

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о формировании кадрового резерва руководителей**  
**муниципальных образовательных организаций**  
**МР «Эвено-Бытантайский национальный улус (район) РС(Я)»**

**1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение определяет порядок проведения конкурсного отбора граждан в кадровый резерв руководителей муниципальных образовательных организаций МР «Эвено-Бытантайский национальный улус (район) РС(Я)», устанавливает единые принципы формирования и работы с кадровым резервом на основе Концепции развития образования в Российской Федерации. Положение о формировании кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных организаций МР «Эвено-Бытантайский национальный улус (район) РС(Я)» (далее — Положение) разработано в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

1.2 Формирование кадрового резерва проводится в целях:

- повышения уровня мотивации работников сферы образования МР «Эвено-Бытантайский национальный улус (район) РС(Я)» к профессиональному росту;
- выявление наиболее способных к руководящей работе педагогических кадров;
- своевременного удовлетворения потребности в руководящих кадрах;
- сокращения периода адаптации вновь назначенного руководителя муниципального образовательного учреждения организаций МР «Эвено-Бытантайский национальный улус (район) РС(Я)» при вступлении в должность;
- совершенствования деятельности по подбору и расстановке руководящих кадров системы образования;
- создание стабильного состава руководителей муниципальных образовательных организаций.

1.3 Принципы формирования кадрового резерва:

- равный доступ работников муниципальных образовательных организаций к зачислению в резерв в соответствии с их способностями и профессиональной подготовкой;
- объективность (оценка профессиональных и личностных качеств и результатов профессиональной деятельности кандидатов для зачисления в кадровый резерв осуществляется коллегиально на основе критериев, указанных в приложении № 4 к настоящему Положению);

- зачисление в кадровый резерв 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;
  - единство основных требований, предъявляемых к кандидатам на выдвижение.
- 1.4 При формировании кадрового резерва недопустима дискриминация кандидатов по признакам пола, происхождения, национальности, религиозных и политических взглядов.
- 1.5 Резерв подразделяется на категории должностей в зависимости от типа образовательных организаций:
- резерв руководителей дошкольных образовательных организаций;
  - резерв руководителей общеобразовательных организаций;
  - резерв руководителей организаций дополнительного образования.
- 1.6 Кадровый резерв формируется на основе результатов конкурса, предусмотренного настоящим Положением, с учетом прогноза текущей и перспективной потребности в кадрах.
- 1.7 Организационную и координирующую функции по формированию кадрового резерва выполняет МКУ «Управление образования Эвено-Бытантайского национального улуса (района)».
- 1.8 Кадровый резерв формируется один раз в два года на конкурсной основе.
- 1.9 По окончании конкурсного отбора формируется список граждан, включенных в кадровый резерв руководителей муниципальных образовательных организаций.
- 1.10 Списочный состав кадрового резерва уточняется ежегодно по состоянию на 01 мая и 01 ноября.
- 1.11 Работу по подготовке сформированного кадрового резерва осуществляет МКУ «Управление образования «Управление образования Эвено-Бытантайского национального улуса (района)».

## **2. Порядок формирования кадрового резерва руководителей**

- 2.1 Кадровый резерв формируется из числа:
- педагогических работников муниципальных образовательных организаций МР «Эвено-Бытантайский национальный улус (район) РС(Я)»;
  - заместителей руководителей муниципальных образовательных организаций МР «Эвено-Бытантайский национальный улус (район) РС(Я)»;
  - иных лиц.
- 2.2 Гражданин вправе на общих основаниях участвовать в конкурсе независимо от того, какую должность в образовательной организации он замещает на период проведения конкурса.
- 2.3 Кадровый резерв представляет собой перечень лиц, соответствующих квалификационным характеристикам должности «руководитель» образовательной организации по имеющим:
- 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, стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет;

- рекомендации для включения в кадровый резерв руководителей муниципальных образовательных учреждений, представителей органов управления образовательным учреждением (управляющих советов и др.), общественных организаций, действующих депутатов всех уровней.

