



КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
муниципального района
Усольского районного муниципального образования

ПРИКАЗ

От 29.12.2020 г.

р.п.Белореченский

№ 468

О формировании кадрового резерва
в системе образования Усольского района

В целях создания и эффективного использования кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций Усольского районного муниципального образования (далее – Усольского района), руководствуясь п.6.4.8. Положения о Комитете по образованию,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о порядке формирования резерва управленческих кадров муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Усольского района (Приложение 1);
2. Утвердить Программу по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Усольского района (Приложение 2);
3. Утвердить Комиссию по формированию кадрового резерва в следующем составе:
 - Татарникова Н.Г., председатель Комитета по образованию, председатель Комиссии;
 - Кириллюк К. А., методист МБУ «Центр развития образования», секретарь Комиссии;
 - Приходько В. Н., заместитель председателя Комитета по образованию, член Комиссии;
 - Кондратова Л.Г., директор МБУ «Центр развития образования», член Комиссии;
 - Пономарева А.А., методист МБУ «Центр развития образования», член Комиссии;
 - Семенюра О.В., председатель Районного родительского Комитета, член Комиссии;
 - Юхневич М.Н., председатель Усольской районной организации Профсоюза работников образования.

4. Назначить Приходько В. Н., заместителя председателя Комитета по образованию Усольского района, ответственным за выполнение Программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Усольского района.

5. Контроль по исполнению данного приказа оставляю за собой.

Председатель



Н. Г. Татарникова

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке формирования резерва управленческих кадров муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Усольского района

I. Общие положения.

1. Настоящее положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, Иркутской области, нормативно –правовыми актами Усольского районного муниципального образования.
2. Положение о порядке формирования резерва управленческих кадров муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Усольского района (далее –Положение) определяет порядок формирования кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных организаций и порядок работы с лицами, включенными в резерв.
3. Кадровый резерв руководителей муниципальных образовательных организаций (далее – кадровый резерв) представляет собой сформированную группу перспективных граждан, обладающих знаниями, опытом и личными качествами, и зачисленные в списки резерва для систематической целевой подготовки, ориентированные на получение знаний и навыков, необходимых для назначения на должность:
 - заведующего муниципальным дошкольным образовательным учреждением;
 - директором муниципального общеобразовательного учреждения;
 - директором муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования;
4. Формирование кадрового резерва осуществляется в целях:
 - своевременного замещения вакансий по должности: заведующего, директора;
 - снижение рисков при назначении руководящих работников;
 - мотивация карьерного роста работников и дополнительного стимулирования их на повышение образовательного уровня и профессиональной квалификации;
 - постоянного пополнения резерва высококвалифицированными кадрами.
 Достижение этих целей связано с формированием и развитием у граждан, зачисленных в резерв. профессионально необходимых знаний, деловых и личностных, обеспечивающих успешное выполнение функциональных обязанностей.
4. Работа с кадровым резервом включает в себя:
 - анализ потребности в резерве;
 - выявление работников, имеющих потенциал;
 - оформление и утверждение списков кадрового резерва;
 - целевая подготовка граждан, включенных в списки резерва;
 - обновление списков кадрового резерва;
6. Кадровый резерв формируется по приказу председателя Комитета по образованию сроком на 2 года.

7. Кадровый резерв оформляется в виде перечня лиц по соответствующим должностям и утверждается председателем Комитета по образованию Усольского района.

II. Порядок формирования резерва

1. Выдвижение кандидатов для включения в кадровый резерв может проводиться следующими способами:
 - выдвижение сотрудника образовательного учреждения руководителем образовательного учреждения Усольского района;
 - в порядке самовыдвижения;
 - по итогам конкурса на замещение вакантной должности руководителя муниципального образовательного учреждения.
2. Выдвижение сотрудника образовательного учреждения для включения в кадровый резерв осуществляется руководителем образовательного учреждения только с согласия сотрудника.
3. При самовыдвижении для включения в кадровый резерв гражданину необходимо предоставить в Комитет по образованию Усольского района личное заявление с приложением следующих документов:
 - анкета (Приложение);
 - копия паспорта или заменяющего его документа;
 - копия документов, подтверждающих необходимое профессиональное образование, стаж работы и квалификацию;
 - характеристику с места работы;
 - справка об отсутствии судимости.
4. Все граждане, независимо от способа выдвижения в кадровый резерв, проходят процедуру оценки, соответствующую той должности, на которую они претендуют.
5. Процедура оценки заключается в определении профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности, их соответствие квалификационным требованиям этой должности.
6. Процедуру оценки проводит Комиссия по формированию кадрового резерва (далее – Комиссия), созданная приказом председателя Комитета по образованию Усольского района.
7. Отбор кандидатов для включения в кадровый резерв производится Комиссией на основании анализа представленных кандидатами документов об образовании, осуществления трудовой деятельности, анкетных данных. При оценке профессиональных и личных качеств кандидатов Комиссия исходит из соответствия квалификационных требований к должности, учитывая профессиональный уровень, заслуги, опыт работы в сфере управления, деловые и личностные качества кандидатов.
8. По итогам процедуры оценки Комиссией в отношении каждого кандидата принимается решение о зачислении в кадровый резерв или исключение из числа кандидатов для зачисления в кадровый резерв и формируется список кадрового резерва.

