

**Отдел образования
администрации Тюхтетского муниципального округа
Красноярского края**

Приказ

17.08.2023 г.

с.Тюхтет

№ 77-1 о/д

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в РФ» и Постановлением Администрации Тюхтетского муниципального округа Красноярского края от 08.12.2020 года №04-п «О переименовании Отдела образования администрации Тюхтетского района Красноярского края и об утверждении Положения об отделе образования администрации Тюхтетского муниципального округа Красноярского края», с целью формирования подготовки и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций Тюхтетского муниципального округа, повышения качества управленческой деятельности и обеспечения высокого профессионального потенциала руководящего состава, ПРИКАЗЫВАЮ:



1. Утвердить Положение о кадровом резерве руководителей образовательных организаций Тюхтетского муниципального округа согласно Приложения 1.

2. Утвердить состав конкурсной комиссии по отбору кандидатов для включения в кадровый резерв руководителей образовательных организаций Тюхтетского муниципального округа согласно Приложения 2.

2. Приказ отдела образования от 13.03.2023 №25 о/д считать недействительным.

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник отдела образования

Е.В. Студенова

ПОЛОЖЕНИЕ О ФОРМИРОВАНИИ И ПОДГОТОВКЕ РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

на должности руководителей муниципальных образовательных организаций Тюхтетского муниципального округа Красноярского края

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение о кадровом резерве руководителей муниципальных образовательных организаций Тюхтетского муниципального округа (далее - Положение) разработано в целях повышения качества управленческой деятельности, а также с целью раскрытия потенциала наиболее перспективных и талантливых руководителей, создания условий по формированию резерва управленческих кадров и определяет правила формирования кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных отделу образования администрации Тюхтетского муниципального округа.

1.1. Кадровый резерв руководителей муниципальных образовательных организаций (далее – кадровый резерв) - сформированные в установленном порядке группы граждан Российской Федерации, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами для назначения на должность:

- директора общеобразовательной организации;
- заведующего дошкольной образовательной организации;
- директора учреждения дополнительного образования детей.

1.2. Цель и задачи формирования и использования резервов управленческих кадров

Резервы управленческих кадров формируются с целью повышения качества кадрового состава системы муниципального самоуправления, а также с целью раскрытия потенциала наиболее перспективных и талантливых руководителей.

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи:

- обеспечить своевременный подбор претендентов на должности, для замещения которых формируются резервы управленческих кадров, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом;
- осуществить планомерную подготовку и профессиональное развитие управленческих кадров.

1.3. Принципы формирования и использования резервов управленческих кадров

Работа с резервами управленческих кадров осуществляется на основе следующих принципов:

- 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 к оценке 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;
- принцип постоянного совершенствования личностно- профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

Резервы управленческих кадров формируются на основе определяемых настоящим Положением целей, задач, принципов и единых подходов.

К кандидатам, претендующим на включение в резерв управленческих кадров, предъявляются требования к уровню образования, стажу и опыту работы на соответствующих должностях, возрасту, а также другие необходимые требования.

Возможность замещения вакантной должности лицом, включённым в резерв управленческих кадров, определяется начальником отдела образования на основе оценки результатов текущей деятельности и профессиональных достижений лица, включенного в резерв управленческих кадров.

По результатам формирования и использования резерва управленческих кадров осуществляется оценка эффективности и результативности проводимой работы на основе соответствующих показателей.

Руководители образовательных организаций формируют кадровый резерв в своей образовательной организации по должностям:

- заведующий филиалом;
- заместитель директора;
- методист.

2.ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ФОРМИРОВАНИЮ И ИСПОЛЬЗОВАНИЮ РЕЗЕРВОВ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

2.1.Порядок формирования резервов управленческих кадров

Определяется перечень управленческих должностей, замещение которых планируется преимущественно из резерва управленческих кадров.

Численность резерва управленческих кадров определяется исходя из текущей и перспективной потребности в управленческих кадрах.

С целью учета информации о лицах, включенных в резервы управленческих кадров, сведения о них публикуются на сайте отдела образования.

Формирование и обновление резервов управленческих кадров осуществляется 1 раз в 3 года.

Срок нахождения в кадровом резерве – 5 лет.

Представление кандидатов в резерв управленческих кадров, а также по их отзыву из резерва управленческих кадров осуществляет руководитель образовательной организации или сам претендент, подавший документы как самовыдвиженец.

