

Администрация Парабельского района Томской области  
ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ

**ПРИКАЗ**  
от 06.11.2014г. № 206

Об утверждении Положения о резерве  
руководящих кадров системы  
образования Парабельского района

В целях совершенствования организации работы по подготовке руководящих кадров в системе образования Парабельского района, на основании Распоряжения Губернатора Томской области от 29.12.2012 № 453-р «Об утверждении Положения о формировании и подготовке резерва управленческих кадров Томской области», Распоряжения Департамента общего образования Томской области от 06.06.2013 № 413-р «Об итогах проведения областного семинара - совещания «О формировании, подготовке и использовании резерва управленческих кадров системы общего образования Томской области»,

**П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Утвердить Положение о резерве руководящих кадров системы образования Парабельского района (приложение);
2. Контроль за исполнением приказа возложить на М.А.Ямщикову, заместителя руководителя Отдела образования.

Руководитель Отдела образования  
Администрации Парабельского района

С.И.Петрухина

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о резерве руководящих кадров**  
**системы образования Парабельского района**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о резерве руководящих кадров системы образования Парабельского района (далее – Положение) разработано в соответствии с Распоряжением Губернатора Томской области от 29.12.2012 № 453-р «Об утверждении Положения о формировании и подготовке резерва управленческих кадров Томской области», Распоряжения Департамента общего образования Томской области от 06.06.2013 № 413-р «Об итогах проведения областного семинара - совещания «О формировании, подготовке и использовании резерва управленческих кадров системы общего образования Томской области», в целях установления единого порядка работы по формированию управленческих кадров (далее - кадровый резерв) в системе образования Парабельского района.

1.2. В настоящем Положении под кадровым резервом понимается группа лиц, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым к должности того или иного уровня, прошедших отбор и достигших положительных результатов в педагогической деятельности.

1.3. Кадровый резерв формируется на следующие должности: директор и заместитель директора образовательных организаций, заведующий и заместитель заведующего организаций дошкольного образования, директор и заместитель директора организаций дополнительного образования, специалистов МКУ Отдела образования Администрации Парабельского района (кроме должностей муниципальной службы), (далее- Отдел образования).

**2. Цели и задачи работы с кадровым резервом**

2.1. Основной задачей создания кадрового резерва является привлечение квалифицированных, успешных, имеющих высокий потенциал педагогов, способных занять руководящие должности в системе образования Парабельского района.

2.2. Цели работы с кадровым резервом:

- выявление работников, имеющих организаторский потенциал и создание определенных условий для их дальнейшего профессионального управленческого роста;
- повышение уровня подбора и расстановки руководящих кадров, способных эффективно работать в современных условиях;
- создание перспективы должностного продвижения;
- своевременное замещение вакантных должностей;
- сокращение периода адаптации в должности руководителя вновь назначенным работником;
- ротация кадров;

- организация профессиональной подготовки и выработки управленческих навыков у кандидата.

### **3. Источники формирования кадрового резерва**

3.1. Источниками кадрового резерва являются образовательные учреждения, подведомственные Отделу образования, это:

- руководящие работники;
- педагогические работники и специалисты, имеющие соответствующее образование, имеющие положительные результаты себя в педагогической деятельности, пользующиеся авторитетом среди участников образовательных отношений;
- молодые перспективные специалисты.

4. Принципы формирования кадрового резерва

4.1. Принципами формирования кадрового резерва являются:

- добровольность включения и нахождения в кадровом резерве;
- гласность при формировании кадрового резерва;
- объективность оценки профессиональных качеств и результатов служебной Деятельности.

4.2. Зачисление в кадровый резерв осуществляется в соответствии с личными способностями, уровнем профессиональной подготовки, результатами профессиональной деятельности.

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

### **5. Порядок формирования кадрового резерва**

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

- анализ потребности в резерве;
- формирование списка кандидатов в резерв;
- оценка и отбор в кадровый резерв;
- создание резерва.

5.2. Наиболее весомыми факторами и критериями при отборе кандидатов в резерв являются:

- мотивация труда - результативность, успешность, интерес к профессиональным проблемам, инновациям, стремление к расширению кругозора, ориентация на перспективу, успех и достижения;
- профессионализм и компетентность: образовательный и возрастной ценз, стаж работы, уровень профессиональной подготовленности, самостоятельность в принятии решений и умение их реализовать, умение аргументировать свою позицию, отстаивать её и др.;
- личностные качества и потенциальные возможности - внимательность, гибкость, доступность, авторитетность, организаторские склонности, эмоциональная устойчивость.

5.3. Списки кандидатов в резерв утверждаются приказом руководителя Отдела образования.

5.4. Утвержденные списки кадрового резерва являются одним из главных источников при назначениях работников на руководящие должности.

## **6. Структура кадрового резерва**

- 6.1. При формировании кадрового резерва определяются две группы:
- (оперативный резерв) - кандидаты на замещение определенных должностей, которые готовы к работе в этих должностях в настоящий момент или в ближайшем будущем;
  - (стратегический резерв) - молодые сотрудники с лидерскими качествами, которые в перспективе могут занять руководящие должности.

## **7. Общие принципы подбора кандидатов в резерв**

7.1. Подбор кадрового резерва производится в соответствии с деловыми и личностными качествами сотрудников:

- соответствие компетенциям по данной должности, наличие высшего педагогического образования, способность к обучению и обновлению знаний;
- опыт общения и готовность к сотрудничеству, навыки по установлению межличностных отношений;
- мотивация кандидата к совершенствованию и к развитию карьеры.

7.2. В резерв включаются только сотрудники образовательных организаций .

## **8. Подготовка кадрового резерва**

8.1. Работа по подготовке резерва кадров направлена на обеспечение качественной 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 организаций , аттестации педагогических кадров, лицензировании и аккредитации образовательных организаций в качестве экспертов
- по возможности разрабатывается индивидуальный план подготовки кандидатов.

## **9. Исключение из кадрового резерва**

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

- наложение дисциплинарного взыскания на весь период его действия;
- отказ от прохождения переподготовки (переквалификации) и (или) повышения квалификации;

- низкие результаты аттестации;
- привлечение к уголовной или административной ответственности;
- выражение в личном заявлении желания об исключении из состава кадрового резерва;
- увольнение;
- изменение направления деятельности;
- ухудшение состояния здоровья;
- достижение возраста 50 лет;
- отказ заместить соответствующую вакантную должность.