приложение 1

к приказу Отдела образования

от 28.09.2020 № 129

**Положение**

**по формированию, сопровождению и подготовке резерва управленческих кадров для муниципальных образовательных организаций общего образования Бакчарского района**

**1.Общие положения**

1.1.Настоящее положение разработано в соответствии с поручением Президента РФ по итогам совещания по формированию резерва управленческих кадров от 25 июля 2008 г., утвержденным 01 августа 2008 г. № Пр-1573, распоряжением правительства РФ от 22.04.2010 № 636-р (ред. от 30.12.2018) «Об утверждении федеральной программы «Подготовка и переподготовка управленческих кадров (2010- 2021 годы)» и, руководствуясь, Постановлением Администрации Томской области от 15.02.2012 № 51а «О комплексе мер по модернизации системы общего образования Томской области в 2012 году», распоряжением Губернатора Томской области от 29.12.2012 № 453-р «Об утверждении Положения о формировании и подготовке резерва управленческих кадров Томской области», распоряжением Департамента общего образования Томской области от 03.08.2020 г. №578-р «Об утверждении Модели по формированию, сопровождению и подготовке резерва управленческих кадров для муниципальных образовательных организаций общего образования Томской области».

1.2.Положение определяет принципы, порядок формирования, подготовки резерва управленческих кадров для муниципальных образовательных организаций общего образования Бакчарского района.

1.3. В настоящем Положении под кадровым резервом понимается группа лиц, обладающих способностью к управленческой деятельности, отве­чающих требованиям, предъявляемым к должности того или иного уров­ня, достигших положительных результатов в профессиональной и общественной деятельности и прошедших конкурсный отбор.

1.4. Формирование резерва проводится в целях:

- реализации эффективной кадровой политики в регионе;

- своевременного и оперативного замещения управленческих должностей лицами, соответствующие требованиям, предъявляемым к данным должностям;

- создания стабильного состава руководителей муниципальных образовательных организаций;

- повышения уровня мотивации работников системы общего образования Бакчарского района к профессиональному росту;

- сокращение периода адаптации вновь назначенного руководителя муниципальной образовательной организации при вступлении в должность.

1.5. Формирование резерва основано на принципах:

- равного доступа работников муниципальных образовательных организаций к зачислению в резерв в соответствии с их способностями и профессиональной подготовкой;

-объективности и всесторонней оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов на включение в резерв;

-добровольности включения и нахождения в кадровом резерве;

-гласности в формировании и работе с кадровым резервом;

-учета текущей и перспективной потребности в замещении руководящих должностей.

1.6. Формирование резерва не является препятствием для замещения руководящих должностей лицами, не включенными в резерв.

1.7. При формировании кадрового резерва недопустима дискриминация кандидатов по признакам пола, происхождения, национальности, религиозных и политических взглядов.

1.8. Резерв подразделяется на категории должностей в зависимости от типа образовательных организаций:

- резерв руководящих кадров организаций дошкольного образования;

- резерв руководящих кадров общеобразовательных организаций;

- резерв руководящих кадров организаций дополнительного образования.

1.9. Сбор и обработка персональных данных участников резерва допускается с их согласия в соответствии с принципами и правилами, предусмотренными Федеральным законом « О персональных данных».

**2. Порядок формирования кадрового резерва**

2.1. Резерв формируется и утверждается приказом начальника 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 № 2* к настоящему Положению.

2.2. Процесс формирования резерва кадров включает в себя следующие эта­пы:

- анализ рисков по действующим руководителям;

- определение текущей и перспективной потребности в резерве;

- формирование списка кандидатов в резерв.

2.3. Списочный состав участников кадрового резерва корректируется по мере необходимости, но не реже 1 раза в год

2.4. Резерв формируется посредством подбора кандидатов на включение в резерв на основании рекомендаций:

– руководителей образовательных организаций Бакчарского района;

– должностных лиц Отдела образования Администрации Бакчарского района, МКУ «Организационно-методического центра»;

– политических партий и иных общественных объединений;

– путем самовыдвижения.

2.5. Общими требованиями, предъявляемыми к кандидатам для включения в резерв являются:

- гражданство Российской Федерации;

- отсутствие судимости и (или) факта уголовного преследования;

- уровень образования (высшее);

- личностно-деловые качества.

