

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКАЯ РЕСПУБЛИКА**

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ ЗЕЛЕНЧУКСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**П Р И К А З**

22.12.2020

ст. Зеленчукская

№ 163

Об утверждении Положения о кадровом резерве руководителей образовательных учреждений Зеленчукского муниципального района

В соответствии с законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в целях обеспечения эффективной работы с кадровым резервом

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о кадровом резерве руководителей образовательных учреждений Зеленчукского муниципального района (приложение).
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник управления образования



В.Г.Лосева

## **Положение о кадровом резерве руководителей образовательных учреждений Зеленчукского муниципального района**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке формирования кадрового резерва руководителей образовательных учреждений Зеленчукского муниципального района (далее - Положение), устанавливает принципы, порядок формирования и ведения кадрового резерва для замещения вакантной должности руководителей образовательных учреждений 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» и определяет правила формирования кадрового резерва руководителей образовательных учреждений Зеленчукского муниципального района.

1.2. Кадровый резерв - это специально сформированная группа граждан, прошедших конкурсный отбор, отвечающих квалификационным и иным требованиям, установленным действующим законодательством, способных по своим деловым, личностным, морально-этическим качествам осуществлять профессиональную деятельность на должностях руководителей образовательных учреждений.

1.3. Основные принципы формирования кадрового резерва:

- равный доступ граждан к зачислению в резерв в соответствии с их способностями и профессиональной подготовкой;
- объективность оценки качеств и результатов служебной деятельности работников;
- добровольность включения в резерв;
- обеспечение преемственности в руководстве;
- гласность и открытость при формировании кадрового резерва.

1.4. Цель формирования резерва - совершенствование системы управления образовательными учреждениями Зеленчукского муниципального района.

1.5. Основными задачами формирования резерва являются

обеспечение образовательных учреждений руководителями, обладающими высоким уровнем профессионализма, улучшение качества подбора и расстановки кадров, обеспечение стабильной и бесперебойной работы образовательных учреждений Зеленчукского муниципального района.

1.6. Организационное обеспечение деятельности по формированию кадрового резерва (регистрация заявлений, приём необходимых документов, вызов кандидатов на конкурс и иные, связанные с конкурсом действия) осуществляет секретарь конкурсной комиссии.

## **2. Порядок формирования кадрового резерва**

2.1. Резерв кадров комплектуется на должность каждого руководителя образовательного учреждения Зеленчукского муниципального района.

Кадровый резерв формируется из числа:

педагогических работников образовательных учреждений Зеленчукского муниципального района, принявших участие в конкурсе на включение в кадровый резерв;

заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений образовательных учреждений Зеленчукского муниципального района, принявших участие в конкурсе на включение в кадровый резерв.

2.2. Требования к квалификации кандидата:

высшее профессиональное образование или обучение 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 (утв. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н).

2.3. Кандидат на зачисление в кадровый резерв должен эффективно работать в занимаемой должности, демонстрировать хорошие результаты труда и обладать потенциалом для выполнения более сложной и ответственной работы, а также обладать следующими способностями, личностными и социально-поведенческими особенностями:

- склонность к лидерству, социальная смелость, эмоциональная стабильность, высокий самоконтроль, стрессоустойчивость, коммуникативные и организаторские способности;

- готовность активно действовать в сложных условиях, умение находить адекватный способ решения проблем.

2.4. Кандидаты, желающие принять участие в конкурсе на включение в кадровый резерв, предоставляют в отдел кадров Управления образования администрации Зеленчукского муниципального района следующие документы:

- заявление о допуске к участию в конкурсе на включение в кадровый резерв;

- копии документов о профессиональном образовании, о повышении квалификации, а также, при наличии, копии документов о дополнительном профессиональном образовании, о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные кадровыми службами по месту работы или нотариально;

- резюме;

- согласие на обработку персональных данных;

- копию паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс);

- копию трудовой книжки или иные документы, подтверждающие трудовую деятельность гражданина, заверенные кадровыми службами по месту работы или нотариально;

- справку об отсутствии судимости в соответствии с нормами действующего законодательства;

- программу развития образовательного учреждения.

### **3. Подготовка кадрового резерва**

3.1. Работа по подготовке резерва кадров направлена на обеспечение качественной и интенсивной подготовки каждого кандидата из резерва к самостоятельной деятельности на более высоком уровне:

- повышение квалификации (по возможности);

- временное замещение руководителей на период их отпусков, командировок и т.д.;

- участие в подготовке, проведении и работе семинаров, конференций, оргкомитетов;

- привлечение к изучению вопросов в ходе проверок

образовательных учреждений, аттестации педагогических кадров, лицензировании и аккредитации образовательных учреждений в качестве экспертов;

- по возможности разрабатывается индивидуальный план подготовки кандидатов.

#### **4. Исключение из кадрового резерва**

Решение об исключении лица, состоящего в резерве управленческих кадров, принимается Комиссией в случаях:

- 1) поступления личного заявления;
- 2) невыполнения по вине лица, состоящего в резерве управленческих кадров, индивидуального плана развития;
- 3) представления подложных документов или заведомо ложных сведений кандидатом на включение в резерв управленческих кадров;
- 4) назначения на должность, на замещение которой он включен в резерв управленческих кадров, а также на равнозначную или вышестоящую управленческую должность;
- 5) отказа от занятия должности, на замещение которой он находился в резерве управленческих кадров;
- 6) освобождения от замещаемой должности в связи с грубым нарушением служебных (должностных) обязанностей либо совершением иных виновных действий;
- 7) наступления обстоятельств, делающих пребывание в резерве управленческих кадров, назначение из резерва управленческих кадров невозможным и (или) нецелесообразным в случаях:
  - достижения предельного возраста, установленного федеральными законами для назначения (пребывания) на должность (в должности), на замещение которой кандидат включен в резерв управленческих кадров;
  - нарушения запретов и несоблюдения ограничений, установленных федеральными законами к замещению (назначению) должности (на должность), на замещение которой кандидат включен в резерв управленческих кадров;
  - применения административного наказания в виде дисквалификации;
  - смерти (гибели);
  - осуждения к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей по должности, на замещение

которой кандидат включен в резерв управленческих кадров, по приговору суда, вступившему в законную силу, а также в случае наличия не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке судимости в отношении лиц, состоящих в резерве управленческих кадров для замещения должностей гражданской службы в органах исполнительной власти высшей группы должностей категории «руководители»;

- признания:

- полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в отношении лиц, состоящих в резерве;

- недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

- безвестно отсутствующим или объявления его умершим решением суда, вступившим в законную силу;

- ликвидации учреждения.

Повторное включение лица в резерв управленческих кадров возможно не ранее чем через год после исключения его из резерва.