

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПРИКАЗ

«30» 12 2016 г.

№ 2030-н

г. Грозный

О кадровом резерве руководителей  
муниципальных образовательных организаций  
Чеченской Республики

В целях совершенствования деятельности по подбору и расстановке кадров для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных образовательных учреждений

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о кадровом резерве руководителей муниципальных образовательных организаций Чеченской Республики согласно приложению.
2. Государственному бюджетному учреждению «Центр оценки качества образования» (Бечиев Ш.Ш.) провести организационно-методическую и информационно-техническую работу по вопросам, связанным с формированием кадрового резерва.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр



И.Б. Байханов





## Положение о кадровом резерве руководителей муниципальных образовательных организаций Чеченской Республики

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о кадровом резерве руководителей муниципальных образовательных организаций Чеченской Республики (далее - Положение) разработано в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и определяет правила формирования кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных организаций Чеченской Республики.

1.2. Настоящее Положение не распространяется на отношения, возникающие при проведении аттестации руководителей и кандидатов на должности руководителей муниципальных образовательных организаций Чеченской Республики, предусмотренной Указом Главы Чеченской Республики от 2 июня 2016 года № 88 «Об утверждении Примерного положения о порядке и сроках проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя муниципальной образовательной организации» и приказом Министерства образования и науки Чеченской Республики от 28 июля 2016 года № 1015-п.

1.3. Кадровый резерв руководителей муниципальных образовательных организаций Чеченской Республики (далее – кадровый резерв) – это список граждан Российской Федерации, прошедших конкурсный отбор и зачисленных в списки резерва для систематической целевой подготовки, ориентированной на получение знаний и навыков, необходимых для назначения на должность:

- директора общеобразовательного учреждения;
- директора учреждения дополнительного образования;

1.4. Формирование кадрового резерва осуществляется в целях:

1.4.1. Совершенствования деятельности по подбору и расстановке кадров для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных образовательных учреждений (далее – руководителей ОУ).

1.4.2. Улучшения качественного состава руководителей ОУ.

1.4.3. Своевременного удовлетворения потребности в руководящих кадрах.

1.5. Работа с кадровым резервом проводится в целях:



1.5.1. Повышения уровня мотивации работников муниципальной системы образования Чеченской Республики к профессиональному росту.

1.5.2. Улучшения результатов профессиональной деятельности руководителей ОУ.

1.6. Формирование кадрового резерва основано на принципах:

- компетентности и профессионализма лиц, включаемых в резерв;
- единства основных требований, предъявляемых к кандидатам на выдвижение;
- добровольности включения кандидатов в кадровый резерв;
- гласности и доступности информации о формировании кадрового резерва и его профессиональной реализации.

1.7. Кадровый резерв оформляется в виде перечня лиц по должности руководителя ОУ и утверждается министром образования и науки Чеченской Республики.

1.8. Организационно-методические и информационно-технические функции по работе с кадровым резервом осуществляет ГБУ «Центр оценки качества образования».

## **2. Порядок формирования кадрового резерва**

2.1. Кадровый резерв формируется из числа:

- педагогических работников муниципальных образовательных организаций Чеченской Республики;
- заместителей руководителей муниципальных образовательных организаций;
- иных лиц.

2.2. Выдвижение кандидатов для включения в кадровый резерв может проводиться следующими способами:

- 1) выдвижение сотрудника работодателем, представителями органов управления образовательной организации;
- 2) в порядке самовыдвижения.

2.3. Выдвижение сотрудника ОУ для включения в кадровый резерв осуществляется только с его согласия.

2.4. Независимо от способа выдвижения кандидата в кадровый резерв должны быть представлены следующие документы:

- личное заявление (Приложение № 1);
- резюме кандидата (Приложение № 2);
- представление работодателя (в случае выдвижения кандидата из числа работников ОУ);
- характеристика с места работы (в случае самовыдвижения);
- рекомендации, свидетельствующие о деловых качествах (по желанию).

2.5. Претендент не допускается к участию в конкурсном отборе для включения в кадровый резерв в том случае, если документы и материалы, предусмотренные в пункте 2.4. настоящего Положения, не были представлены.



2.6. Не позднее, чем за 20 календарных дней до дня проведения процедуры зачисления в кадровый резерв, на официальном сайте ГБУ «Центр оценки качества образования» размещается объявление.

2.7. В объявлении о проведении процедуры зачисления в кадровый резерв размещается следующая информация:

- наименование должности, по которой формируется кадровый резерв; - квалификационные требования, предъявляемые к претенденту для включения в кадровый резерв;

- сведения о сроке, дате, месте и времени приема документов; - перечень документов, в соответствии с п. 2.4. настоящего Положения;

- сведения об источнике подробной информации о формировании кадрового резерва (телефон, факс).

2.8. Лицо, претендующее на включение в кадровый резерв, обязано записаться и пройти курс повышения квалификации и квалификационные испытания в форме тестирования с использованием автоматизированной системы (далее - тестирование).

2.9. Процедуры повышения квалификации и тестирования проводит ГБУ «Центр оценки качества образования» на платной основе.

2.10. Положение о программах дополнительного профессионального образования и стоимости курсов повышения квалификации утверждается ГБУ «Центр оценки качества образования».

2.11. Тестирование проводится по пяти модулям, из которых два модуля составляют инвариативную часть, три – вариативную часть. Инвариативная часть: «Государственная политика в сфере образования», «Правовые основы управления».

