

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 10
имени Алексея Алексеевича Забары станицы Павловской
(МБОУ СОШ № 10 им. А.А. Забары ст. Павловской)**

Принято
Педагогическим советом
МБОУ СОШ №10
им. А.А. Забары ст. Павловской
Протокол №1 от 30.08. 2022г.

Утверждаю
директор МБОУ СОШ №10
им. А.А. Забары ст. Павловской
_____ Т.Н. Есипенко
введено в действие приказом по школе
от 31.08. 2022 года № 480

**Положение
о кадровом резерве управленческих кадров.**

1. Общие положения.

1.1. Положение о формировании управленческого резерва и о работе с лицами, включенными в состав кадрового резерва МБОУ СОШ № 10 им. А.А. Забары ст. Павловской (далее - общеобразовательная организация), разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), а так же нормативно-правовыми актами, определяющими приоритетные направления формирования и развития профессиональных компетенций педагогических работников и кадрового обеспечения.

1.2. Настоящее положение определяет порядок формирования управленческого резерва (далее - резерва) и порядок работы с лицами, включенными в состав кадрового резерва общеобразовательной организации, и направлено на повышение эффективности процесса подбора, расстановки и ротации управленческих кадров.

1.3. Резерв общеобразовательной организации представляет собой перечень лиц, соответствующих или способных соответствовать в результате дополнительной подготовки квалификационным требованиям, предъявляемым к работникам, занимающим управленческие должности.

1.4. Резерв общеобразовательной организации формируется в следующих целях:

- совершенствование деятельности администрации общеобразовательной организации по подбору работников для замещения руководящих должностей;
- улучшение качественного состава управленческого корпуса общеобразовательной организации.

1.5. Работа с резервом проводится в следующих целях:

- повышение уровня мотивации лиц, зачисленных в состав резерва общеобразовательной организации, к профессионально-личностному росту и улучшению результатов их профессиональной деятельности;
- повышение уровня профессиональной подготовки членов резерва;
- сокращение периода адаптации лиц, зачисленных в состав резерва, при вступлении в должность.

1.6. Принципы формирования резерва:

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

уровень профессиональной подготовки;

- личные способности;
- результаты профессиональной деятельности;
- добровольность включения в резерв;
- гласность и коллегиальность в формировании и работе с резервом.

1.7. Работа с лицами, включенными в состав резерва, осуществляется на планово-прогностической основе.

1.8. Этапы формирования кадрового резерва включают в себя: поиск и выдвижение кандидатов, оценку и отбор, и формирование списка резерва.

1.9. Организационно-методическую функцию по формированию резерва и работе с ним осуществляет заместитель директора, курирующий данное направление; контрольную функцию осуществляет директор общеобразовательной организации.

1.10. Периодичность отбора в резерв управленческих кадров проводится в образовательном учреждении в соответствии с выбытием участника из резерва управленческих кадров.

2. Порядок формирования резерва и работы с ним.

2.1. Резерв формируется из числа педагогических работников общеобразовательной организации, проявляющих управленческие способности; обладающих необходимыми деловыми и личностными качествами; способных к экспертно-аналитической и прогностической деятельности, стратегическому мышлению; показавших высокие результаты в профессиональной деятельности, учетом результатов диагностических, исследований (психологические тренинги, тестирование); а также получающих (или имеющих) высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики; наличие гражданства Российской Федерации, отсутствие судимости, дееспособность; отсутствие нарушений по ранее занимаемой должности.

2.2. Резерв формируется и утверждается приказом директора общеобразовательной организации, с учетом прогноза текущей и перспективной потребности общеобразовательной организации в управленческих кадрах, в начале учебного года.

2.3. План работы с резервом разрабатывается администрацией общеобразовательной организации на каждый учебный год и утверждается директором общеобразовательной организации.

