

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА № 2 ГОРОДА ТИХОРЕЦКА МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ТИХОРЕЦКИЙ РАЙОН ИМЕНИ
ПОЛНОГО КАВАЛЕРА ОРДЕНА СЛАВЫ
ВАСИЛИЯ СЕМЕНОВИЧА ШАХРАЯ

П Р И К А З

от 02.09.2022 г

№ 1215

**О кадровом резерве руководителя образовательного
учреждения МБОУ СОШ № 2 г. Тихорецка.**

На основании приказа № 594 «О кадровом резерве руководителей образовательных учреждений муниципального образования Тихорецкий район» от 02.07.2021 г в целях повышения эффективности и совершенствования работы по подбору и расстановке кадров, повышения качества руководящих должностей выявления и использования потенциальных возможностей работников и привлечения высококвалифицированных специалистов на руководящие должности системы образования п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить положение о кадровом резерве руководителя образовательного учреждения (приложение).
2. Организовать работу по созданию кадрового резерва руководителя образовательного учреждения.
3. Создать комиссию по формированию и подготовке резерва управленческих кадров образовательного учреждения.
4. Утвердить состав комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров образовательного учреждения (далее – комиссия), возложить на нее функции по формированию и ведению резерва управленческих кадров образовательного учреждения:

Ф.И.О.	Должность
Белюсова Юлия Александровна	- Заместитель директора УР;
Шершнева Наталья Александровна	- Заместитель директора УР;
Набока Наталья Вячеславовна	- Заместитель директора УМР;

Ходотай Юлия Юрьевна - Заместитель директора ВР;

Селезнева Надежда
Дмитриевна - Педагог- психолог

5. Ответственным за работу по ведению резерва управленческих кадров образовательного учреждения назначить Набока Н.В. заместитель директора УМР.
6. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.
7. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

Директор



В.В. Бутова

УТВЕРЖДЕНО

Приказом по школе
от 02.09 .2022 № 1215

ПОЛОЖЕНИЕ

о кадровом резерве руководителя образовательного
учреждения

1. Основные положения

1.1. Положение о кадровом резерве руководителя образовательного учреждения определяет принципы и порядок формирования резерва управленческих кадров , а также порядок организации работы с ним.

1.2. Резерв управленческих кадров создается с целью эффективного замещения вакантной управленческой должности руководителя образовательного учреждения.

1.3. Создание резерва призвано способствовать:

своевременному замещению вакантной должности руководителя образовательного учреждения

внедрению инновационных подходов, обеспечению преемственности в системе образования учреждений;

стимулированию повышения профессионализма и деловой активности работников школы.

2. Этапы формирования резерва

Формирование резерва включает в себя следующие этапы:

- 1) поиск и выдвижение кандидатов в резерв;
- 2) оценка и отбор кандидатов для включения в резерв;
- 3) формирование списка резерва

3. Порядок и условия включения в резерв управленческих кадров

3.1. В резерв управленческих кадров включаются лица, имеющие высшее профессиональное образование, обладающие способностью к быстрому освоению новых сфер деятельности, социальной и личностной компетентностями, лидерскими качествами, необходимыми деловыми и

личностными качествами, активной жизненной позицией, инициативностью, работоспособностью, коммуникабельностью, способностью оценивать свою работу и работу коллектива, имеющие опыт управленческой деятельности, стратегическое мышление, высокий потенциал к развитию, успешно проявившие себя в сфере профессиональной и общественной деятельности.

3.2. Формирование резерва управленческих кадров осуществляется путем самовыдвижения на основе заявлений кандидатов для включения в резерв управленческих кадров.

3.3. Кандидат в резерв управленческих кадров представляет в комиссию по формированию и подготовке резерва управленческих кадров образовательного учреждения:

личное заявление;

собственноручно заполненную и подписанную анкету;

копии документов об образовании, курсов повышения квалификации; согласие на обработку и использование персональных данных.

3.4. Включение лица в резерв управленческих кадров не влечет за собой обязательное назначение его на вышестоящие должности.

3.5. Формирование резерва управленческих кадров не является препятствием для участия в установленном законодательством порядке в процедурах замещения указанных должностей лицами, не включенными в резерв.

3.6. Решение об отказе в допуске в резерв управленческих кадров принимается в случаях:

отсутствие у кандидата высшего образования;

несвоевременного или неполного предоставления документов, указанных в пункте 3.3 настоящего Положения;

установления недостоверности представленных кандидатом сведений.

4. Работа с резервом управленческих кадров

4.1. Подготовка лиц, включенных в резерв управленческих кадров, включает в себя получение ими дополнительных знаний по отдельным вопросам теории и практики управления.

4.2. При работе с резервом управленческих кадров используются следующие формы работы:

участие в мероприятиях, проводимых управлением образования (работа в составе рабочих, экспертных групп, координационных и консультативных органов; подготовка и проведение конференций, семинаров, совещаний; участие в мероприятиях мониторингового характера);

проведение для лиц, стоящих в резерве управленческих кадров, семинаров, курсов повышения квалификации, тренингов, профессиональной переподготовки, 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.

4.4. Исключение лица из резерва управленческих кадров может быть осуществлено по следующим основаниям:

назначение на должность, для замещения которой был сформирован резерв управленческих кадров;

по личному заявлению об исключении из резерва управленческих кадров;

по решению комиссии в случае невыполнения участником резерва управленческих кадров индивидуального плана подготовки по неуважительным причинам;

по состоянию здоровья;

отказ от предложенной для замещения должности, в резерве на которую находилось лицо.

5. Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров

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

5.2. Эффективность определяется по следующим показателям:

количество лиц, назначенных на вакантную должность из резерва;

количество лиц, назначенных на вышестоящую должность;

количество лиц, успешно прошедших обучение;

количество лиц, успешно реализовавших индивидуальные программы профессионального развития.

Директор



В.В. Бутова