9. Список кадрового резерва утверждается председателем Комитета по образованию Усольского района. После утверждения списка кадрового резерва всем кандидатам объявляется о зачислении их в кадровый резерв.

10. По истечении 2-ух лет после формирования кадрового резерва его состав пересматривается и пополняется в установленном данным Положением порядке.

11. Лица, включенные в состав кадрового резерва, могут включаться в кадровый резерв и на следующие годы при условии положительного заключения Комиссии.

III. Подготовка кадрового резерва

1. Подготовка граждан, зачисленных в кадровый резерв, проводится в целях приобретения ими практических навыков для выполнения обязанностей по должности резерва.

Подготовка резерва может осуществляться с отрывов и без отрыва от производства.

2. Подготовка резерва может предусматривать теоретическую и практическую части.

Основными элементами программы теоретической подготовки являются:

- целевая профессиональная переподготовка и повышение квалификации;
- правовая подготовка;
- подготовка в области организации управления образовательными учреждениями;
- подготовка в области организации работы с кадрами;
- подготовка в области психологии управления;
- участие в конференциях, семинарах, совещаниях.

3. Основными формами практической подготовки являются:

- участие в подготовке проектов нормативно-правовых актов, документов по совершенствованию деятельности образовательных учреждений;
- привлечение к организации и проведение мероприятий по профилю деятельности предполагаемой к замещению должности;
- использование обязанностей по должности, на которую состоит в кадровом резерве.

IV. Реализация резерва и контроль за состоянием работы с резервом кадров

С целью повышения эффективности кадрового резерва через 2 года проводится корректировка списков кадрового резерва, в ходе которой оцениваются результаты подготовки, даются заключения о возможности кандидата на руководящую должность, целесообразности продолжения подготовки, исключения из резерва.

Документы, отражающие процесс и результаты подготовки лиц, состоящих в кадровом резерве, своевременно заносятся в личное дело кандидата.

ПРОГРАММА
по формированию резерва управленческих кадров в системе
образования Усольского районного муниципального
образования на 2020-2024 годы

**1. Паспорт программы по формированию резерва
управленческих кадров**

2.

1	Полное наименование Программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Усольского районного муниципального образования на 2020-2024 годы
2	Основанием для разработки программы	<p>Основанием для разработки программы являются следующие документы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утверждённая Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 27.12.2019); - Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; - Национальный проект «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16); - Стратегия социально –экономического развития Усольского районного муниципального образования до 2030 года; - Муниципальная программа «Развитие системы образования Усольского района» на 2020-2025 годы, утверждённая постановлением администрации МР УРМО от 01.11.2019г №1104; - Приказ Комитета по образованию Комитета по образованию от 29.12.2019г №468 «О формировании кадрового резерва в системе образования Усольского муниципального района»
3	Цель реализации программы	Цель – создать в районной системе образования условия, обеспечивающие развитие лидерских

		способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров.
4	Основные задачи реализации программы	<p>Задачи по формированию резерва управленческих кадров:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителя образовательных учреждений района, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом. 2. Осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя государственного образовательного учреждения. 3. Формировать и развивать у кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимые знания, деловые и личные качества, обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей руководителя. 4. Создать условия для развития кадрового потенциала образовательных учреждений района и мотивации вертикального карьерного роста работников.
5	Основные направления работы	<p>Основные направления работы по формированию резерва управленческих кадров:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя государственного образовательного учреждения; - сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения; - обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост; - методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост.
6	Сроки и этапы реализации Программы	<p>Срок реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Усольского района 2020-2024 годы. Этапы реализации Программы развития районной методической службы:</p>

		<p>- <i>этап разработки</i> (2020 год) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования;</p> <p>- <i>практический этап</i> (2020-2024 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования;</p> <p>- <i>аналитический этап</i> (2024 год) предусматривает анализ реализации комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования.</p>
7	Ожидаемый результат	Ожидаемый результат: в районной системе образования сформирован кадровый резерв руководителей образовательных учреждений в количестве не менее 95 % от общего числа руководителей (не менее 35 человек).
8	Основные показатели	<p>Основные показатели эффективности работы с кадровым резервом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля лиц, включённых в кадровый резерв, от общего числа руководителей, - доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя ОУ, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв; - доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя ОУ по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя ОУ; - доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв - уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв.
9	Разработчики Программы	Комитет по образованию Усольского муниципального района Муниципальное бюджетное учреждение «Центр развития образования Усольского района»