Резерв управленческих кадров формируется так же с учетом участия кандидатов в резерв управленческих кадров в специальных программах, проектах и мероприятиях, реализуемых на федеральном, региональном или местном уровнях с целью выявления и личностно-профессионального развития перспективных руководителей. Результаты участия в таких программах, проектах и мероприятиях учитываются в итоговой оценке кандидатов в резерв управленческих кадров.

2.2.Оценка и изучение личностно-профессиональных ресурсов кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров

В целях всестороннего, объективного и комплексного учета личностно- профессиональных и управленческих ресурсов кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров, осуществляется их оценка, которая основывается на единой системе показателей, позволяющей сделать сопоставимыми результаты оценки личностно-профессиональных ресурсов кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

Для формирования резервов управленческих кадров в качестве диагностических инструментов используется биографическая личностно-профессиональная анкета кандидата. Содержание анкеты дает большой информационный материал для оценки личностно-профессиональных и управленческих ресурсов кандидата. Данная анкета имеет несколько блоков:

- формальная информация, необходимая для идентификации кандидата и определения соответствия кандидата формальным базовым требованиям;
- сведения об образовании и способах повышения образовательного и личностно-профессионального уровня кандидата;
- сведения о профессиональной сфере деятельности и управленческом опыте кандидата, отражающие особенности его карьеры;
- сведения об управленческой роли, масштабе управленческой деятельности кандидата и реализуемых им проектах;
- сведения, отражающие социальную мобильность кандидата, составляющие его управленческого потенциала – лидерские качества, способность управлять людьми, ответственность и пр.;
- участие в реализации приоритетных региональных проектах.

При проведении оценки кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров, учитывается оценка их непосредственных руководителей и других рекомендателей (поручителей).

Результаты соответствующей оценки кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров, влияют на решение о рекомендуемых программах подготовки, а также отражают уровень личностно- профессионального развития оцениваемых лиц.

Для организации и проведения оценки кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров, могут привлекаться научные, образовательные и иные организации в соответствии с действующим законодательством.

Порядок получения, хранения и использования результатов личностно- профессиональной оценки и иных персональных данных кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров, определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации о персональных данных и иными требованиями, которые устанавливаются с учетом конфиденциальности полученной информации.

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

- 1) выдвижение сотрудника образовательной организации руководителем ОО;
- 2) в порядке самовыдвижения.

Выдвижение сотрудника образовательной организации для включения в кадровый резерв осуществляется только с его согласия.

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

- личное заявление (Приложение1);
- анкета (резюме) кандидата (Приложение2);
- представление руководителя образовательной организации, представителей органов управления образовательной организации (в случае выдвижения кандидата из числа работников образовательной организации) (Приложение 3);
- характеристика с места работы (в случае самовыдвижения);
- рекомендации, свидетельствующие о деловых качествах (по желанию).

Все лица, независимо от способа выдвижения в кадровый резерв, проходят процедуру оценки, соответствующую той должности, на которую они претендуют.

Процедуру оценки проводит комиссия по проведению конкурсного отбора для зачисления в кадровый резерв (далее - Комиссия), созданная приказом начальника отдела образования.

Отбор кандидатов для включения в кадровый резерв производится Комиссией на основании анализа представленных кандидатами документов об образовании, осуществлении трудовой деятельности, анкетных данных.

В кадровый резерв включаются лица, соответствующие квалификационным характеристикам должностей работников образования по должности «руководитель», имеющие высшее профессиональное образование 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, граждане РФ не моложе 25 лет и не старше 55 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.

Кандидаты в муниципальный управленческий кадровый резерв могут пройти отбор посредством тестирования в АНО «Центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов» в г.Красноярске.

По итогам процедуры оценки Комиссией в отношении каждого кандидата принимается решение о зачислении в кадровый резерв или исключении из числа кандидатов для зачисления в кадровый резерв.

На основании протокола Комиссии формируется список кадрового резерва (Приложение №4). Список кадрового резерва утверждается начальником отдела образования.

После утверждения списка кадрового резерва кандидатам объявляется о зачислении их в кадровый резерв. Лица, включенные в состав кадрового резерва, могут включаться в кадровый резерв и на последующие годы при условии положительного заключения Комиссии о результатах выполнения ими индивидуального плана подготовки кандидата резерва.

Включение лица в резерв управленческих кадров не влечет за собой обязательное назначение его на вышестоящие должности. С целью повышения эффективности кадрового резерва проводится корректировка списков кадрового резерва, в ходе которой оцениваются результаты подготовки, даются заключения о возможности выдвижения кандидата на руководящую должность, целесообразности продолжения подготовки, корректировке индивидуального плана, исключения из резерва.

