

**Муниципальное казенное учреждение
«Хоринское управление образования»**

Приказ

№64

от 23.03.2022 г.

**Об утверждении Положения о формировании кадрового резерва для замещения
вакантных должностей руководителей образовательных организаций МО
«Хоринский район»**

в целях эффективного использования кадрового потенциала и совершенствования деятельности по подбору кадров для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций МО «Хоринский район»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение «О формировании кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций МО «Хоринский район» (Приложение 1).
2. Цыденову Ц.Р., администратору сети разместить данный приказ на официальном сайте РУО.
3. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Начальник МКУ «Хоринское
управление образования»



Д.Д.Батуева

Положение о формировании кадрового резерва для замещения вакантной должности руководителя муниципальной образовательной организации МО «Хоринский район»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает правила формирования, ведения, подготовки и использования кадрового резерва для замещения вакантной должности руководителя муниципальной образовательной организации МО «Хоринский район» (далее - кадровый резерв).

1.2. Кадровый резерв - представляет собой группу работников системы образования Хоринского 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 требованиям предъявляемым 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; лично

- деловые качества.

3. Организация отбора кандидатов

3.1. Организационно-методическое обеспечение формирования кадрового резерва осуществляет МКУ «Хоринское управление образования» МО «Хоринский район».

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 3х4 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 «Хоринское управление образования» МО «Хоринский район».

4.2. 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.

5.4. Решение об исключении кандидата принимается управлением образования.