

УТВЕРЖДАЮ:
Начальник МУ «Веденский РОО»
А.С. Истамулов
от « 30 » 12 2020 г.

Положение о резерве руководящих кадров системы образования Веденского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок проведения конкурсного отбора, формирования, подготовки и использования резерва руководящих кадров системы образования Веденского муниципального района (далее - резерв) на основе Концепции модернизации российского образования, иных нормативных, правовых актов Российской Федерации.

1.2. Резерв - это специально сформированная на основе управленческих критериев группа высококвалифицированных и перспективных специалистов, обладающих необходимыми для выдвижения профессионально-деловыми, нравственными качествами, возрастными данными, уровнем физического и психического здоровья; положительно зарекомендовавших себя на занимаемых должностях, прошедших необходимую профессиональную подготовку и предназначенных для замещения определенных должностей в учреждениях системы образования.

1.3. Резерв создается в следующих целях:

обеспечения высокого качества кадрового потенциала руководителей системы образования; - своевременного удовлетворения потребности в руководящих кадрах; - сокращения периода их адаптации при назначении на должности; - совершенствования деятельности по подбору и восстановке руководящих кадров системы образования Веденского муниципального района.

1.4. Резерв подразделяется на номенклатуры:

- резерв руководителей учреждений дополнительного образования; - резерв руководителей учреждений общего образования;

1.5. Кадровый резерв формируется ежегодно на основе результатов соответствующих оборотных мероприятий с учетом прогноза текущей и перспективной потребности в руководителях системы образования Веденского муниципального района.

II. Участники конкурса

2.1. Участниками конкурсного отбора могут быть лица, имеющие гражданство Российской Федерации, являющиеся специалистами учреждений общего, дополнительного образования, специалистами иных сфер деятельности, связанных с системой образования, представители молодежных организаций.

2. Лица, принимающие участие в конкурсном отборе, должны иметь высшее профессиональное образование 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.

III. Конкурсная комиссия

3.1. Состав конкурсной комиссии утверждается приказом начальника управления образования администрации Грозненского муниципального района.

3.2. Основной задачей конкурсной комиссии является формирование кадрового резерва руководящих кадров системы образования Грозненского муниципального района.

3.3. В функции конкурсной комиссии входит:

3.3.1 оценка документов и проектов, представленных участниками конкурсного отбора в резерв руководящих кадров системы образования Грозненского муниципального района;

3.3.2 принятие решения о зачислении участника в резерв руководящих кадров системы образования на основе критериев конкурсного отбора.

IV. Конкурсный отбор

4.1. Для участия в конкурсном отборе участнику необходимо представить в конкурсную комиссию следующие документы:

- заявление по форме; резюме;
- эссе на тему «Роль руководителя в модернизации системы образования» (объемом не более 1 печатного листа формата А 4).

4.2. Конкурсный отбор участников в резерв руководящих кадров системы образования Грозненского муниципального района проходит по следующим этапам:

- 1 этап - оценка документов, представленных участниками конкурсного отбора;

2 этап - прохождение обучения по программе повышения квалификации «Школа молодого управленца»;

4.3. Конкурсный отбор осуществляется на основе следующих критериев:
- профессионализм и компетентность (образовательный ценз, стаж работы, уровень профессиональной подготовленности, самостоятельность в принятии решений и умение их реализовать, умение аргументировать и отстаивать свою позицию); - личностно-деловые качества (аналитические способности, навыки эффективной коммуникации, умение кратко, системно и лаконично излагать мысли, креативность мышления, организаторские способности); - общие инструментальные навыки (владение компьютером, общая грамотность); - соответствие культуре руководителя (инициативность, организаторские способности, лидерские качества, способность действовать в условиях физических и эмоциональных нагрузок); - позитивная динамика достижений в профессиональной деятельности в течение последних 3 лет.

4.4 При оценке профессиональных, деловых, личностных и нравственных качеств участника используются следующие методы:

собеседование для выявления интересующих сведений (стремлений, потребностей, мотивов поведения и т.п.);

V. Формирование резерва

5.1 Принципами формирования резерва руководящих кадров системы образования Грозненского муниципального района являются:

- объективность (оценка профессиональных и личностных качеств и результатов профессиональной деятельности кандидатов для зачисления в кадровый резерв осуществляется коллегиально на основе объективных критериев оценки):

- достоверность сведений о кандидатах; - компетентность и профессионализм кандидата; - актуальность (реальная потребность в замещении должностей); - зачисление в кадровый резерв осуществляется в соответствии с личными способностями, уровнем профессиональной подготовки, результатами профессиональной деятельности и на основе равного подхода к кандидатам; - добровольность включения и нахождения в кадровом резерве; - гласность в формировании и работе с кадровым резервом.

5.2. При формировании резерва руководящих кадров системы образования Грозненского муниципального района недопустима дискриминация кандидатов по признакам пола, происхождения, национальности, религиозных и политических взглядов.

РАБОТА С РЕЗЕРВОМ

6.1. Учет участников, включенных в резерв руководящих кадров системы образования Грозненского муниципального района, ведется в соответствии с утвержденными формами.

6.2. Для определения оптимальной численности резерва руководящих кадров системы образования Грозненского муниципального района в учреждениях образования Грозненского муниципального района учитываются: потребность образовательных учреждений в управленческих кадрах на ближайшую или более длительную перспективу (до 5 лет).

6.3. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации резерва руководящих кадров системы образования строится на принципах системности, обязательности, адаптируемости, перспективности, дифференцированного подхода.

Основной целью подготовки, переподготовки и повышения квалификации резерва является - обеспечение непрерывности профессионального образования (приобретение знаний в области теории и практики управления, экономики, права, педагогики; совершенствование управленческих умений и навыков, позволяющих эффективно и результативно выполнять служебные обязанности).

6.5. Зачисленный в резерв участник (далее кандидат) имеет право первоочередного направления на переподготовку, повышение квалификации; исполнение в установленном порядке служебных обязанностей, временно отсутствующих вышестоящих должностных лиц, а также руководящих работников, должности которых являются вакантными.

6.6. Обучение осуществляется за счёт бюджетных средств.

6.7. Лица, включенные в резерв, при прочих равных условиях с другими претендентами на конкретную должность, обладают преимущественным правом на занятие руководящей должности в системе образования Грозненского муниципального района.

6.8. Включение кандидата в резерв руководящих кадров системы образования Грозненского муниципального района не является безусловным основанием для назначения его на ту или иную руководящую должность.

6.9. Срок пребывания кандидата в резерв руководящих кадров системы образования определяется практической целесообразностью и перспективой их служебного продвижения.

6.10. Информация о резерве своевременно размещается на сайте управления образования администрации Грозненского муниципального района.