Механизм учета управленческих должностей (директор, заведующий): в первую очередь учитываются должности, подлежащие высвобождению в краткосрочной или среднесрочной перспективе по следующим причинам: планирование назначения лица, занимающего управленческую должность, на вышестоящую должность; планирование ротации лица, занимающего управленческую должность; достижение лицом, занимающим управленческую должность, предпенсионного возраста. При определении потребности в формировании резерва для замещения управленческих должностей учитываются и иные возможные причины высвобождения или появления целевых должностей: планируемое изменение организационно-штатной структуры, окончание срока трудового договора/перевода; высокий риск ухода (увольнения) должностного лица, занимающего управленческую должность, и др.

2.3. Подготовка и личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

По результатам изучения и оценки личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров, разрабатываются соответствующие программы подготовки и личностно-профессионального развития.

Основное содержание, направления и способы подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров, отражаются в индивидуальных планах профессионального развития.

Подготовка и личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в резервы управленческих кадров, осуществляются в следующих формах:

1. Мониторинг уровня и динамики развития личностно-профессиональных и управленческих ресурсов кандидатов в кадровый резерв, основанный на проведении регулярной диагностики и анализе динамики ее результатов.

2. Участие в специальных программах подготовки и повышения квалификации, включая программы дополнительного профессионального образования или высшего образования, программы федерального реестра образовательных программ дополнительного профессионального образования по направлениям профессиональной переподготовки/подготовки «Менеджмент в образовании», «Управление персоналом», «Государственное и муниципальное управление».

Переподготовка, повышение квалификации может проводиться как с отрывом, так и без отрыва от выполнения должностных обязанностей. Переподготовка и повышение квалификации кадрового резерва осуществляется в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию. Направление на обучение производится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и Красноярского края.

Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации кандидатов в кадровый резерв может осуществляться в рамках муниципального заказа на оказание образовательных услуг по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации.

3. Стажировка как форма практической подготовки резерва преследует цели формирования и закрепления на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки, изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организаторских навыков кандидата для выполнения обязанностей по руководящей должности и проверки его готовности к их исполнению.

Основными видами стажировки являются:

- временное исполнение обязанностей на должностях, соответствующих по уровню и специализации предполагаемой работе, и способствующих выработке специальных практических навыков и умений;

- участие в мероприятиях аналитико-экспертного характера: оперативное изучение обстановки и принятие мер на местах, инспекции, проверки и прочее;

- непосредственное наблюдение и освоение образцов передового управленческого опыта.

4. Участие в конференциях, форумах, на семинарах-совещаниях, в публикациях научно-практических материалов и других мероприятиях; работа в интерактивных формах посредством организации фасилитации, к которым относятся экспертные дискуссии, стратегические, форсайт-сессии, ролевые и деловые игры, кейс-сессии, тренинги и другие мероприятия. Кандидату в кадровый резерв заранее предлагаются темы, перечень вопросов, которые он должен осветить в подготовке семинара, конференции, совещания или другого события. Так же под руководством уполномоченного работника органа управления образования или образовательного учреждения в течение определенного времени кандидат в кадровый резерв готовит материалы, которые впоследствии служат информационной базой для проведения семинара, конференции, совещания либо для себя, либо для того лица, которому он оказывал помощь в проведении данных мероприятий.

2.4. Использование резерва управленческих кадров

Основными направлениями использования резерва управленческих кадров являются:

- назначения на вакантные вышестоящие должности, в том числе перемещения между должностями для оптимального распределения кадровых ресурсов;

- реализация с привлечением лиц, включенных в резерв управленческих кадров, наиболее значимых проектов и мероприятий, направленных на совершенствование муниципальной политики в различных сферах жизнедеятельности государства и общества;

- привлечение лиц, включенных в резерв управленческих кадров, для подготовки резервов управленческих кадров иных уровней.

В случае появления вакантных должностей из числа должностей, являющихся целевыми при формировании резерва управленческих кадров, назначение на эти должности осуществляется преимущественно из резерва управленческих кадров.

