

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ  
КАЧКАНАРСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«29» декабря 2012 г. № 558  
г. Качканар

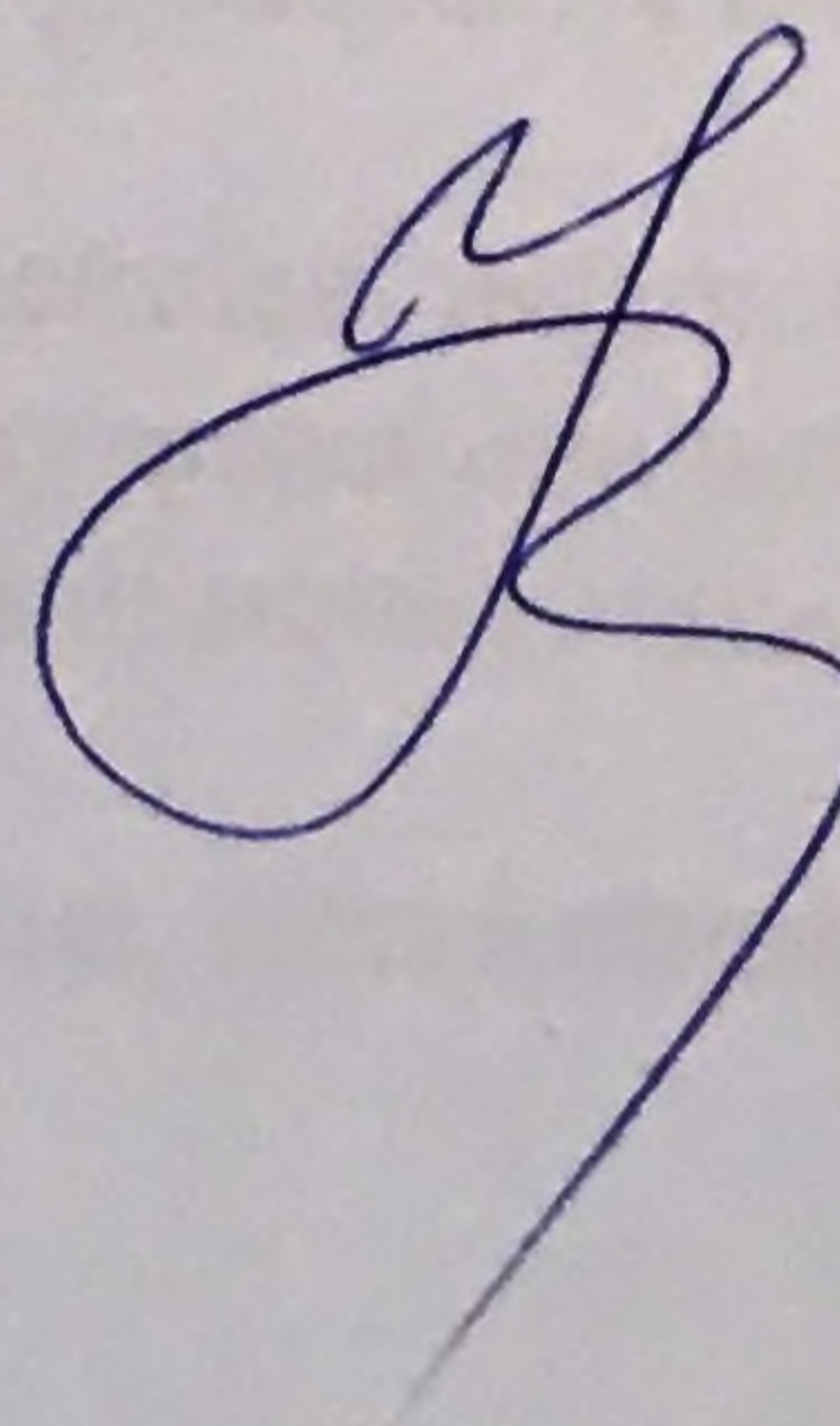
**Об утверждении Положения о резерве руководящих кадров системы образования  
Качканарского городского округа**

В целях подготовки резерва руководящих кадров системы образования Качканарского городского округа, Управление образованием Качканарского городского округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение о резерве руководящих кадров системы образования Качканарского городского округа (прилагается).
2. Утвердить состав конкурсной комиссии по формированию резерва руководящих кадров системы образования Качканарского городского округа в следующем составе:
  - Председатель: Копылова С.В., начальник Управления образованием;
  - Секретарь комиссии: Чекушина Я.Г., инспектор по кадрам МКУ «АИЦ» (по согласованию);
  - Члены комиссии: Мальцева М.А., главный специалист Управления образованием;  
Галлямова И.В., директор МКУ «АИЦ» (по согласованию);  
Абрамов С.Н., юрист МКУ «АИЦ» (по согласованию);  
Сафронова Н.И., директор МОУ СОШ №3;  
Федосенко С.И., заведующая МДОУ детский сад «Ладушки»;  
Шафигулина И.Л., директор ДЮСШ «Ритм».
2. Контроль за исполнением постановления оставляю за собой.

