

ПРИКАЗ

Об утверждении Положения
о формировании резерва
управленческих кадров

№ 93а от 19.04.2021

С целью обеспечения подготовки резерва управленческих кадров для муниципальных ОУ Болховского района, обеспечения потребности образовательных учреждений в квалифицированных руководителях, обладающих подготовкой к решению задач системы муниципального образования ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о формировании и подготовке резерва управленческих кадров на должности руководителей муниципальных образовательных учреждений Болховского района (Приложение 1).
2. Утвердить список конкурсной комиссии для включения кандидатов в резерв управленческих кадров (Приложение 2).
3. Провести формирование резерва управленческих кадров на 2022-2025 годы в срок до 1 октября 2021г.
4. Контроль за исполнением приказа возложить на Гуляеву Е.А., заместителя начальника Отдела.

Начальник Отдела



Т.А. Анисимова

Т.А. Анисимова

ПОЛОЖЕНИЕ
О ФОРМИРОВАНИИ И ПОДГОТОВКЕ РЕЗЕРВА
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ
на должности руководителей муниципальных образовательных
организаций

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Болховского района, Положением об Отделе образования администрации Болховского района.

1.2 Положение устанавливает единый порядок работы по формированию резерва управленческих кадров в сфере образования (на должности руководителей муниципальных образовательных организаций Болховского района).

1.3 Резерв подразделяется на:

- резерв руководящих кадров организаций общего образования;
- резерв руководящих кадров организаций дополнительного образования;
- резерв руководящих кадров организаций дошкольного образования.

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

2. Цели и задачи

2.1 Целями формирования резерва управленческих кадров системы общего образования муниципалитета являются:

- обеспечение своевременного подбора претендентов на должности, для замещения которых формируются резервы управленческих кадров, из числа руководителей и педагогических работников обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом;
- осуществление планомерной подготовки и профессионального развития управленческих кадров Болховского района;
- создание условий для развития кадрового потенциала системы образования Болховского района.

3. Принципы формирования резерва

3.1 Принципами формирования резерва управленческих кадров системы образования Болховского района являются:

- добровольность включения и нахождения в кадровом резерве;

- гласность при формировании кадрового резерва;
- объективность оценки профессиональных качеств и результатов служебной деятельности;
- соблюдение равенства прав граждан при включении в кадровый резерв.

3.2 Зачисление в кадровый резерв осуществляется в соответствии с личными способностями, уровнем профессиональной подготовки, результатами профессиональной деятельности на основании заявления работника или представления руководителя ОУ.

3.3 При формировании резерва управленческих кадров системы образования муниципалитета недопустима дискриминация по признакам пола, национальности, религиозных и политических взглядов.

4. Источники формирования резерва.

4.1 Источниками резерва могут быть:

- руководящие работники образовательных организаций;
- педагогические работники, руководители структурных подразделений образовательных организаций, имеющие соответствующее образование и положительно зарекомендовавшие себя в трудовой деятельности.

5. Порядок формирования резерва

5.1 Резерв формируется и утверждается приказом руководителя Отдела образования с учетом прогноза текущей и перспективной потребности в управленческих кадрах системы образования на конкурсной основе и оформляется в виде списков по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

5.2 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.

5.3 Конкурсная комиссия по формированию резервов управленческих кадров может использоваться разные методики оценки кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров. Оценка кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров, включает сбор и анализ показателей, характеризующих уровень развития личностно-профессиональных и управленческих ресурсов, на основе изучения профессионального опыта и особенностей карьерных траекторий, тестирования, решения кейсов, оценки результатов деятельности, оценки объективных показателей участия лиц, включенных в резерв управленческих кадров и кандидатов в резерв управленческих кадров в программах, проектах и мероприятиях по личностно-профессиональному развитию, учета других наиболее значимых профессиональных достижений.

5.4 Конкурсная комиссия по формированию резерва управленческих кадров создается на основании приказа начальника Отдела образования на срок не менее 3 лет из числа авторитетных руководителей муниципальных ОУ, работников Отдела образования, представителей общественных организаций в количестве не менее 5 человек. Начальник Отдела является председателем комиссии по должности. Комиссия собирается не реже 1 раза в год для рассмотрения кандидатов и принятия решения о включении кандидата, в резерв управленческих кадров. Оценка кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров, осуществляется на основе изучения показателей, характеризующих уровень развития личностно-профессиональных и управленческих ресурсов, на основе изучения профессионального опыта и особенностей карьерных траекторий, тестирования, решения кейсов, оценки результатов деятельности, оценки объективных показателей участия лиц, включенных в резерв управленческих кадров и кандидатов в резерв управленческих кадров в программах, проектах и мероприятиях по личностно-профессиональному развитию, учета других наиболее значимых профессиональных достижений.

