



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок формирования, подготовки и использования резерва руководящих кадров МБОУ «Кракольская СОШ»

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 за рекомендовавших себя на занимаемых должностях, прошедших профессиональную подготовку и предназначенных для определенных должностей в МБОУ «КрСОШ»

1.3. Резерв создается в целях обеспечения высокого качества кадрового потенциала сотрудников учреждения, удовлетворение потребностей МБДУ «Кракольская СОШ» в молодых кадрах и сокращения периода адаптации при назначении на должность.

1.4. Резерв подразделяется на номенклатуры:

- резерв руководителей, заместителей.
- резерв руководителей метод объединений.

1.5. Информационно - методическое и организационное обеспечение работы по формированию резерва осуществляет директор школы и заместитель директора по УВР.

## 2. ФОРМИРОВАНИЕ РЕЗЕРВА

2.1. Принципами формирования резерва являются:

- объективность в подборе кандидатур при зачислении в резерв,
- достоверность сведений о кандидатах,
- компетентность и профессионализм кандидата,
- актуальность (реальная потребность в замещении должностей).

2.2. Формирование резерва осуществляется из числа опытных работников и специалистов МБОУ «Кракольская СОШ»: личного желания, по рекомендации директора школы, ее заместителей.

2.3. В резерв на каждую должность включается три кандидатуры («ближний», «средний», «дальний»). «Ближний» резерв включает в себя руководителя, готового занять эту должность в настоящее время. «Средний» резерв — руководитель, который имеет опыт работы, но необходимо повышение квалификации для замещения конкретной должности. «Дальний» резерв — руководитель, который должен проработать на промежуточных руководящих должностях, или пройти переподготовку в течение ближайших 2-3 лет.

2.4. По итогам изучения материалов о кандидатах директор школы принимает решение о зачислении в резерв или их отводе.

2.5. По итогам изучения материалов о кандидатах директор МБОУ «Кракольская СОШ» составляет список резерва и представляет материалы резерва в Комитет по образованию.

2.6. Критериями отбора руководителей в резерв являются: профессиональная компетентность, знание основ организации управления, умение работать на компьютере, продуктивность деятельности; креативность мышления; нравственные качества, деловые качества, обязательность, инициативность в работе, высокая требовательность к себе и подчиненным, уровень физического и психического здоровья.

2.7. При оценке профессиональных качеств сотрудников используются методы: оценка работника путем личного общения, анализ результатов аттестации кв. экзаменов, тестирования и экспертная оценка.

2.8. Для определения оптимальной численности резерва необходимо установить потребность в кадрах на ближайшую или длительную перспективу ( до 5 лет).

2.9. При формировании резерва недопустима дискриминация специалистов по

признакам пола, происхождения. Национальности, религиозных и политических взглядов.

### 3. РАБОТА С РЕЗЕРВОМ.

3.1. Учет руководителей включенных в резерв, ведется в соответствии с утвержденными формами.

3.2. Зачисленный в резерв специалист имеет право: первоочередного направления на стажировку на повышение квалификации; на исполнение в установленном порядке служебных обязанностей временно отсутствующих вышестоящих руководителей.

3.3. Основной целью переподготовки резерва является обеспечение непрерывности профессионального образования.

3.4. Переподготовка резерва строится на принципах системности, обязательности перспективности.

3.5. Лица, включенные в резерв обладают преимущественным правом на занятия этой должности.

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

3.7. Срок пребывания специалистов в резерве определяется практической целесообразностью.

3.8. Контроль за вероятными изменениями в положении кандидата, назначение, исключение из резерва с указанием причины осуществляет директор школы.

3.9. Работу с резервом организует и несет ответственность за ее состояние директор школы и ее заместители.