Начальник Управления образованием  
Качканарского городского округа



С.В. Копылова

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О РЕЗЕРВЕ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ  
КАЧКАНАРСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о резерве руководящих кадров системы образования Качканарского городского округа (далее-**Положение**) устанавливает порядок проведения конкурсного отбора, формирования, подготовки и использования резерва руководящих кадров системы образования Качканарского городского округа (далее - **резерв**) на основе Концепции модернизации российского образования, иных нормативных, правовых актов Российской Федерации.

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

1.3. Резерв создается в целях обеспечения высокого качества кадрового потенциала руководителей системы образования, удовлетворения потребности системы образования Качканарского городского округа в руководящих кадрах и сокращения периода их адаптации при назначении на должность.

1.4. Резерв подразделяется на номенклатуры:

- резерв руководителей учреждений дополнительного образования;
- резерв руководителей общеобразовательных учреждений;
- резерв руководителей дошкольного образования;

**II. УЧАСТНИКИ КОНКУРСА**

2.1. Участниками конкурсного отбора могут быть специалисты учреждений общего, дошкольного, дополнительного образования, специалисты иных сфер деятельности, связанных с системой образования.

2.2. Требования к участникам конкурсного отбора:

а) высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом";

- или высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики,

- или высшее профессиональное образование (в дальнейшей перспективе готовность получения высшего образования или дополнительной профессиональной подготовки в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики),

б) стаж работы в системе образования не менее 5-х лет;

в) высокие профессионально-деловые, личностные качества, достижения и практические результаты в своей работе.

### **III. КОНКУРСНАЯ КОМИССИЯ**

3.1. Состав конкурсной комиссии утверждается постановлением Управления образованием КГО.

3.2. Основной задачей конкурсной комиссии является формирование кадрового резерва руководящих кадров системы образования Качканарского городского округа.

3.3. В функции конкурсной комиссии входит:

3.3.1 проведение собеседования;

3.3.2 оценка эссе, представленного кандидатом на включение в резерв руководящих кадров системы образования Качканарского городского округа.

3.3.3 принятие решения о зачислении участника в резерв руководящих кадров системы образования Качканарского городского округа (либо не зачислении в резерв) на основе критериев конкурсного отбора (Приложение №4).

3.4. Конкурсная комиссия проводится один раз в год в апреле месяце. В случае необходимости (внепланового появления вакантной руководящей должности) конкурсный отбор может быть назначен в любое время.

### **IV. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КОНКУРСНОЙ КОМИССИИ**

Комиссия имеет право:

- отказать в участии в конкурсном отборе претенденту на руководящую должность при предоставлении неполного пакета документов (либо предоставлении несоответствующих требованиям документов, п.4.1.);

- давать рекомендации в связи с дальнейшей деятельностью претендента на руководящую должность;

- одновременно зачислить в резерв претендента на руководящую должность в образовательные учреждения различного типа (п.1.4. резерв номенклатуры).

Комиссия обязана:

- принимать решение объективно, в соответствии с действующим законодательством;

- информировать о принятом решении претендента на руководящую должность в двухнедельный срок с момента принятия решения.

### **V. КОНКУРСНЫЙ ОТБОР**

4.1. Для участия в конкурсном отборе участнику необходимо представить в конкурсную комиссию следующие документы:

- заявление по форме (Приложение №1);

- резюме (Приложение №2);

- копию документа об образовании;

- копию трудовой книжки;

- эссе на тему «Портрет современного управленца в образовании» (объемом не более 1 печатного листа формата А4);

- дополнительные документы, отражающие достижения и практические результаты работы участника конкурсного отбора.

4.2. Конкурсный отбор осуществляется на основе следующих критериев:

- профессионализм и компетентность (образовательный ценз, стаж работы, уровень профессиональной подготовленности, самостоятельность в принятии решений и умение их реализовать, умение аргументировать и отстаивать свою позицию);

- личностно-деловые качества (аналитические способности, навыки эффективной коммуникации, умение системно и лаконично излагать позицию, креативность мышления, организаторские способности, инициативность, способность действовать в условиях физических и эмоциональных нагрузок);

- общие инструментальные навыки (владение компьютером, общая грамотность и др.);
- уровень управленческой культуры;
- позитивная динамика достижений в профессиональной деятельности в течение последних 3 лет.

4.3 При оценке профессиональных, деловых, личностных и нравственных качеств участника используются следующие методы:

- экспертиза представленных документов;
- собеседование для выявления интересующих сведений (стремлений, потребностей, мотивов поведения и т.п.) (Приложение №3);
- групповая дискуссия;
- решение практических задач (заданий).

4.4. Первые три претендента на руководящую должность, набравшие наибольшее количество баллов в соответствии с критериями оценивания, включаются в резерв руководящих кадров системы образования Качканарского городского округа.