2.4 В исключительных случаях, кадровый резерв могут включаться наиболее перспективные граждане, не имеющие высшего профессионального образования по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или дополнительного профессионального образования в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики, с условием получения ими данного образования в период нахождения их кандидатуры в кадровом резерве.

2.5 При подготовке рекомендаций на кандидата в кадровый резерв следует руководствоваться критериями для оценки уровня квалификации и результатов труда, указанными в приложении №4 к Положению. К критериям дополнительно указывается:

- результативность профессиональной и управленческой деятельности, инициативность;
- умение планировать, принимать эффективные управленческие решения, умение осуществлять контроль за их исполнением;
- владение приемами ведения деловых переговоров, публичных выступлений;
- требовательность к себе и подчиненным, обязательность, способность к критической оценке своей работы;
- систематическое повышение профессионального уровня.

2.6 Включение гражданина в кадровый резерв осуществляется с его согласия, выраженного лично в письменной форме (приложение № 1 к настоящему Положению).

2.7 На граждан, включенных в кадровый резерв, формируется учетное дело, в которое включаются следующие документы:

- личная карточка гражданина, включенного в кадровый резерв руководителей муниципальных образовательных организаций МР «Эвено-Бытантайский национальный улус (район)» РС(Я) (приложение №3 к настоящему Положению);
- собственноручно заполненное заявление на включение в кадровый резерв в комиссию по формированию кадрового резерва, с согласием на обработку своих персональных данных в порядке, установленном Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (приложение №1 к настоящему Положению);
- резюме с фотографией 3x4 (приложение №2 к настоящему Положению);
- рекомендация для включения в кадровый резерв;
- копии документов об образовании, а также о присуждении ученой степени, ученого звания;
- копия трудовой книжки;

- копии документов о повышении квалификации за последние 3 года;
  - копия аттестационного листа;
  - копии документов о награждении.
- 2.8 Копии документов должны быть заверены нотариально или соответствующей образовательной организацией и предоставлены конкурсной комиссии не позднее 21 календарного дня со дня опубликования даты начала конкурса.
- 2.9 Заявление и документы, поданные на конкурс, регистрируются в журнале приема заявлений.
- 2.10 Учетное дело граждан, включенных в кадровый резерв, оформляются секретарем Конкурсной комиссии и хранятся в соответствии с правилами ведения и хранения документов, содержащих персональные данные работника.
- 2.11 Учетное дело хранится в МКУ «Управление образования Эвено-Бытантайского национального улуса (района)» не менее 5 лет со дня включения гражданина в кадровый резерв.
- 2.12 В кадровый резерв включаются граждане — победители, определяемые по результатам конкурса на включение в кадровый резерв, проводимого в порядке, предусмотренном настоящим Положением, в течение одного месяца со дня завершения конкурса.
- 2.13 Кандидатам, участвовавшим в конкурсе, о результатах конкурса направляется сообщение в письменной форме в 7-дневный срок со дня его завершения.
- 2.14 Информация о результатах конкурса также размещается на официальном сайте МКУ «Управление образования Эвено-Бытантайского национального улуса (района).
- 2.15 По результатам проведения конкурса определяются неограниченное число включенных в резерв.
- 2.16 Максимальный срок нахождения гражданина в кадровом резерве составляет 5 (пять) лет.
- 2.17 Решение об исключении гражданина из состава кадрового резерва принимается начальником МКУ «Управления образования Эвено-Бытантайского национального улуса» при наличии оснований для исключения:
- Добровольный отказ от прохождения процедуры назначения на должность руководителя муниципальной образовательной организации.
  - Назначение на должность руководителя муниципальной образовательной организации, на замещение которой гражданин состоял в кадровом резерве.
  - Отказ от прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, получения соответствующего образования по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или дополнительного профессионального образования в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики.
  - Привлечение к уголовной или административной ответственности, исключающее возможность заниматься педагогической деятельностью.
  - Личное заявление об исключении из кадрового резерва.
  - Увольнение из организации системы образования.
- 2.18 Решение оформляется приказом МКУ «Управление образования Эвено-Бытантайского национального улуса»

