



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА УЛАН – УДЭ
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ ГОРОДА УЛАН-УДЭ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ВЕЧЕРНЯЯ (СМЕННАЯ) ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 14»
ГОРОДА УЛАН-УДЭ

«26» августа 2022 г.

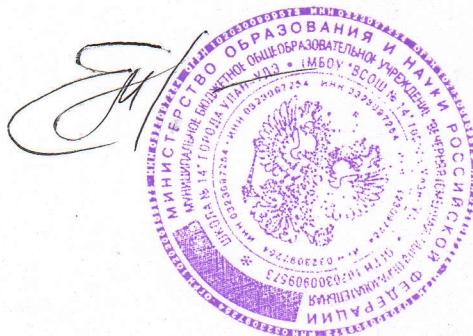
№90

О персональном составе управленческого
кадрового резерва МБОУ «ВСОШ №14»
города Улан-Удэ на 2022-2023 учебный год

На основании приказа Министерства образования и науки Республики
Бурятия от 26.05.2022 №742 «Об утверждении Положения о системе мониторинга
эффективности руководителей общеобразовательных организаций **приказываю:**

1. Утвердить Положение о персональном составе управленческого
кадрового резерва МБОУ «ВСОШ №14» города Улан-Удэ (приложение
№1).
2. Утвердить персональный состав управленческого кадрового резерва
МБОУ «ВСОШ №14» города Улан-Удэ (приложение №2).
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы



Е.А. Мальцева



Приложение 2

к приказу МБОУ «ВСОШ №14»
города Улан-Удэ
от 26.08.2022 №90

Персональный состав управленческого кадрового резерва МБОУ «ВСОШ №14» города Улан-Удэ

1. Титова Инга Константиновна, заместитель директора по УВР – на должность директора;
2. Манзанова Елена Евгеньевна, учитель биологии – на должность заместителя директора по УВР.



Положение о персональном составе управленческого кадрового резерва МБОУ «ВСОШ №14» города Улан-Удэ

I. Общие положения.

1.1. В соответствии с «Общей концепцией формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации» кадровый резерв - это специально сформированная в установленном порядке группа граждан Российской Федерации, отвечающих квалификационным и иным требованиям, установленным действующим законодательством, обладающих необходимыми профессиональными, личностными, морально-этическими качествами, способных осуществлять профессиональную деятельность на целевых управленческих должностях руководителя организации или заместителя руководителя в системе государственного и местного самоуправления, включая организации федерального, регионального и местного подчинения.

1.2. Нормативная база формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30. 12.2001 г. №1 97-ФЗ;
- Общая концепция формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации (одобрена Комиссией при Президенте РФ по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров, протокол от 29.11.2017 № 5);
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол 24.12.2018 №16;



- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3277-р. (Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста);
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».
- Письмо МОиН РБ от 07 июля 2020 г. № 02-1 1/2471 «О формировании кадрового резерва»;
- Методические рекомендации ФИОКО по развитию механизмов управления качеством образования.

II. Цели и задачи формирования кадрового резерва руководителей образовательных организаций

2.1. В соответствии с «Общей концепцией формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации», резервы управленческих кадров формируются с целью повышения качества кадрового состава системы государственного управления и местного самоуправления, включая организации федерального, регионального и местного подчинения, а также с целью раскрытия потенциала наиболее перспективных и талантливых руководителей.

2.2. Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи:

- Обеспечение своевременного подбора претендентов на должности из числа лиц, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом;
- Осуществление планомерной подготовки и профессионального развития управленческих кадров;
- Создание условий для развития кадрового резерва руководителей ОО.

2.3. Принципы работы с кадровым резервом:

- Принцип единства подходов к формированию требований и критериев отбора лиц,



включенных в резерв управленческих кадров, к их подготовке и личностно-профессиональному развитию, направлениям и способам эффективной реализации резерва управленческих кадров;

- Принцип планомерности подбора и подготовки кандидатов для замещения целевых управленческих должностей;
- Принцип комплексного подхода и объективность оценки личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров, на основе анализа совокупности всех составляющих управленческого потенциала, а также факторов, влияющих на его развитие, с учетом как текущей эффективности и результативности, так и потенциала личностно -профессионального развития;
- Соответствие установленным квалификационным требованиям;
- Принцип постоянного совершенствования личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров.
- Плановость в работе с кадровым резервом;
- Эффективность использования кадрового резерва;
- Добровольность включения в кадровый резерв;
- Гласность в формировании и работе с кадровым резервом;
- Ответственность руководителей органов местного самоуправления, за формирование кадрового резерва и работу с ним;
- Наличие гражданства Российской Федерации;
- Достижение возраста 18 лет;
- Владение государственным языком Российской Федерации.

III. Порядок формирования кадрового резерва руководителей образовательных организаций

3.1. Формирование кадрового резерва, а также системы назначения директоров образовательных организаций является элементом стратегического развития



образовательной организации и нацелено на реализацию следующих функций:

- Мотивация управленческого персонала;
- Сохранение и развитие компетенций;

Мониторинг сформированности компетенций руководителей образовательных организаций;

- Планирование и прогнозирование индикаторов эффективности работы образовательной организации;
- Формирование школьной управленческой команды;

3.2. Положение о кадровом резерве ОО утверждается Приказом руководителя ОО.

Персональный состав кадрового резерва ежегодно утверждается Приказом руководителя ОО до 01 сентября текущего года и размещается на сайте ОО.

3.3. Резервисты ежегодно подготавливают План работы резервиста, по итогам учебного года отчитываются о его реализации на педагогическом совете ОО. При этом претендентами на включение в кадровый резерв могут быть (и должны быть) члены школьных управленческих команд.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575823

Владелец Мальцева Елена Анатольевна

Действителен с 01.05.2022 по 01.05.2023