отказе, исключении резервиста. Решение Комиссии оформляется протоколом и утверждается приказом начальника Отдела образования.

5.3 Состав резерва кадров обновляется по мере необходимости, но не реже 1 раза в год. Резерв формируется посредством подбора кандидатов на включение в резерв на основании рекомендаций:

- руководителей, педагогических коллективов образовательных организаций Болховского района;
- органа государственной власти, органа местного самоуправления или общественной организации (профсоюзной организации);
- путем самовыдвижения.

5.4 При отборе кандидатов на включение в состав отраслевого резерва кадров учитываются:

- наличие высшего профессионального образования;
- возраст (до 55 лет), педагогический стаж не менее 3 лет;
- мотивированное мнение педагогического коллектива;
- результаты работы за последние 5 лет деятельности;
- характеристика с места работы, отзывы о профессиональной деятельности, рекомендации, иные документы, подтверждающие профессиональные достижения (копии документов, подтверждающих прохождение курсов повышения квалификации, профессиональной переподготовки, участие в семинарах и конференциях (дипломы, свидетельства, удостоверения);
- заверенные руководителем перечни реализованных за последний период проектов с участием (под руководством) кандидата, организованных мероприятий; материалов аттестационных комиссий;

5.5 Основанием для включения в резерв управленческих кадров является:

- мотивированное ходатайство образовательной организации, органа государственной власти, органа местного самоуправления или общественной организации с предложением о включении в установленном порядке кандидата в резерв управленческих кадров;
- заявление с приложением документов, подтверждающих выполнение п. 5.4 материалов.

5.6 Основанием для отказа включения в резерв управленческих кадров является:

- не соответствие кандидата требованиям п. 5.4;
- предоставление документов, не позволяющих сделать вывод о результативности работы кандидата;
- наличие неснятых взысканий по основному месту работы;
- наличие препятствий для занятия педагогической деятельностью, предусмотренных ТК РФ.

5.7. Решение о включении или об отказе включения в кадровый резерв оформляется письменно и направляется в выдвигающую организацию или самовыдвиженцу в 10 дневный срок с момента его принятия.

5.8 Включение в резерв граждан осуществляется с их письменного согласия и оформляется приказом руководителя муниципального органа управления образованием на основании решения конкурсной комиссии.

5.9 Общий список педагогических работников, зачисленных в резерв управленческих кадров, утвержденный начальником Отдела образования, размещается на

сайте Отдела образования.

5.10 Срок нахождения кандидата в резерве кадров не может превышать 3 лет. По истечении этого срока кандидат исключается из списков резерва кадров. По решению конкурсной комиссии с учетом динамики личностно-профессионального развития лица, включенного в резерв управленческих кадров, срок его нахождения в резерве управленческих кадров может быть продлен.

6. Организация работы с резервом

6.1 Руководитель Отдела образования осуществляет общее руководство и несет ответственность за организацию работы по формированию резерва управленческих кадров и обучению включенных в него педагогических работников. Планирование, разработка и реализация программ профессионального развития лиц, включенных в резерв управленческих кадров, осуществляется с учетом подготовки к целевым должностям и индивидуальных карьерных планов лиц, включенных в резерв управленческих кадров

6.2. Подготовка педагогических работников, зачисленных в резерв управленческих кадров, проводится в следующих направлениях:

- повышения уровня профессиональной компетентности;
- повышение уровня управленческой компетентности;
- овладение практическими навыками работы в должности, на которую работник зачислен в резерв;

- тренинги эффективного управления (психологические тренинги).

6.3 Обучение группы резерва осуществляется:

- с отрывом от производства (курсы повышения квалификации, тренинги, семинары, курсы переподготовки кадров, стажировки) в учреждениях дополнительного профессионального образования, имеющих соответствующую лицензию;
- без отрыва от производства (по индивидуальным планам);
- путем привлечения к работе в экспертных, рабочих и творческих группах;
- через участие в подготовке и проведении семинаров, совещаний, конференций;
- через занятия самостоятельной теоретической подготовкой, включающей получение дополнительного профессионального образования;
- путем исполнения обязанности руководителя образовательной организации на период его отсутствия.