- 2.19 После появления вакантной должности руководителя муниципальной образовательной организации, начальник МКУ «Управление образования «Эвено-Бытантайского национального улуса» проводит собеседование с кандидатом на вакантную должность из числа граждан, зачисленных в кадровый резерв.
- 2.20 При этом гражданин, состоящий в кадровом резерве, дает согласие на замещение либо в письменной форме отказывается от замещения предложенной вакантной должности.
- 2.21 Дальнейшее согласование кандидатуры на должность руководителя образовательной организации происходит в соответствии с нормативными актами МР «Эвено-Бытантайский национальный улус (район)».

### **3. Порядок формирования и работы конкурсной комиссии**

- 3.1 Для проведения конкурса приказом начальника МКУ «Управление образования Эвено-Бытантайского национального улуса» образования образуется конкурсная комиссия по отбору кандидатов в кадровый резерв, действующая на постоянной основе
- 3.2 Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.
- 3.3 Конкурсная комиссия состоит из председателя, секретаря и не менее 3-х членов комиссии.
- 3.4 Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости.
- 3.5 Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов для включения в кадровый резерв и считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов.
- 3.6 Решение конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.
- 3.7 При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

### **4. Организация конкурса для формирования кадрового резерва**

- 4.1 Конкурс для формирования кадрового резерва проводится в один этап и включает в себя оценку квалификации и опыта работы, отзывов о деловых и личностных качествах кандидата от непосредственного руководителя, коллег на основании анализа документов конкурсной комиссией.
- 4.2 Конкурс для включения в кадровый резерв объявляется приказом МКУ «Управление образования «Эвено-Бытантайского национального улуса» не позднее, чем за 21 календарный день до даты его проведения. Объявление в обязательном порядке размещается в средствах массовой информации и на официальном сайте МКУ «Управление образования «Эвено-Бытантайского национального улуса»
- 4.3 В публикуемом объявлении о приеме документов для участия в конкурсе указываются:
- наименование должности, по которой формируется кадровый резерв, тип образовательной организации;

- квалификационные требования, предъявляемые к претенденту на включение в кадровый резерв;
- сведения о сроке, дате, месте и времени приема документов;
- перечень документов, в соответствии с п. 2.7. настоящего Положения (за исключением личной карточки);
- сведения об источнике Подробной информации о формировании кадрового резерва (телефон, факс).

4.4. Гражданин не допускается к участию в конкурсе для формирования кадрового резерва в случае несвоевременного представления документов, указанных в п. 2.7. настоящего Положения, представления их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины.

4.5. Гражданин, не допущенный к участию в конкурсе для формирования кадрового резерва, информируется в письменной форме о причинах отказа участия в конкурсе.

4.6. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата.

4.7. По результатам конкурса конкурсная комиссия выносит следующие решения по распределительному акту начальника МКУ «Управление образования «Эвено-Бытантайского национального улуса»:

- Кандидат включается в кадровый резерв руководителей муниципальных образовательных учреждений в зависимости от типа образовательных организаций.
- Кандидат не включается в кадровый резерв руководителей муниципальных образовательных учреждений.

4.8 Решение конкурсной комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, секретарем и членами конкурсной комиссии, присутствующими на заседании.

4.9 Гражданам, участвовавшим в конкурсе, сообщается о результатах конкурса в письменной форме в течение месяца со дня его завершения.

4.10 Документы граждан, не допущенных к участию в конкурсе, и граждан, участвовавших в конкурсе, но не прошедших конкурсный отбор могут быть им возвращены по письменному заявлению в течение 30 дней со дня завершения конкурса. По истечении данного срока документы уничтожаются.

4.11 Основанием конкурсной комиссии для отказа на включение гражданина в кадровый резерв является его несоответствие всем квалификационным требованиям, либо несоответствие более чем по двум критериям отбора, изложенным в приложении №4 к настоящему Положению.