## **VI. ФОРМИРОВАНИЕ РЕЗЕРВА**

5.1 Принципами формирования резерва руководящих кадров системы образования Качканарского городского округа являются:

- объективность в подборе кандидатур при зачислении в резерв руководящих кадров системы образования Качканарского городского округа;
- достоверность сведений о кандидатах;
- компетентность и профессионализм кандидата;
- актуальность (реальная потребность в замещении должностей).

5.2. Формирование резерва руководящих кадров системы образования Качканарского городского округа осуществляется на основе личного желания участников конкурсного отбора.

5.3. При формировании резерва руководящих кадров системы образования Качканарского городского округа недопустима дискриминация кандидатов по признакам пола, происхождения, национальности, религиозных и политических взглядов.

## **VII. РАБОТА С РЕЗЕРВОМ**

6.1. Учет участников, включенных в резерв руководящих кадров системы образования, ведется специалистом Управления образованием.

6.2. Для определения оптимальной численности резерва руководящих кадров системы образования в учреждениях образования Качканарского городского округа необходимо установить: потребность образовательных учреждений в управленческих кадрах на ближайшую или более длительную перспективу (до 5 лет) и число высвобождающихся в результате изменения структуры управления руководящих работников, которые могут быть использованы на других должностях.

6.3. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации резерва руководящих кадров системы образования строится на принципах системности, обязательности, адаптируемости, перспективности, дифференцированного подхода.

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).

6.4. Зачисленный в резерв участник (далее – кандидат) имеет право первоочередного направления на переподготовку, повышение квалификации, стажировку; исполнение в установленном порядке служебных обязанностей временно отсутствующих вышестоящих

должностных лиц, а также руководящих работников, должности которых являются вакантными.

6.5. Лица, включенные в резерв, при прочих равных условиях с другими претендентами на конкретную должность обладают преимущественным правом на занятие руководящей должности в системе образования .

6.6. Включение кандидата в резерв руководящих кадров системы образования не является безусловным основанием для назначения его на ту или иную руководящую должность.

6.7. Срок пребывания кандидата в резерве руководящих кадров системы образования определяет конкурсная комиссия в соответствии с практической целесообразностью и перспективой их служебного продвижения.

6.8. 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) специалист УО.

6.9. Информация о конкурсе на зачисление в резерв руководящих кадров и результатах участия в конкурсе своевременно размещается на сайте Управления образованием.

## Приложение №1

Начальнику Управления образованием  
Качканарского городского округа

от (ФИО) \_\_\_\_\_  
должность \_\_\_\_\_  
место работы \_\_\_\_\_  
тел. \_\_\_\_\_

### заявление

Прошу включить меня в состав участников конкурсного отбора в резерв руководящих кадров системы образования Качканарского городского округа на должность руководителя общеобразовательного учреждения (учреждения дополнительного образования, дошкольного образовательного учреждения). С Положением о резерве руководящих кадров системы образования Качканарского городского округа ознакомлен (а).

Дата \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

## РЕЗЮМЕ

Ф.И.О.	
возраст	
вредные привычки	
семейное положение	
адрес проживания	
контактная информация: домашний телефон электронный адрес	
образование: наименование учреждения, специальность	
опыт работы	
Курсовая подготовка	
личные качества	
Награды	

**Вопросы для собеседования с кандидатами на включение в резерв  
руководящих кадров системы образования КГО**

- нормативно-правовое регулирование в системе образования Свердловской области (знание федерального и регионального законодательства);
- информационно-аналитическая деятельность (информированность об управлении информационными стандартами, способность к аналитической деятельности);
- знание организационных основ управления, финансово-хозяйственной деятельности;
- достижения в профессиональной деятельности в течение последних 3 лет.



**КАРТА**  
**рекомендуемых критериев оценки кандидата на должность в резерв**

№ п/п	Критерий	Признак	Уровень				
			1	2	3	4	5
1	профессионализм и компетентность	Профессиональные знания					
		Опыт работы					
		Дополнительные знания и навыки (прохождение обучения на курсах, участие в семинарах, наличие других профессий и специальностей)					
		Знание нормативной базы, стандартов работы					
		Умение аргументировать и отстаивать свою позицию					
		уровень управленческой культуры					
2	лично- деловые качества	Способность выделять главное					
		Адекватность					
		Нестандартность					
		умение системно и лаконично излагать позицию					
		креативность мышления					
		инициативность					
3	Персональные характеристики	Эффективность труда					
		Целеустремленность					
		Профессиональная ответственность					
		Владение компьютером					

Уровень:

1. не имеет достаточных знаний (навыков, способностей) и не стремится их приобрести;
2. имеет низкий уровень знаний (навыков, способностей);
3. имеет средний уровень знаний (навыков, способностей);
4. имеет уровень знаний (навыков, способностей) выше среднего;
5. имеет высокий уровень знаний (навыков, способностей).