

АДМИНИСТРАЦИЯ ИРБЕЙСКОГО РАЙОНА
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ИРБЕЙСКОГО РАЙОНА

Приказ № 335

от «29» декабря 2020 года

«Об утверждении Положения»

В целях реализации муниципальной программы «Развитие образования Ирбейского района на 2015-2030 гг.» в направлении формирования резерва административно-управленческих работников образовательных организаций

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение по формированию и подготовке кадрового резерва руководящих работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации Ирбейского района
2. Образовательным организациям включиться в деятельность по формированию резерва административно-управленческих работников образовательных организаций через включение педагогических работников в программу по подготовке резерва административно-управленческих работников образовательных организаций. Списки педагогов предоставить до 15 января 2021 года в управление образования специалисту по кадрам Радченко Н.Н.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель управления образования
администрации Ирбейского района:



Н.И.Черникова

ПОЛОЖЕНИЕ
по формированию и подготовке кадрового резерва руководящих
работников муниципальных образовательных организаций,
подведомственных управлению образования администрации Ирбейского
района

1. Общие положения

Настоящее Положение о кадровом резерве руководящих работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации Ирбейского района (далее - Положение), определяет принципы, порядок формирования и ведения кадрового резерва для замещения вакантных должностей «руководитель», «заместитель руководителя» муниципальных образовательных организаций.

Деятельность по формированию и работе с кадровым резервом проводится ежегодно.

Целями и задачами формирования кадрового резерва в системе образования Ирбейского района являются:

- оперативное замещение ключевых должностей за счет внутренних ресурсов ОО;
- сохранение принципа преемственности в управлении образовательной организации.
- планирование и стимулирование карьерного роста и обучения работников сферы образования;
- снижение рисков при назначениях сотрудников на управленческие должности.

Целью работы с кадровым резервом является повышение качества подготовки руководящего состава образовательных организаций.

2. Организация работы с резервом

2.1. Кадровый резерв – это специально сформированная группа граждан, отвечающих квалификационным и иным требованиям, установленным действующим законодательством, способных по своим деловым, личностным, морально-этическим качествам осуществлять профессиональную

деятельность на должностях руководителя, заместителя руководителя муниципальных образовательных организаций.

2.2. Формирование кадрового резерва строится на принципах:

актуальность, учет реальной потребности в замещении должностей и дающего зачисленным в резерв кандидатам реальные шансы на повышение;

перспективность, учет возрастного ценза, установленного для некоторых должностей, и гарантирующего кандидату необходимый временной запас до выхода на пенсию;

соответствие, учет требований к должности, а также морально-психологическим и деловым качествам кандидата;

гласность, информация для сотрудников, включенных в кадровый резерв, для потенциальных кандидатов, а также о замещаемых должностях и предполагаемых позициях должна быть открытой.

2.3. Порядок подбора кандидатов в кадровый резерв.

Кадровый резерв представляет собой список работников, сформированный из следующих групп:

- 1) для включения в резерв на должность руководителя муниципальной образовательной организации, подведомственной управлению образования администрации Ирбейского района;
- 2) для включения в резерв на должность заместителя руководителя муниципальной образовательной организации, подведомственной управлению образования администрации Ирбейского района.

Критериями отбора на включение в кадровый резерв являются:

А) Возраст. В резерв руководителей не рекомендуется включать сотрудников старше 45 лет, возраст сотрудников, рассматриваемых в качестве кандидатов на руководящую должность — 27–45 лет. Это обусловлено уровнем профессионального, жизненного опыта, наличием высшего образования, а также желанием в профессиональном становлении, личной самореализации и выстраивании долгосрочных карьерных планов.

Б) Образование. Кандидаты на должность руководителя образовательной организации должны иметь высшее педагогическое образование и соответствовать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, по соответствующим должностям руководителей образовательных организаций и (или) профессиональным стандартам ([ч. 2 ст. 51 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ](#)).

В) Опыт работы. Кандидаты должны иметь педагогический стаж работы не менее 5 лет в системе образования;

Г) Результаты профессиональной деятельности. Кандидаты должны иметь положительные результаты работы, презентацию собственного педагогического опыта и элементов управления.