6.4 Работа по формированию резерва управленческих кадров ведется постоянно, включая оформление и своевременное обновление электронной базы данных списков работников, включенных в резерв.

7. Права и обязанности резервиста.

7.1 Лица, зачисленные в резерв, имеют право:

- знакомиться с документами, устанавливающими их права и обязанности по резервной должности;
- получать информацию и материалы, необходимые для выполнения обязанностей по резервной должности;

— участвовать в организации и работе курсовых мероприятий, семинаров, заседаний, совещаний;

— на сохранения места работы в период стажировки, повышения квалификации, длительных командировок.

7.2. Обязанности лиц, зачисленных в резерв:

— раза в год представлять в Отдел образования отчет об исполнении индивидуального плана профессионального развития;

— качественно и в сроки выполнять план подготовки;

— регулярно заниматься повышением квалификации;

— постоянно совершенствовать профессиональные навыки;

— в период исполнения обязанностей резервной должности обеспечивать качественное выполнение его функциональных обязанностей.

8. Исключение из резерва.

8.1 Основаниями исключения гражданина из резерва являются:

— назначение на должность руководителя образовательной организации;

— увольнение с работы или отзыв заявления на включение в резерв;

— письменное заявление гражданина об исключении из резерва;

— наступление и (или) обнаружение обстоятельств, препятствующих назначению на должность руководителя образовательного учреждения (или занятию педагогической деятельностью).

8.2 При наличии оснований, установленных пунктом 8.1 настоящего Положения, лицо исключается из резерва приказом начальника руководителя муниципального органа управления образованием.

8.3 Уведомление об исключении гражданина из резерва направляется ему в течение 10 дней.

9. Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров

9.1 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.

9.2 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.).

9.3 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 и 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).

Состав конкурсной комиссии по формированию управленческих кадров муниципальных образований

№ п/п	Имя	Должность
1	Григорьев В.А.	Директор Центра
2	Григорьев В.А.	Директор Центра
3	Григорьев В.А.	Директор Центра
4	Григорьев В.А.	Директор Центра
5	Григорьев В.А.	Директор Центра
6	Григорьев В.А.	Директор Центра
7	Григорьев В.А.	Директор Центра
8	Григорьев В.А.	Директор Центра
9	Григорьев В.А.	Директор Центра
10	Григорьев В.А.	Директор Центра

1. Целью формирования резерва управленческих кадров является создание кадрового запаса муниципальных образований, способного обеспечить их развитие в условиях рыночной экономики и глобализации мировой экономики.

2. Задачами формирования резерва управленческих кадров являются:

- а) выявление и привлечение в муниципальные образования высококвалифицированных управленческих кадров;
- б) создание условий для профессионального и личностного развития управленческих кадров;
- в) обеспечение ротации управленческих кадров между муниципальными образованиями;
- г) повышение эффективности управления муниципальными образованиями.

3. Формирование резерва управленческих кадров осуществляется на конкурсной основе.

4. Конкурс проводится в соответствии с Положением о формировании резерва управленческих кадров муниципальных образований.

5. В состав конкурсной комиссии по формированию резерва управленческих кадров входят представители администрации муниципального образования, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, а также представители общественности.

6. Конкурсная комиссия по формированию резерва управленческих кадров осуществляет следующие функции:

- а) организует проведение конкурса;
- б) осуществляет прием и рассмотрение заявок;
- в) осуществляет проведение собеседований;
- г) осуществляет формирование резерва управленческих кадров;
- д) осуществляет мониторинг работы управленческих кадров в резерве.

7. Срок действия резерва управленческих кадров составляет один год.

8. Управленческие кадры в резерве могут быть назначены на управленческие должности в муниципальные образования в соответствии с Положением о формировании резерва управленческих кадров муниципальных образований.

9. При назначении управленческих кадров в муниципальные образования из резерва управленческих кадров учитываются следующие факторы:

- а) квалификация;
- б) опыт работы;
- в) личностные качества;
- г) результаты собеседования;
- д) рекомендации.

10. При формировании резерва управленческих кадров учитываются интересы муниципальных образований и их жителей.

11. Формирование резерва управленческих кадров осуществляется в соответствии с принципами открытости, прозрачности, справедливости и эффективности.

12. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения.