва управленческих кадров;
- смерть резервиста;
- достижение резервистом предельного срока, установленного для нахождения в резерве управленческих кадров;
- двукратный отказ резервиста от занятия предлагаемой администрацией вакантной управленческой должности;
- двукратный отказ резервиста от прохождения программ повышения квалификации, участия в мероприятиях, проводимых в рамках работы с резервом управленческих кадров;
- расторжение служебного контракта (трудового договора) с резервистом инициативе представителя нанимателя (работодателя) в соответствии с пунктами 3, 5–11, 14 статьи 81 Трудового кодекса

Российской Федерации и пунктами 1–8 и 9 части 1 статьи 37 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

- обстоятельства, делающие нахождение в резерве управленческих кадров, назначение из резерва управленческих кадров невозможными и (или) нецелесообразными (в том числе выход из гражданства Российской Федерации,