

ПОЛОЖЕНИЕ
о формировании кадрового резерва
для замещения вакантной должности руководителя
муниципального бюджетного образовательного учреждения
муниципального района Сут-Хольский кожуун Республики Тыва

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает правила формирования, ведения, подготовки и использования кадрового резерва для замещения вакантной должности руководителя муниципального образовательного учреждения муниципального района Сут-Хольский кожуун Республики Тыва (далее – кадровый резерв).

1.2. Кадровый резерв – представляет собой группу работников системы образования Сут-Хольского кожууна, отвечающих квалификационным требованиям по соответствующим должностям руководителей образовательных учреждений и способных по своим деловым и личностным качествам осуществлять профессиональную деятельность по управлению образовательного учреждения.

1.3. Основные задачи формирования и подготовки Кадрового резерва:

- своевременное замещение вакантных должностей руководителей лицами, соответствующими требованиями, предъявляемыми к должности руководителя;
- привлечение в систему управления образованием наиболее компетентных, талантливых и творчески мыслящих специалистов;
- содействие профессиональному и должностному росту управленческих кадров муниципальной системы образования;
- развитие управленческих навыков кандидатов.

1.4. Принципами формирования кадрового резерва и работы с ним являются:

- компетентность и профессионализм лиц, включаемых в Кадровый резерв;
- единство основных требований, предъявляемых кандидатам;
- добровольность включения кандидатов в Кадровый резерв;
- гласность и доступность информации о формировании Кадрового резерва и его профессиональной реализации.

2. Требования, предъявляемые к кандидатам

2.1. Общими требованиями, предъявляемыми к кандидатам для включения в Кадровый резерв, являются:

2.1.1. Требования к образованию:

- Высшее образование – специалитет, магистратура в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки «образование и педагогические науки» и дополнительное профессиональное образование (программа профессиональной переподготовки) по одному из направлений: «экономика», «менеджмент», «управление персоналом», «государственное и муниципальное управление»;

- или высшее образование – бакалавриат в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки «образование и педагогические науки» и высшее образование (магистратура) в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки «экономика и управление»;

- или высшее образование – бакалавриат в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки «экономика и управление» и высшее образование (магистратура) в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки «образование и педагогические науки»;

- или высшее образование – специалитет, магистратура и дополнительное профессиональное образование (программа профессиональной переподготовки) в сфере образования и педагогических наук и дополнительное профессиональное образование (программа профессиональной переподготовки) по одному из направлений: «экономика», «менеджмент», «управление персоналом», «государственное и муниципальное управление»;

2.1.2. Требования к стажу – не менее пяти лет на педагогических и/или руководящих должностях в дошкольных образовательных учреждениях или общеобразовательных учреждениях;

2.1.3. Отсутствие ограничений на занятие педагогической деятельностью, установленных законодательством Российской Федерации;

2.1.4. Отсутствие ограничений на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, развития несовершеннолетних.

2.2. Для включения в кадровый резерв приветствуется возраст от 26 лет; личностно-деловые качества.

3. Организация отбора кандидатов

3.1. Организационно-методическое обеспечение формирования кадрового резерва осуществляет Управление образования администрации муниципального района Сут-Хольский кожуун Республики Тыва.

3.2. Кадровый резерв формируется из числа кандидатов, отвечающих требованиям установленным разделом 2 настоящего Положения.

3.3. Выдвижение кандидатов для включения в Кадровый резерв может проводиться следующими способами:

- выдвижение работника руководителем образовательного учреждения;
- в порядке самовыдвижения.

3.4. Независимо от способа выдвижения кандидата в Кадровый резерв должны быть представлены следующие документы:

- личное заявление о включении в Кадровый резерв в произвольной форме;
- личный листок по учету кадров с приложением фотографии 3*4 см.;
- копии документов об образовании, трудовой книжки, аттестационного листа, документы о повышении квалификации, профессиональной переподготовке, присвоении учетной степени, звания;
- представление руководителя;
- справка об отсутствии судимости;
- справка об отсутствии медицинских противопоказаний для осуществления профессиональной деятельности;
- план индивидуального развития.

3.5. Кандидат при подаче документов для включения в Кадровый резерв предупреждает о том, что в процессе изучения документов сведения, представленные им, могут быть проверены.

4. Формирование Кадрового резерва

4.1. Процедура формирования кадрового резерва осуществляется Управлением образования администрации муниципального района Сут-Хольский кожуун Республики Тыва.

С целью повышения эффективности Кадрового резерва ежегодно проводится корректировка списков.

5. Назначение и исключение из Кадрового резерва

5.1. Исполнение обязанностей по вакантной должности руководителя возлагается на кандидата, включенного в Кадровый резерв по соответствующей должности. Решение о выборе из имеющихся в Кадровом резерве кандидатов и назначении их исполняющими обязанности руководителя принимает Управление образования администрации муниципального района Сут-Хольский кожуун Республики Тыва.

5.2. Назначение на должность руководителя осуществляется на основании – конкурсного отбора, в котором кандидат из Кадрового резерва принимает участие на общих основаниях.

5.3. Исключение кандидата из Кадрового резерва осуществляется на основании:

- добровольного отказа от прохождения конкурсного отбора при назначении на должность руководителя;

- отказ от прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, аттестации;

- личное заявление об исключении из Кадрового резерва;

- в случае смерти.

Решение об исключении кандидата принимается Управлением образования администрации муниципального района Сут-Хольский кожуун Республики Тыва.