2.6. При отборе кандидатов на включение в состав резерва управленческих кадров могут учитываться:

- мотивированное мнение общественных организаций, действующих депутатов всех уровней;

- результаты работы за последние 5 лет деятельности;

- характеристика с последнего места работы, отзывы о профессиональной деятельности, рекомендации, иные документы, подтверждающие профессиональные достижения (дипломы, свидетельства, удостоверения), заверенные руководителем перечни реализованных за последний период проектов, разработанных правовых актов, организованных мероприятий; справки аттестационных комиссий.

2.7. Включение гражданина в кадровый резерв осуществляется с его согласия, выраженного лично в письменной форме (*приложение 1)* и оформляется приказом начальника Отдела образования Администрации Бакчарского района.

**3. Организация конкурса для формирования**

**Процедура оценки и отбора кандидатов в резерв управленческих кадров**

3.1. Процедура оценки и отбора кандидатов в резерв осуществляется Комиссией по формированию кадрового резерва. Персональный состав, которой утверждается приказом начальника Отдела образования Администрации Бакчарского района.

3.2. Работа комиссии включает в себя следующие этапы:

3.2.1. Оценки и прогноза состояния управленческих кадров руководителей, прогноза исключения кандидатов из резерва;

3.2.2. Оценка и отбор кандидатов в кадровый резерв по наиболее важным критериям:

- интерес и высокая самомотивация в области реализации эффективной системы образования, способность к реализации творческого потенциала, умение проявлять лидерские качества, ориентироваться на перспективу, формировать команду и вести ее к положительным результатам;

- профессионализм, компетентность, целеустремленность, креативность, способность к конструктивному диалогу, самостоятельность в принятии решений;

- коммуникабельность, уверенность в себе, позитивное мышление, активная жизненная позиция. организаторские способности, стрессоустойчивость.

3.2.3. Составление списка кандидатов для включения в кадровый резерв;

3.2.4. Включение (исключение) кандидатов в кадровый резерв.

3.3. По итогам изучения и оценки документов, а также собеседования (при необходимости) Комиссией принимается одно из следующих решений:

- подлежит включению в кадровый резерв с составлением индивидуального плана развития кандидата;

- не подлежит включению в кадровый резерв.

3.4. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 членов Комиссии. Решение принимается в отсутствие кандидата большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии и оформляется протоколом.

3.5.. Гражданам, участвовавшим в отборе кандидатов, сообщается о результатах в письменной форме в течение месяца со дня его завершения.

3.6. Информация о результатах отбора в кандидаты резерва управленческих кадров размещается на официальном сайте Отдела образования Администрации Бакчарского района.

3.7.Лица, включенные в состав кадрового резерва на текущей календарный год, могут включаться в кадровый резерв и на последующие годы при условии положительного заключения Комиссии о результатах выполнения или индивидуального плана развития кандидатов.

3.8. С целью повышения эффективности кадрового резерва ежегодно проводится корректировка списков Кадрового резерва, в ходе которой оцениваются результаты подготовки кандидатов, даются заключения о возможности выдвижения кандидата на руководящую должность, целесообразности продолжения подготовки, корректировке индивидуального плана, исключении из резерва.

3.9. С лицами, включенными в резерв, проводится планомерная подготовка на основе общего и индивидуального планов *(Приложение 3*) развитие кандидатов на вакантные должности руководителей.

3.10. Индивидуальные планы развития кандидатов на вакантные должности руководителей образовательных организаций (далее - индивидуальный план) составляются непосредственно кандидатами, включенными в резерв, утверждаются руководителями образовательных организаций, в которых кандидаты осуществляют свою профессиональную деятельность.

3.11. Индивидуальный план может включать в себя следующие формы работы:

- самостоятельную теоретическую подготовку;

- профессиональная подготовка, повышение квалификации;

- участие в работе советов, комиссий, рабочих групп, совещаний, иных мероприятиях по вопросам управления образовательной организации.

3.12.Срок нахождения кандидата в резерве не может превышать 5 лет по срокам.

**4. Назначение и исключение из кадрового резерва**

4.1. На вакантную должность руководителя назначается кандидат включенный в резерв по соответствующей должности. Решение о выборе из имеющихся в резерве кандидатов и назначении их на должность руководителя принимает начальник Отдела образования Администрации Бакчарского района.

При этом кандидат дает согласие на замещение в форме заявления о назначении, либо в письменной форме отказывается от замещения предложенной вакантной должности.

4.2. Исключение кандидата из резерва осуществляется в соответствии с решением Комиссии по следующим основаниям:

- добровольный отказ от прохождения процедуры назначения на должность руководителя;

- назначение на должность руководителя, на замещение которой кандидат состоял в кадровом резерве;

- увольнение с работы по п.п.3,5,6,7,8,9,10,11 ст. 81, ч.2 ст.278, п.1.2. ст.336 Трудового кодекса РФ, а также увольнение за иные действия;

- отказ от прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации;

-личное заявление об исключении из резерва;

-сокращение должности руководителя в связи с реорганизацией или ликвидацией муниципальной образовательной организации;

- предоставления кандидатом недостоверных сведений на момент включения его в резерв управленческих кадров.

4.3. Решение об исключении кандидата из состава кадрового резерва принимаются Комиссией на очередном заседании.

**5. Организация работы с резервом**

5.1. Начальник Отдела образования осуществляет общее руководство за организацию работы по формированию резерва управленческих кадров и обучению включенных в него граждан.

5.2. Подготовка граждан, зачисленных в резерв управленческих кадров, проводится в следующих направлениях:

- повышение уровня профессиональной компетентности;

- повышение уровня управленческой компетентности;

- овладение практическими навыками работы в должности, на которую работник зачислен в резерв.

5.3.Обучение группы резерва осуществляется

- на уровне муниципальной системы образования в рамках реализации утвержденного муниципального плана подготовки резерва управленческих кадров (в том числе привлечения к работе в экспертных, проектных и творческих группах; самостоятельной теоретической подготовки, включающей получение дополнительного профессионального образования; исполнении обязанностей руководителя образовательной организации на период его отсутствия и т.д.);

- на уровне региональной системы образования:

с отрывом от производства (очные курсы повышения квалификации, тренинги, семинары, курсы переподготовки кадров до 500 часов, стажировки); без отрыва от производства (курсы повышения квалификации в дистанционной форме, вебинары ).

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

**6. Права и обязанности резервиста**

6.1. 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, повышения квалификации, длительных командировок.

6.2. Обязанности лиц, зачисленных в резерв:

-качественно и в сроки выполнять план подготовки;

-регулярно заниматься повышением квалификации:

-постоянно совершенствовать навыки работы с людьми;

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

**7. Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров**

7.1. По результатам работы с резервом не реже одного раза в два года муниципальными органами управления образования осуществляется оценка эффективности такой работы.

7.2.Основными показателями эффективности работы с резервом являются (приложение 5):

- доля лиц, назначенных из резерва управленческих кадров, по отношению к общему количеству лиц, включенных в резерв течение календарного года (отражает степень использования лиц, включенных в резерв, мобильность кадрового резерва);

- доля целевых должностей, на которые назначены лица из резерва (отражает эффективность планирования использования резерва);

- доля лиц, включенных в резерв управленческих кадров и принявших участие в реализации приоритетных региональных проектов, реализуемых органами исполнительной власти в течение календарного года;

-доля назначения из резерва по отношению к общему количеству назначений на руководящие должности (отражает эффективность резерва как инструмента формирования кадрового резерва).

7.3. Дополнительные показатели работы с резервом:

- количество мероприятий по обучению, повышению квалификации лица, состоящего в резерве, относительно общего количества мероприятий для управленческих кадров;

-уровень текучести кадрового резерва (количество выбывших по результатам оценочных мероприятий, по собственному желанию);

- анализ качественного состояния резервистов: соответствие утвержденным требованиям, вовлеченность в программы подготовки, эффективность коммуникаций с наставником и коллегами и т.д.

7.4.Эффективность резерва обеспечивается прежде всего, созданием условий для обучения, повышения квалификации, профессионального роста кандидатов на руководящие должности.

Приложение 1

от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_2020 г.

в конкурсную комиссию по отбору

кандидатов в кадровый резерв для

замещения вакантных должностей

руководителей муниципальных

образовательных организаций

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

наименование ОО

от­­­­­­­­­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

проживающего по адресу: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

телефон\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу принять документы и рассмотреть мою кандидатуру для включения в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных образовательных организаций \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_на должность

(наименование муниципалитета)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Согласен на проверку достоверности представленных мною сведений для включения в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных образовательных организаций и обработку моих персональных данных.