Показателями личностно-профессионального развития лица, включенного в резерв управленческих кадров, и уровня его готовности к замещению руководящей должности признаются:

- высокая эффективность и результативность деятельности (в том числе способность решать задачи развития как в рамках, так и за пределами непосредственных должностных обязанностей), в том числе подтверждаемая результатами оценки деятельности по основному месту работы;

- получение дополнительного профессионального образования или второго высшего (магистратуры) по направлениям подготовки «Менеджмент в образовании», «Управление персоналом», «Государственное и муниципальное управление»;

- прохождение комплексных и тематических программ повышения квалификации, стажировки;

- участие в качестве докладчиков на семинарах, конференциях, совещаниях и других мероприятиях;

- карьерные перемещения и их характер;
- наличие признанных и подтвержденных профессиональных и управленческих достижений участника резерва;
- личностно-профессиональное развитие участников резерва, рост их управленческой и экспертной компетентности, прежде всего, в рамках реализации мероприятий, предусмотренных планом развития;
- профессиональная активность лица, включенного в резерв управленческих кадров, в профессиональном сообществе (сетевом сообществе);
- участие в разработке и реализации проектов, программ и событий по совершенствованию реализации государственной и региональной политики в сфере образования;
- и другие.

Ежегодно по итогам периода нахождения участника в составе резерва управленческих кадров проводится регулярная оценка их управленческой готовности, определяется ее динамика на основе анализа личностно-профессиональных достижений, представленных лично участниками резерва; анализа включенности и активности, их продуктивного участия в предложенных мероприятиях; карьерной динамики; результатов прохождения профессиональной образовательной программы. На основе данных оценки динамики управленческой готовности участников управленческих резервов формируется динамический рейтинг резервистов как интегративного комплексного показателя управленческой готовности на «входе» в состав резерва и показателя ее динамики. На основе регулярной оценки может формироваться итоговый рейтинг участников резерва, который можно использовать для последующего принятия кадровых решений.

2.5. Исключение из резерва управленческих кадров

Исключение из резерва управленческих кадров осуществляется в случаях:

- достижения лицом, включенным в резерв управленческих кадров, предельного возраста пребывания в резерве управленческих кадров;
- предоставления кандидатом недостоверных сведений при включении его в резерв управленческих кадров;
- инициативы лица, включенного в резерв управленческих кадров, об исключении его из резерва управленческих кадров с его личного согласия;
- назначения лица, включенного в резерв управленческих кадров, на вышестоящую целевую управленческую должность;
- по прочим обстоятельствам, делающим пребывание в резерве управленческих кадров или назначение из резерва управленческих кадров невозможным (потеря гражданства, признание недееспособным, вступление в законную силу обвинительного приговора суда по уголовному делу, смерть и иные обстоятельства);
- по иным основаниям, предусмотренным порядком формирования и работы с резервом управленческих кадров.

2.6. Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров

По результатам работы с резервом управленческих кадров не реже одного раза в год, а также нарастающим итогом за два и три года осуществляется оценка эффективности такой работы.

С учетом специфики резервов управленческих кадров различных уровней в обязательном порядке определяются показатели и механизмы оценки эффективности такой работы.

Эффективность работы с резервами управленческих кадров определяется исходя из целей и задач их формирования и использования, а также по отдельным этапам (привлечение и отбор, личностно-профессиональное развитие и обучение, использование / реализация резерва управленческих кадров и т.п.).

Основными показателями эффективности работы с резервом управленческих кадров являются:

- доля лиц, назначенных из резерва управленческих кадров, по отношению к общему количеству лиц, включенных в резерв управленческих кадров (отражает степень использования лиц, включенных в резерв управленческих кадров, для замещения целевых и иных должностей, мобильность резерва управленческих кадров);

- доля целевых должностей, на которые назначены лица из резерва управленческих кадров (отражает эффективность планирования использования резерва управленческих кадров как источника замещения должностей);

- доля назначений из резерва управленческих кадров по отношению к общему количеству назначений на управленческие должности (отражает эффективность резерва управленческих кадров как инструмента формирования кадрового состава).

К дополнительным показателям эффективности работы с резервом управленческих кадров могут быть отнесены:

- показатели эффективности привлечения и отбора в резерв управленческих кадров (общий уровень развития личностно- профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров, включая уровень образования, профессионального и управленческого опыта, результаты выполнения тестов, кейсов, итоговый средний рейтинговый балл кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров; соотношение представленных кандидатов в резерв управленческих кадров и зачисленных в резерв управленческих кадров; иные показатели);

- показатели личностно-профессионального развития и обучения лиц, включенных в резерв управленческих кадров (доля лиц, принявших участие в образовательных программах и мероприятиях в период нахождения в резерве управленческих кадров; удовлетворенность лиц, включенных в резерв управленческих кадров, уровнем реализации образовательных программ, в которых они принимали участие; динамика изменения уровня развития личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров; уровень личностно-профессиональных достижений лиц, включенных в резерв управленческих кадров; доля лиц, включенных в резерв управленческих кадров, получивших назначения, из числа прошедших подготовку; иные показатели);

- иные показатели резервов управленческих кадров.

