
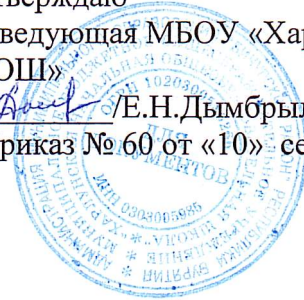


Приложение №1 к письму Минобрнауки РБ  
от «07» июля 2020г. №02-11/2471

Рассмотрено на заседании  
педагогического совета  
Протокол № 2 от 28.08.2020г

Утверждаю  
Заведующая МБОУ «Харлунская  
НОШ»  
 /Е.Н.Дымбрылова/  
Приказ № 60 от «10» сентября 2020г.



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ХАРЛУНСКАЯ НАЧАЛЬНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

Бичурский район, у. Средний Харлун, ул. Центральная, 7.

тел. 53-1-22, e-mail: [harlunmo@mail.ru](mailto:harlunmo@mail.ru)

ПОЛОЖЕНИЕ О ФОРМИРОВАНИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕЗЕРВА И О РАБОТЕ С  
ЛИЦАМИ, ВКЛЮЧЕННЫМИ В СОСТАВ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

**1. Общеположения**

- 1.1. Положение о формировании управленческого резерва и о работе с лицом резерва, и о работе, с лицом, включенным в резерв МБОУ «Харлунская НОШ» (далее - Положение), разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 29.12.2012года №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 кадрового резерва общеобразовательной организации и порядок работы с лицом, включенным в резерв учреждения 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. Формирование кадрового резерва осуществляется в следующих целях:

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

1.5. Работа с кадровым резервом проводится в целях:

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

1.6. Принципы формирования кадрового резерва:

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

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 руководитель образовательной организации.

## **2. Порядок формирования и работы с кадровым резервом.**

2.1. Кадровый резерв формируется из числа педагогических работников школы 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, с учетом результатов диагностических исследований (психологические тренинги, тестирование), 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 руководителя образовательной организации, с учетом прогноза текущей и перспективной потребности общеобразовательной организации в управленческих кадрах, в начале учебного года.
- 2.3. Общий план работы с резервом разрабатывается администрацией образовательной организации на каждый учебный год и утверждается руководителем образовательной организации.
- 2.4. План работы по подготовке резерва включает в себе 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 правовые базы, а также могут принимать участие в совещаниях, в организации и проведении различных мероприятии (педагогического и методического совета, круглых столов, мастер-классов, педагогических чтении, конференции 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, сведения о курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовке, рекомендации 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 предусмотренным пунктом 2.9. настоящего Положения, лицо исключается из резерва приказом директора общеобразовательной организации.

### **3. Формы и методы работы с резервом.**

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

#### **3.1.1. Организационные формы работы:**

- управленческий консалтинг;
- ролевые и деловые игры;
- ролевое моделирование;
- психологическое обследование;
- практико-ориентированные семинары;
- тренинги;
- круглый стол, семинары, конференции;
- продолжение независимой оценки;

- курсы повышения квалификации.

### 3.1.2. Дидактические формы работы.

- анкетирование;
- тестирование;
- решение проблемно-правовой базы и документов стратегического характера;
- 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.).

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

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

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

## 4. Документация и отчетность.

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

4.2. Приказ о формировании кадрового резерва.

4.3. План на учетный год с лицами, включенными в состав резерва.

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

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