



## ПРИКАЗ

от «12» мая 2022 г.

№374-ОД

**Об утверждении Положения о формировании кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций муниципального района «Улуг-Хемский кожуун Республики Тыва»**

В целях эффективного использования кадрового потенциала и совершенствования деятельности по подбору кадров для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций муниципального района «Улуг-Хемский кожуун Республики Тыва», ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение «О формировании кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций муниципального района «Улуг-Хемский кожуун Республики Тыва» (Приложение).
2. Отделу общего, дошкольного и дополнительного образования (Шактар-оол Ч.Ч.) разместить данный приказ на официальном сайте УО.
3. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Начальник



О.Б.Сенди

**Положение о формировании кадрового резерва для замещения вакантной должности руководителя муниципальной образовательной организации муниципального района «Улуг-Хемский кожуун Республики Тыва»**

**Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает правила формирования, ведения, подготовки и использования кадрового резерва для замещения вакантной должности руководителя муниципальной образовательной организации муниципального района «Улуг-Хемский кожуун Республики Тыва» (далее - кадровый резерв).

1.2. Кадровый резерв - представляет собой группу работников системы образования Ленского района, отвечающих квалификационным требованиям по соответствующим должностям руководителей образовательных организаций и способных по своим деловым и личностным качествам осуществлять профессиональную деятельность по управлению образовательной организацией.

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 организациях или общеобразовательных организациях;

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 МКУ Управления образования Администрации Улуг-Хемского кожууна.

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 образовательной организации;
- 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 3x4 см;
- копии документов об образовании, трудовой книжки, аттестационного листа,

документы о повышении квалификации, профессиональной переподготовке, присвоении ученой 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 МКУ Управления образования Администрации Улуг-Хемского кожууна.

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 учредитель образовательной организации.

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.