2.4. План работы по подготовке резерва включает в себя конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение и развитие лицом, зачисленным в резерв, необходимых менеджерских компетенций, более глубокое освоение им характера будущей работы, выработку организаторских навыков руководства.

2.5. Лица, включенные в резерв, могут быть привлечены к работе в составе творческой группы по разработке стратегических документов общеобразовательной организации (программа развития, образовательная программа, проекты), нормативно-правовой базы, а также могут принимать участие в совещаниях, в организации и проведении различных мероприятий (педагогического и методического совета, круглых столов, мастер-классов, педагогических чтений, конференций и т. п.).

2.6. В список лиц, зачисленных в состав резерва, по необходимости вносятся коррективы в соответствии с результатами планово-прогностической деятельности администрации по работе с резервом и с учетом ротации кадров.

2.7. На лиц, включенных в резерв, составляется индивидуальная карта карьерного роста с указанием Ф. И. О. педагогического работника, уровня образования, занимаемой должности и должности, на которую претендует, квалификационной категории, сведений о курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовке, рекомендаций по результатам диагностических исследований (психологических тренингов, тестирования) и темы, по которой педагогический работник осуществляет самообразовательную деятельность.

2.8. За работником, включенным в резерв, может быть закреплен тьютор из числа

административных работников общеобразовательной организации.

2.9. Основаниями для исключения из резерва являются: увольнение работника, заявление работника об исключении из резерва, наступление или обнаружение обстоятельств, препятствующих назначению на должность.

2.10. При наличии оснований предусмотренных пунктом 2.9. настоящего Положения, лицо исключается из резерва приказом директора общеобразовательной организации.

3. Отбор кандидатов и исключение из резерва

3.1. Отбор в кадровый резерв производится на основании оценки уровня квалификации, личных качеств и продуктивности деятельности работников.

3.2. В целях обеспечения эффективности резерва его численность составляет не менее 2 кандидатов на место по каждой категории должностей. Допускается зачисление одного специалиста в резерв по различным (не более двух) категориям должностей.

3.3. Список должностей, подлежащих обеспечению кадровым резервом, определяется согласно Приложению №1.

3.4. Кадровый резерв школы формируется из следующих источников:

- квалифицированные специалисты;
- молодые специалисты.

3.5. При отборе кандидатов в кадровый резерв учитываются следующие параметры:

- возраст (возраст кандидата на момент вступления в кадровый резерв не должен превышать 50 лет);

- по рекомендации (решении) руководителя и (или) администрации школы в кадровый резерв может быть включён кандидат, возраст которого может превышать 50 лет (но не более 60 лет).

- уровень образования (высшее образование);

- состояние здоровья (способность выполнять трудовую функцию в полном объеме);

- стаж работы по профессии и на руководящей должности соответствующей категории (согласно Приложению №1);

- квалификационные требования по планируемой должности.

3.6. Для проведения отбора используются следующие методы:

- анализ документов (анкетных данных, документов об образовании и повышении квалификации, характеристик, результатов аттестаций, отчетов и др.);

- оценка качества труда (результаты труда, тщательность выполнения заданий, надежность, рациональность, экономичность);

- собеседование (для выявления стремлений, мотивов поведения, потребностей и иных сведений, имеющих значение для принятия решения о включении в резерв).

3.7. Основания для включения в резерв:

- стремление кандидата к самосовершенствованию, развитию своей карьеры, лидерству;

- рекомендация непосредственного руководителя, согласованная с руководителем направления.

3.8. Основания для исключения из резерва:

- назначение работника на должность;

- подачи резервистом заявления об исключении его из кадрового резерва;

- выявления фактов, свидетельствующих о представлении резервистом заведомо ложных сведений;

- совершения правонарушения, иных деяний, не совместимых с нахождением в кадровом резерве;

- нарушение порядка и условий зачисления в кадровый резерв, установленных настоящим Положением;

- неудовлетворительные показатели профессиональной деятельности;

- систематическое невыполнение плана индивидуального развития.