Необходимые документы прилагаю на \_\_\_\_\_л.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.

Подпись

Приложение 2

от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_2020 г.

**Список лиц, включенных в кадровый резерв**

**для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных образовательных организаций Бакчарского района**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | ФИО | Дата рождения | Должность, место работы на момент включения в резерв | Стаж руководящей должности (при наличии) | Образование (уровень, учебное заведение) | Дополнительное профессиональное образование | Дата постановки в резерв | Должность, на замещение которой включен в резерв |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Приложение 3

от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_2020 г.

**План**

**индивидуальной подготовки лица, включенного в резерв**

**управленческих кадров Бакчарского района**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(целевая должность)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

((Ф.И.О., занимаемая должность)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(образование)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дополнительное образование)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Наименование мероприятия индивидуальной подготовки** | **Сроки и место его поведения** | **Отметка о выполнении** | **Примечание** |
| 1 | Высшее образование |  |  |  |
| 2 | Дополнительное профессиональное образование (переподготовка, повышение квалификации) |  |  |  |
| 3 | Самоподготовка по проблемам |  |  |  |
| 4 | Стажировка (где и по какому направлению) |  |  |  |
| 5 | Работа в комиссиях, рабочих группах и т.п. |  |  |  |
| 6 | Индивидуальное консультирование |  |  |  |
| 7 | Участие в семинарах в рамках корпоративной учебы |  |  |  |

Ответственный за подготовку лица, включенного в Резерв:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О., должность ) (подпись)

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

С планом подготовки ознакомлен:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О., должность ) (подпись

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

Приложение 4

от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_2020 г.

Критерии для оценки уровня квалификации и результатов труда

при включении кандидата в кадровый резерв руководителей муниципальных образовательных организаций

Ф.И.О. кандидата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии для оценки квалификации и результатов труда | Да/нет |
| Квалификационные требования | | |
| 1. | Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или высшее профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики |  |
| 2. | Стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет |  |
| 3. | Наличие опыта руководящей, организаторской работы, руководство группой педагогов |  |
| 4. | Обобщение и распространение собственного педагогического, управленческого, организаторского опыта |  |
| 5. | Участие в разработке и реализации проектов и программ по проблемам повышения качества образования |  |
| 6. | Наличие внедренных разработок |  |
| 7. | Повышение квалификации, профессиональная переподготовка |  |
| 8. | Участие в профессиональных конкурсах |  |
| 9. | Позитивная динамика достижений в профессиональной деятельности |  |

Приложение 5

от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_2020 г.

**Показатели эффективности работы с резервом управленческих кадров**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Название показателя | описание | оценка |
| 1 | Доля лиц, назначенных из резерва управленческих кадров, по отношению к общему количеству лиц, включенных в резерв течение календарного года (ЭфР1) | отражает степень использования лиц, включенных в резерв, мобильность кадрового резерва | Для показателя ЭфР1: при количестве лиц, включенных в резерв и назначенных из резерва управленческих кадров от 10 до 20%-средняя эффективность, от 20 до 30% - высокая эффективность. |
| 2. | Доля целевых должностей, на которые назначены лица из резерва, по отношению к общему количеству ставших вакантными целевых должностей в течение  календарного года (ЭфР2) | Отражает эффективность планирования использования резерва | Для показателя ЭфР2: при замещении из числа всех вакантных целевых должностей лицами из резерва управленческих кадров 10 % -средняя эффективность, от 20 до 30% - высокая эффективность. |
| 3. | доля лиц, включенных в резерв управленческих кадров и принявших участие в реализации приоритетных региональных проектов, реализуемых органами исполнительной власти в течение календарного года (ЭфР2) | Отражает предназначение резерва управленческих кадров как команды руководителей, вовлеченных в деятельность органов власти, связанной с решением задач развития (проектных задач) | Для показателя ЭфР3: при количестве лиц, включенных в резерв и принявших участие в проектах в составе рабочих групп (проектных команд) менее 20% -низкая эффективность, от 20% до 50% средняя эффективность; от 50% -высокая эффективность. |
| 4. | доля назначения из резерва  по отношению к общему количеству назначений на руководящие должности (ЭфР4) | отражает эффективность резерва как инструмента формирования кадрового резерва | Для показателя ЭфР4: при назначении из числа резерва управленческих кадров 20%- средняя эффективность; от 20% до 50% -высокая эффективность. |