2.12. Вариативную часть составляют модули, характеризующие знания в области финансово-экономических основ управления, делового администрирования, образовательных технологии, организация образовательного процесса, использование информационных систем в управлении образовательной организацией. Количество вариативных модулей не является постоянным. Выбор вариативной части тестирования осуществляется при подаче заявления на аттестацию.

2.13. Тестирование признаётся успешно пройденным при условии общего качества выполнения теста не менее 60% и по каждому из его модулей не менее 50%.

2.14. В ходе проведения тестирования лицо, претендующее на включение в кадровый резерв, имеет право проходить тестирование не более двух раз. Обе попытки тестирования лицо, претендующее на включение в кадровый резерв, использует в течение 30 календарных дней с даты подачи заявления.

2.15. Если результаты тестирования составляют менее 60% общего качества выполнения теста и (или) менее 50% по одному из его модулей, то процедура зачисления в кадровый резерв в отношении данного лица прекращается.

2.16. Отбор кандидатов для включения в кадровый резерв производится на основании анализа представленных кандидатами



документов об образовании, осуществлении трудовой деятельности, анкетных данных. Для включения в кадровый резерв допускаются лица, соответствующие квалификационным характеристикам должностей работников образования по должности «руководитель», имеющие высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет. В кадровый резерв включаются лица, обладающие способностью к быстрому освоению новых сфер деятельности, социальной и личностной компетентностями, лидерскими качествами, необходимыми деловыми и личностными качествами, активной жизненной позицией, инициативностью, работоспособностью, коммуникабельностью, способностью оценивать свою работу и работу коллектива, стратегическое мышление, высокий потенциал к развитию, успешно проявившие себя в сфере профессиональной и общественной деятельности. При необходимости с кандидатами для включения в кадровый резерв может проводиться собеседование.

2.17. По итогам прохождения повышения квалификации и процедуры тестирования в отношении каждого кандидата принимается решение о зачислении в кадровый резерв или исключении из числа кандидатов для зачисления в кадровый резерв.

2.18. На основании протокола формируется список кадрового резерва.

2.19. Список кадрового резерва утверждается министром образования и науки Чеченской Республики. После утверждения списка кадрового резерва всем кандидатам объявляется о зачислении их в кадровый резерв.

2.20. Лица, включенные в состав кадрового резерва, могут включаться в кадровый резерв и на последующие годы при условии положительного заключения о результатах выполнения ими индивидуального плана подготовки кандидата резерва.

2.21. Включение лица в резерв управленческих кадров не влечет за собой обязательное назначение его на должность руководителя.

2.22. С целью повышения эффективности кадрового резерва ежегодно проводится корректировка списков кадрового резерва.

2.23. Лица, включенные в состав кадрового резерва, могут быть исключены из его состава на следующих основаниях:

1) отказ от прохождения переподготовки (переквалификации) и (или) повышения квалификации;

2) личное заявление об исключении из состава кадрового резерва.

2.24. Лица, включенные в кадровый резерв, имеют преимущество при приеме на вакантную должность руководителя муниципальной организации, если они к моменту замещения должности обладают необходимыми профессиональными и иными качествами, определенными для данной должности.



2.25. Обновление Кадрового резерва осуществляется один раз в год.

### **3. Заключительные положения**

3.1. Изменения и дополнения к настоящему Положению вносятся приказами Министерства образования и науки Чеченской Республики.

3.2. Информация о кадровом резерве своевременно размещается на сайте Министерства образования и науки Чеченской Республики.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Положению о кадровом резерве  
руководителей муниципальных образовательных организаций  
Чеченской Республики

В ГБУ «Центр оценки качества образования»

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_  
(должность, место работы)

заявление

Прошу зачислить меня в кадровый резерв руководителей муниципальных образовательных организаций Чеченской Республики.

С Положением о кадровом резерве руководителей муниципальных образовательных организаций Чеченской Республики ознакомлен(а).

Даю согласие на обработку моих персональных данных в порядке, установленном Федеральным законом от 27.07.2006 г. №152-ФЗ «О персональных данных».

\_\_\_\_\_  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(подпись)



ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к Положению о кадровом резерве  
руководителей муниципальных образовательных организаций  
Чеченской Республики

**Резюме**  
**кандидата в резерв руководителей муниципальных образовательных организаций**  
**Чеченской Республики**

Фамилия \_\_\_\_\_

Место для фотографии

Имя \_\_\_\_\_

Отчество \_\_\_\_\_

Дата и место рождения	
Место работы	
Паспорт или документ, его заменяющий (серия, номер, кем и когда выдан)	
Адрес регистрации, адрес фактического проживания, телефон, e-mail	
Семейное положение	
Образование (когда и какие учебные заведения окончили, номера дипломов)	
Направление подготовки или специальность по диплому	
Квалификация по диплому	
Дополнительное образование и повышение квалификации (год, тема, количество часов)	
Выполняемая работа с начала трудовой деятельности (включая работу по военную службу, работу по совместительству, предпринимательскую деятельность и т.п.).	
Управленческий стаж (при наличии)	
Педагогический стаж, категория	
Участие в конкурсах профессионального мастерства (уровень муниципальный, региональный, всероссийский и т.д.)	
Участие в научно-исследовательской или экспериментальной деятельности	
Государственные награды, иные награды и знаки отличия	
Дополнительные сведения (по желанию)	

Дата \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_