4.12 Информация о результатах конкурса размещается на официальном сайте МКУ «Управление образования «Эвено-Бытантайского национального улуса».

## **5. Порядок подготовки кадрового резерва**

5.1 Работе по формированию резерва должно предшествовать определение МКУ «Управление образования «Эвено-Бытантайского национального улуса» оптимальной численности резерва руководящих кадров на основе:

- прогноза изменения структуры руководящего аппарата;

- потребности в руководящих кадрах на ближайшую (1 год) и длительную (до 5 лет) перспективу;
  - фактической численности подготовленного резерва каждого уровня;
  - количества кандидатов, выбывших из резерва вследствие невыполнения индивидуальной программы подготовки, перемены места жительства и др.;
  - числа руководителей, высвобождаемых в ходе организационно-штатных мероприятий, которые могут замещать имеющиеся вакансии руководящего аппарата.
- 5.2 В целях обеспечения эффективности резерва его численность должна составлять не менее 2 кандидатов на место по каждой категории руководящих должностей. Допускается зачисление одного специалиста в резерв по различным (но не более двум) категориям должностей.
- 5.3 Подготовка участников кадрового резерва включает систему мер, направленных на формирование их мотивации, повышение уровня компетенции и профессиональной подготовки.
- 5.4 В целях формирования мотивации участников кадрового резерва применяются такие формы работы, как:
- возложение на участника кадрового резерва исполнения обязанностей на период временного отсутствия основного работника, занимающего должность руководителя;
  - участие в разработке планов проведения конкретных мероприятий, подготовке проблемных вопросов для рассмотрения на совещаниях, семинарах, конференциях;
  - тематические семинарские занятия;
  - самоподготовка, предусматривающая усвоение им основных принципов управления, организации планирования, финансирования, работы с кадрами, практики принятия решения;
  - иные формы.
- 5.5 Подготовка граждан, зачисленных в резерв, производится по индивидуальному плану, согласно приложению №5 к настоящему Положению, в котором должны быть предусмотрены конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение гражданином, зачисленным в резерв, необходимых теоретических и практических знаний, более глубокое освоение им особенностей будущей работы, выработку организаторских навыков.
- 5.6 При составлении индивидуального плана рекомендуется использовать критерии для оценки уровня квалификации и результатов труда (приложение №4 к Положению).
- 5.7 Индивидуальный план подготовки составляется в 2-х экземплярах непосредственным руководителем гражданина, зачисленного в кадровый резерв, согласовывается и хранится МКУ «Управление образования «Эвено-Бытантайского национального улуса»:
- у гражданина, включенного в кадровый резерв,
  - в учетном деле (в МКУ «Управление образования «Эвено-Бытантайского национального улуса»)
- 5.8 Граждане, включенные в кадровый резерв и не имеющие высшего профессионального образования по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или

дополнительного профессионального образования в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики, обязаны в период нахождения их в кадровом резерве получить соответствующее образование.

- 5.9 Итоговые документы прохождения профессиональной переподготовки, повышения квалификации (отзывы, характеристики, рекомендации) заносятся в личную карточку гражданина, состоящего в кадровом резерве.
- 5.10 Подготовка резерва может осуществляться с отрывом и без отрыва от производства.
- 5.11 Эффективность резерва обеспечивается, прежде всего, созданием условий для обучения, повышения квалификации, профессионального роста кандидатов на руководящие должности.



Приложение №1

к Положению о формировании кадрового резерва  
руководителей муниципальных образовательных организаций  
МКУ «Управление образования Эвено-Бытантайского национального улуса»

В комиссию по формированию  
резерва руководителей муниципальных  
образовательных организаций

\_\_\_\_\_

(ФИО)

\_\_\_\_\_

(должность на момент подачи заявления)

### ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу рассмотреть мою кандидатуру для включения в кадровый резерв руководителей муниципальных образовательных организаций МР «Эвено-Бытантайский национальный улус (район)» РС(Я)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(указать наименование должности, организацию)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ Г.