3.9. Процедура отбора резервистов.

3.9.1. Непосредственный руководитель кандидата в соответствии с рекомендуемыми критериями осуществляют первичную оценку деловых и личных качеств кандидата и

составляет рекомендацию о включении работника в резерв. Списки заверяются у руководителя направления. Также руководителем кандидата оформляется «Информационный лист кандидата» (Приложение).

4. Формы и методы работы с резервом.

4.1. Работа с резервом осуществляется на основе интерактивного взаимодействия с использованием практико-ориентированных форм и методов, направленных на повышение уровня профессионализма, формирование и развитие управленческих компетенций.

4.1.1. Организационные формы работы:

- управленческий консалтинг;
- ролевые и деловые игры;
- ролевое моделирование;
- психологическое обследование;
- практико-ориентированные семинары;
- тренинги; - круглый стол, семинары, конференции;
- прохождение независимой оценки квалификации;
- курсы повышения квалификации.

4.1.2. Дидактические формы работы:

- анкетирование;
- тестирование;
- решение проблемно-ситуационных задач и разработка управленческих решений;
- разработка нормативно-правовой базы и документов стратегического характера;
- делегирование полномочий и исполнение обязанностей руководителя;
- экспертно-аналитическая деятельность (подготовка отчета о результатах самообследования Школы, мониторинговые исследования, диагностические процедуры, экспертиза и т. п.).

4.2. Структурные подразделения общеобразовательной организации, обеспечивающие формирование и развитие управленческих компетенций:

- педагогический совет;
- методический совет;
- методические объединения педагогов (по направлениям деятельности);
- временные творческие (мобильные) группы;

4.3. В целях совершенствования знаний по образовательному менеджменту работники общеобразовательной организации, включенные в состав резерва, осуществляют индивидуальную самообразовательную деятельность по теме, согласованной с заместителем директора, курирующим данное направление.

4.4. Информация о формировании кадрового резерва и работе с ним размещается на официальном сайте образовательного учреждения в сети «Интернет».

4.5. В кадровый резерв включаются граждане, претендующие на замещение должностей руководителей образовательного учреждения, по результатам конкурса на включение в кадровый резерв.

5. Документация и отчетность

5.1. Положение о формировании управленческого резерва и о работе с лицами, включенными в состав кадрового резерва общеобразовательной организации.

5.2. Приказ о формировании кадрового резерва.

5.3. План работы на учебный год с лицами, включенными в состав резерва.

5.4. Индивидуальная карта карьерного роста на работника, зачисленного в резерв,

5.5. Ежегодный отчет о работе администрации общеобразовательной организации с работниками, зачисленными в резерв управленческих кадров.

Список должностей, подлежащих обеспечению кадровым резервом по категориям.

1. Первая категория. Кадровый резерв на должность директора формируется из резервистов в возрасте от 35 до 50 лет и с опытом работы от 5 лет в школе. По рекомендации (решении) руководителя и (или) администрации школы в кадровый резерв может быть включён кандидат, возраст которого может превышать 50 лет (но не более 60 лет) Административный ресурс на должность «директор»:

- Заместитель директора по направлениям.

2. Вторая категория. Кадровый резерв на должности заместителей директора по направлениям (УР, ВР). Возраст претендентов от 35 до 50 и опыт работы от 3 года в школе. Административный ресурс для должности заместитель директора:

- учителя, педагог – психолог, социальный педагог, организатор-преподаватель ОБЖ. КАРТА критериев оценки кандидата
ФИО

№ п/п	Критерий	Признак	уровень				
1	Знания, опыт	Профессиональные знания	1	2	3	4	5
Опыт работы							
Навыки решения типовых задач							
Дополнительные знания и навыки (прохождение обучения на курсах, участие в семинарах, наличие других профессий и специальностей)							
Знание нормативной базы, стандартов работы и др.							
2	Мышление	Способность выделять главное					
Адекватность							
Нестандартность							
3	Принятие решений	Быстрота принятия решений					
Самостоятельность							
Обоснованность							
4.	Информационные связи, контакты	Использование знаний специалистов					
Коммуникабельность							
Умение использовать информационные источники							
5	Персональные характеристики	Эффективность труда					
Лояльность к организации							
Целеустремленность							
Корректность поведения							
Профессиональная ответственность							