Д) Стремление кандидата к самосовершенствованию, развитию своей карьеры. Отсутствие желания и профессиональная ограниченность могут стать главными препятствиями для включения в кадровый резерв, несмотря на полное соответствие кандидата требованиям резервируемой должности по другим критериям. Среди личностных качеств в приоритете - активная жизненная позиция, ответственность, стрессоустойчивость, дипломатичность, аккуратность и скрупулезность, организаторские способности и т.д.

2.4. Процедура формирования резерва:

Выдвижение педагогических работников в резерв происходит во второй половине учебного года:

- представление руководителя образовательной организации
- представление органами самоуправления (общим собранием коллектива, педагогическим советом, иными органами самоуправления, предусмотренными уставом образовательного учреждения), обеспечивающими государственно-общественный характер управления образовательным учреждением;
- профессиональными педагогическими объединениями, созданными в установленном порядке (предметные методические объединения, ассоциации по образовательным технологиям, профессиональные союзы)
- самовыдвижение.

Форма заявления в кадровый резерв в приложении 1.

Численный состав кандидатов, состоящих в кадровом резерве по каждой группе должностей не ограничен.

Проведение психодиагностического мероприятия с целью определения потенциальных возможностей кандидатов для резерва, лидерских качеств, психологических, индивидуальных особенностей, уровня мотивации и лояльности, а также истинного отношения к зачислению в кадровый резерв.

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).

Список кадрового резерва утверждается руководителем управления образования или лицом его замещающим.

2.6. Порядок работы по подготовке группы кадрового резерва

Основные задачи, решаемые в процессе подготовки кадрового резерва

1. Развитие необходимых качеств для работы на резервируемой должности.
2. Получение необходимых знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения предполагаемых функций.
3. Получение практического опыта применения знаний, умений, навыков в реальных условиях (замещение руководителя во время отпуска, стажировка).
4. Укрепление положительного имиджа резервистов.

Непосредственная работа с кадровым резервом в течение года организуется в рамках деятельности районной проблемно-творческой группы «Кадровый резерв» в соответствии с принятым планом работы. План работы включает мероприятия по организации обучения и оценке результатов обучения. Программы обучения должны включать общую теоретическую подготовку, специальную программу, индивидуальная программа, с включением практик ориентированных форм работы. По окончании работы группы проводятся мероприятия по оценке участников по выполнению индивидуального плана, рабочие показатели и рекомендации на получение дополнительного профессионального образования в области управления и менеджмента (управления организацией, персоналом) и т.д.

Результаты работы анализируются на совещании при руководителе УО (аппаратное) и даются рекомендации участникам группы кадрового резерва.

4. 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.

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).

При определении эффективности также используются данные, как дополнительные показатели эффективности:

- 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).

3. Ответственность при работе с кадровым резервом

Работа по формированию и подготовке кадрового резерва осуществляется при взаимодействии специалиста УО по кадрам, методистов ММЦ, руководителей ОО.

План по работе с кадровым резервом

Основные мероприятия	сроки	Ответственные
Анализ управленческих кадров. Информирование о результатах в ходе совещания директоров (май)	февраль- апрель	специалист УО по кадрам
Представление кандидатов в кадровый резерв	апрель-май	руководители ОО, самовыдвижение
Процедура отбора в кадровый резерв	май-июнь	специалист УО по кадрам, ММЦ
Утверждение состава и планирование работы ПТГ «Кадровый резерв»	июнь-август	специалист УО по кадрам, ММЦ
Составление индивидуальных программ обучения и сопровождения кандидата.	август	ММЦ
Сопровождение деятельности группы. Предоставление анализа по проведенной работе.	сентябрь-июнь	ММЦ
Анализ и освещение результатов работы с ПТГ «Кадровый резерв» совещании при руководителе УО (аппаратное)	сентябрь	специалист УО по кадрам

Приложение 1.
Форма заявления

В комиссию по формированию и
подготовке кадрового резерва
руководящих работников муниципальных
образовательных организаций

от _____

домашний адрес _____

контактный телефон _____

ЗАЯВЛЕНИЕ.

Прошу включить мою кандидатуру в состав кадрового резерва
руководящих работников муниципальных образовательных организаций,
подведомственных управлению образования администрации Ирбейского
района на должность _____

Дата _____

подпись _____