Доля лиц, назначенных из резерва управленческих кадров, по отношению к общему количеству лиц, включенных в резерв управленческих кадров в течение календарного года:

- при количестве лиц, включенных в резерв и назначенных из резерва управленческих кадров до 10% - низкая эффективность; от 10 до 20% - средняя эффективность; от 20 до 30% - высокая эффективность; свыше 30% - очень высокая эффективность.

Доля управленческих должностей, на которые назначены лица из резерва управленческих кадров, по отношению к общему количеству ставших вакантными управленческих должностей в течение календарного года:

- при замещении из числа всех вакантных управленческих должностей лицами из резерва управленческих кадров до 30% - низкая эффективность; от 30 до 50% - средняя эффективность; от 50 до 70% - высокая эффективность; свыше 70% - очень высокая эффективность.

Доля лиц, включенных в резерв управленческих кадров и принявших участие в реализации приоритетных региональных проектов в течение календарного года:

- при количестве лиц, включенных в резерв и принявших участие в проектах в составе рабочих групп (проектных команд) менее 50% - низкая эффективность; от 50 до 65% - средняя эффективность; от 65 до 80% - высокая эффективность; свыше 80% - очень высокая эффективность.

3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Изменения и дополнения к настоящему Положению вносятся приказами начальника отдела образования. Информация о кадровом резерве размещается на сайте отдела образования.

Приложение 1
к Положению о кадровом резерве
руководителей муниципальных образовательных
организаций

В комиссию по проведению конкурсного отбора
для зачисления в кадровый резерв руководителей
муниципальных образовательных организаций
Тюхтетского муниципального округа

(фамилия, имя, отчество)

(должность, место работы)

заявление.

Прошу зачислить меня в кадровый резерв руководителей муниципальных образовательных организаций по должности _____
(указать наименование должности).

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

Даю согласие на обработку моих персональных данных в базе данных кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных организаций по должности в порядке, установленном Федеральным законом от 27.07.2006 г. №152-ФЗ «О персональных данных».

(дата)

(подпись)

Анкета (резюме) кандидата в резерв руководителей образовательных организаций

Фамилия _____
 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 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.; результаты участия)	

Участие в научно – исследовательской или экспериментальной деятельности, в реализации каких управленческих проектов принимал участие; участие в реализации приоритетных региональных проектов	11
Государственные награды, иные награды, знаки отличия	
Дополнительные сведения: -способность к быстрому освоению новых сфер деятельности (да/нет); -личностные компетенции и качества (перечислить); -лидерские качества (перечислить); -другое (указать что).	

Дата _____

Подпись _____

Приложение 3
к Положению о кадровом резерве

Представление руководителя образовательной организации на кандидата в кадровый резерв руководителей муниципальных образовательных организаций

ФИО, должность руководителя _____

ФИО кандидата в резерв _____

Должность, занимаемая работником на момент выдвижения в резерв _____

Дата назначения на эту должность _____

Продолжительность работы в образовательной организации, занимаемые должности

Степень и качество участия кандидата в резерв в решении поставленных перед коллективом учреждения задач; сложность выполняемой им работы и ее результативность

Соответствие профессиональных качеств квалификационным требованиям по занимаемой должности руководителя муниципальной образовательной организации

Предложения и рекомендации по планированию подготовки кандидата в резерв (профессиональная подготовка, включение в кадровый резерв на определенную должность и т.д.)

Подпись руководителя _____

Дата _____

Сводная таблица на кандидатов в кадровый резерв

№	ФИО	Должность, место работы	Пед. стаж/стаж работы на руководящих должностях	Квалификационная категория	Должность, на которую включен в кадровый резерв (с указанием года включения в кадровый резерв)	Заслуги в профессиональной деятельности (награды, участие в конкурсах и др.)	Контактный телефон

Состав комиссии по проведению конкурсного отбора для зачисления в кадровый резерв руководителей муниципальных образовательных учреждений

Студенова Елена Васильевна, начальник отдела образования администрации Тюхтетского района Красноярского края, председатель комиссии

Цвых Татьяна Васильевна, главный специалист отдела образования, заместитель председателя комиссии

Коновалова Елена Юрьевна, главный специалист отдела образования, секретарь комиссии

Члены комиссии:

Летунова Наталья Васильевна, методист отдела образования

Подземельная Анна Васильевна, методист отдела образования