Авторитет							
-----------	--	--	--	--	--	--	--

1. не имеет достаточных знаний (навыков, способностей) и не стремится их приобрести;
2. имеет не очень глубокие знания (навыки, способности);
3. имеет достаточные знания (навыки, способности);
4. обладает хорошими знаниями (навыками, способностями);
5. обладает глубокими знаниями (навыками, способностями), по многим вопросам может дать исчерпывающую консультацию.

Приложение к Положению

В комиссию по формированию резерва управленческих кадров
МБОУ СОШ № 10 им. А.А. Забары ст. Павловской

(ФИО, должность, место работы)

заявление.

Прошу включить меня в резерв управленческих кадров МБОУ СОШ № 10 им. А.А. Забары ст. Павловской по должности _____
(указать наименование должности).

С положением о кадровом резерве управленческих кадров образовательных организаций МБОУ СОШ № 10 им. А.А. Забары ст. Павловской ознакомлен(а).

Приложение: 1) копия паспорта;

2) копии документов о профессиональном образовании, профессиональной переподготовке, повышении квалификации, стажировке, присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные кадровой службой по месту работы;

3) копия трудовой книжки или иных документов, подтверждающих трудовую деятельность, заверенные кадровой службой по месту работы;

4) справка о наличии (отсутствии) судимости, в том числе погашенной и снятой, и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования, по форме, установленной законодательством Российской Федерации; 5) согласие на обработку персональных данных;

4) анкета.

__ (дата)

_____ (подпись, расшифровка подписи)

Представление

руководителя образовательной организации на кандидата для включения в резерв управленческих кадров МБОУ СОШ № 10 им. А.А. Забары ст. Павловской.

ФИО, должность руководителя_-----
Образовательная организация_-----

ФИО кандидата в резерв_____
Должность, занимаемая работником на момент выдвижения в резерв-----

Дата назначения на эту должность_____
Продолжительность работы в образовательной организации, занимаемые должности_____

Степень и качество участия кандидата в резерв в решении поставленных перед коллективом образовательной организации задач; сложность выполняемой им работы и ее результативность_____

Соответствие профессиональных качеств квалификационным требованиям по занимаемой должности руководителя образовательной организации_____

Предложения и рекомендации по планированию подготовки кандидата в резерв_____

(профессиональная подготовка, включение в кадровый резерв на определенную должность и т.д.)

Подпись руководителя_____
Дата_____

Анкета
кандидата для включения в резерв управленческих кадров.

Фамилия _____
Имя _____
Отчество _____ Дата и место рождения _____
Местоработы _____ Паспорт
или документ, его заменяющий (серия, номер, кем и когда выдан) _____

Адрес регистрации, _____ адрес фактического проживания, _____ телефон, _____
email _____
Семейное положение _____
Образование _____

(когда и какие учебные заведения окончили, номера дипломов) _____
Направление подготовки или специальность по диплому _____
Квалификация по диплому _____

Дополнительное образование и повышение квалификации (год, тема, количество часов) _____

Выполняемая работа с начала трудовой деятельности (включая работу по совместительству, предпринимательскую деятельность и т.п.) _____

Управленческий стаж (присутствия) _____
Педагогический стаж, категория _____
Участие в конкурсах профессионального мастерства (уровень муниципальный, региональный, всероссийский и т.д.) _____

Участие в научно-исследовательской или экспериментальной деятельности _____
государственные награды, иные награды и знаки отличия _____

Дополнительные сведения (по желанию) _____

Дата _____ Подпись _____