(дата)

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(расшифровка)

Приложение №2

к Положению о формировании кадрового резерва  
руководителей муниципальных образовательных организаций  
МКУ «Управление образования Эвено-Бытантайского национального улуса»

Место для фото

**РЕЗЮМЕ**  
кандидата в кадровый резерв руководителей  
муниципальных образовательных учреждений

---

(должность, тип образовательной организации)

---

(ФИО)

Сообщаю о себе следующие сведения:

Место работы	
Адрес проживания	
Контактный телефон	
Рабочий телефон	
Электронная почта	
Дата рождения	
Образование	(название учреждения, год окончания)
Сведения о повышении квалификации, профессиональной переподготовке	
Управленческий стаж, категория	
Педагогический стаж, категория	
Ученая степень	
Награды	
Участие в конкурсах профессионального мастерства	
Область научно-исследовательской деятельности	
Ранее выполняемая работа	(год, должность на основании записи в трудовой книжке)

Дополнительные сведения	
-------------------------	--

С Положением о формировании кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных организаций МКУ «Управление образования Эвено-Бытантайского национального улуса» ознакомлен (-а):

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ \_\_\_\_ Г.

(дата)

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(расшифровка)

Приложение №3

к Положению о формировании кадрового резерва  
руководителей муниципальных образовательных организаций  
МКУ «Управление образования Эвено-Бытантайского национального улуса»

**ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА**

гражданина, зачисленного в кадровый резерв руководителей  
муниципальных образовательных организаций

---

(тип образовательной организации)

1	Фамилия, имя, отчество	
2	Год и дата рождения	
3	Фактическое место проживания, номер для связи	
4	Образование	
5	Учебное заведение, год окончания	
6	Квалификация и специализация по диплому	
7	Ученая степень	
8	Награды	
9	Должности, занимаемые за время работы в системе образования	
10	Стаж работы	
11	Сведения о повышении квалификации, профессиональной переподготовке	
12	Сведения о зачислении в кадровый резерв (номер и дата приказа МКУ УО, наименование должности для замещения)	
13	Сведения о подготовке в кадровый резерв:	
13.1	Теоретическое обучение	

13.2	Практическое обучение	
14	Иные дополнительные сведения о себе	
15	Исключение из резерва (дата и номер приказа МКУ УО, основание)	

Приложение №4

к Положению о формировании кадрового резерва  
руководителей муниципальных образовательных организаций  
МКУ «Управление образования Эвено-Бытантайского национального улуса»

**ПРОТОКОЛ**  
заседания конкурсной комиссии по отбору кандидатов  
в кадровый резерв

ФИО \_\_\_\_\_

№	Критерии для оценивания уровня квалификации и результатов труда	Да/Нет
<b>Квалификационные требования</b>		
1	Наличие высшего профессионального образования по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент» или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики.	
2	Стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет	
<b>Критерии отбора</b>		
3	Наличие опыта руководящей, организаторской работы, руководство группой педагогов.	
4	Обобщение и распространение собственного педагогического, управленческого, организаторского опыта.	
5	Участие в разработке и реализации проектов и программ по проблемам повышения качества образования	
6	Наличие внедренных разработок	
7	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка	
8	Участие в профессиональных конкурсах	

9	Позитивная динамика достижений в профессиональной деятельности	
Решение комиссии о включении в кадровый резерв (ненужное зачеркнуть)		Кандидат <b>включается</b> в кадровый резерв муниципальных руководителей образовательных организаций
		Кандидат <b>не включается</b> в кадровый резерв муниципальных руководителей образовательных организаций

Голосовали: «за» - \_\_\_\_\_, против - \_\_\_\_\_, воздержались - \_\_\_\_\_

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)

Секретарь комиссии: \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)

\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)

\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)

\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)

\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)

Дата: \_\_\_\_\_ г.