

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТОМСКА
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 19 г.ТОМСКА

Центральная ул., д. 4а, Томск, 634015, тел./ факс: (3822) 72-67-84, e-mail: school19@education70.ru

ОКПО 36287891, ИНН/КПП 7020014406/701701001

«УТВЕРЖДЕНО»
приказом директора МАОУСОШ
№ 19 г. Томска
_____/Т.В. Богомолова/
приказ № 22-о
от 18 января 2022 года

**Положение о резерве руководящих кадров муниципального автономного
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы
№ 19 г. Томска**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок формирования, подготовки и использования резерва руководящих кадров муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №19 г. Томска (далее - резерв) на основе действующих нормативных правовых актов Российской Федерации.

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

1.3. Резерв создается в целях обеспечения высокого качества кадрового потенциала руководителей школы, удовлетворения потребности г. Томска в руководящих кадрах и сокращения периода их адаптации при назначении на должности.

1.4. Резерв подразделяется на номенклатуры:

- резерв руководителя общеобразовательного учреждения;
- резерв заместителей руководителя общеобразовательного учреждения.

II. ФОРМИРОВАНИЕ РЕЗЕРВА

2.1. Принципами формирования резерва являются:

- объективность в подборе кандидатур при зачислении в резерв;
- достоверность сведений о кандидатах; компетентность и профессионализм кандидата.

2.2. Формирование резерва осуществляется из числа заместителей руководителя и педагогических работников школы на основе личного желания, по рекомендации администрации школы, Департамента образования администрации г. Томска.

2.3. В резерв на каждую должность включается две кандидатуры ближний и *средний* резервы.

- **Ближний** резерв включает в себя кандидатов, готовых занять должность руководителя в настоящее время.

- **Средний** резерв – кандидаты, которые имеют достаточный опыт работы, но необходимо повышение квалификации или переподготовка для замещения конкретных должностей, выдвижение которых планируется в ближайшие 1-2 года.

2.4. Критериями отбора кандидатов в резерв являются:

- профессиональная компетентность, т.е. соответствующее образование, знания, опыт, умения и навыки;
- знание основ управления (в т.ч. экономических, нормативных правовых);
- приобретенные(самостоятельно) дополнительные знания и навыки;
- компьютерная грамотность;
- уровень квалификации и продуктивности деятельности;
- творческий подход к делу;
- нравственные качества: отзывчивость, терпимость, патриотизм, честность, доброта, трудолюбие, любовь к профессии;
- деловые качества: умение строить деловые отношения, коммуникабельность, ответственность за порученное дело, высокая самодисциплина, работоспособность;
- обязательность, инициативность в работе;
- умение организовать работу коллектива, направлять, координировать и контролировать деятельность подчиненных;
- высокая требовательность к себе и подчиненным;
- оперативность, умение обосновывать и принимать самостоятельные решения, доводить дело до конца;
- возраст, состояние физического и психического здоровья.

2.5. При оценке профессиональных, деловых, личностных и нравственных качеств кандидата рекомендуется использовать методы: изучение и оценка работника путем личного общения; проведение собеседований; анализ результатов и выводов аттестации; квалификационных экзаменов; профессиональные интервью; опрос; анкетирование; тестирование; экспертная оценка; метод групповой дискуссии; деловые игры.

2.6. Для определения оптимальной численности резерва устанавливается:

- потребность образовательного учреждения в управленческих кадрах на ближайшую или более длительную перспективу (до 5 лет);
- фактическая численность подготовленного в данный момент резерва (по каждой номенклатуре);
- процент выбытия из резерва отдельных руководителей;
- число высвобождающихся в результате изменения структуры управления руководящих работников, которые могут быть использованы на других должностях.

2.7. Возраст лиц, включаемых в резерв, как правило, не должен превышать 45 лет.

2.8. При формировании резерва недопустима дискриминация кандидатов (работников) по признакам пола, происхождения, национальности, религиозных и политических взглядов.

III. РАБОТА С РЕЗЕРВОМ

3.1. Учет кандидатов, включенных в резерв, ведется в соответствии с личным заявлением при соответствии заявленного кандидата критериям отбора.

3.2. Зачисленный в резерв кандидат имеет право:

- первоочередного направления на переподготовку, повышение квалификации, стажировку;
- исполнение в установленном порядке служебных обязанностей временно отсутствующих должностных лиц, а также руководящих работников, должности которых являются вакантными.

3.3. 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).

3.4. Направление на подготовку, переподготовку и повышение квалификации резерва осуществляется на принципах системности, обязательности, адаптируемости, перспективности, дифференцированного подхода.

3.5. Кандидаты, включенные в резерв, при прочих равных условиях с другими претендентами на конкретную должность обладают преимущественным правом на занятие этой должности.

3.6. Включение кандидата в резерв не является безусловным основанием для назначения его на ту или иную руководящую должность.

3.7. Срок пребывания кандидатов в резерве определяется практической целесообразностью и перспективой их служебного продвижения.

3.8. Контроль за вероятными изменениями в положении кандидата: назначение на должность, исключение из резерва с указанием причины (увольнение, переезд в другую местность, снижение эффективности и результативности в работе и т.п.); награждение государственными, ведомственными наградами осуществляет (по резерву номенклатуры) руководитель образовательного учреждения.