Список кандидатур для включения в кадровый резерв

№ п/п	Ф.И.О.	Дата рождения	образование	Место работы, должность	Стаж работы	Должность управленческих кадров для замещения	Информация о повышении квалификации, переподготовке (с указанием места повышения квалификации, темы, № удостоверения)	Профессиональные достижения

МП

Руководитель ОУ _____

(_____)

2. Система программных мероприятий с резервом управленческих кадров

№	Направления деятельности	Мероприятия	Результаты	Сроки	Ответственные
1	Выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя государственного образовательного учреждения	Запрос в образовательные организации о наличии педагогов, потенциально способных занимать руководящие должности в системе образования. Формирование списка резерва управленческих кадров Собеседование с лицами, претендующими на замещение должности руководителя ГОУ	Выявлены педагогические работники, желающие занимать руководящие должности в ОУ Сформирован список резерва управленческих кадров	Сентябрь 2021 Сентябрь 2023 Октябрь 2021г Октябрь 2023г	Комитет по образованию, МБУ «ЦРО», ОУ МБУ «ЦРО»
		Совещание для педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру. Составление индивидуального	Информирование педагогических работников, планирующих карьерный рост. Формирование индивидуального плана Составлен и согласован	Ноябрь 2021г Ноябрь 2023г Апрель 2022г Апрель 2023г Апрель 2024	Комитет по образованию Комитет по образованию Комитет по образованию, МБУ «ЦРО»
2	Сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих	Составление индивидуального		Декабрь 2021г Декабрь 2023г	Комитет по образованию,

МБУ «ЦРО» Кандидаты	Комитет по образованию, МБУ «ЦРО»	В течение года	Индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя ОУ	Кандидаты успешно выполняют мероприятия индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ГОУ
Кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения	Сопровождение кандидатов в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя государственного образовательного учреждения	Ежегодно (декабрь)	Проведён анализ результативности выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя ОУ	Комитет по образованию, МБУ «ЦРО»
3 Обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Стимулирование работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру, к получению профессионального образования, профессиональной	Ежегодно (август, декабрь)	Направление на курсы переподготовки по направлению «Менеджмент в образовании»	МБУ «ЦРО»

		переподготовке и к обучению в магистратуре по направлению «Менеджмент в образовании»	Расширение знаний и умений, развитие компетенций, необходимых для управления функционированием и развитием образовательной организации.	Ежегодно (в течение учебного года)	МБУ «ЦРО»
		Реализация дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Менеджмент в сфере образования»	Развитие профессиональных компетенций по различным аспектам управленческой деятельности	Ежегодно (в течение учебного года)	МБУ «ЦРО»
		Психолого-педагогическая диагностика лидерских качеств и управленческого потенциала	Составлены рекомендации по развитию лидерских качеств и управленческого потенциала	По запросу	МБУ «ЦРО»
4	Методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Инициирование участия педагогов, планирующих выстраивать вертикальную	Профессиональное и личностное развитие резерва управленческих кадров и	Ежегодно (в течение учебного года)	МБУ «ЦРО»

	<p>профессиональную карьеру, в методических мероприятиях для руководящих кадров</p> <p>Психологические тренинги для педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру</p> <p>Работа коммуникационные площадки для профессионального общения педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру.</p>	<p>педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост</p> <p>Личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный</p> <p>Информационное обеспечение самообразования резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост</p>	<p>Ежегодно (в течение учебного года)</p> <p>Ежегодно (в течение учебного года)</p>	<p>МБУ «ЦРО»</p> <p>МБУ «ЦРО»</p>
--	--	---	---	-----------------------------------

3. Мониторинг реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров

Программа по формированию резерва управленческих кадров будет считаться успешно реализованной, если она обеспечит достижение поставленных цели и задач.

С целью обеспечения эффективной реализации Программы развития и повышения результативности основных мероприятий в части достижения запланированных целевых показателей планируется осуществлять мониторинг реализации Программы (далее – мониторинг).

Основными задачами мониторинга являются:

- формирование системы непрерывного наблюдения и контроля за ходом реализации районной Программы;
- формирование, обобщение и систематизация информации о процессах планирования и реализации, а также о плановых и фактических результатах реализации Программы;
- обеспечение принятия обоснованных управленческих решений ответственными исполнителями, соисполнителями и участниками Программы;

Основными принципами мониторинга Программы развития являются:

- многоуровневость организации мониторинга;
- строгая периодичность формирования, представления и анализа отчётности;
- обязательная персональная ответственность за формирование отчётности;
- обоснованность, законность и регулярность формирования и обновления данных в системе отчётности;
- информативность и наглядность системы отчётности;
- иерархичность системы отчётности с распределением ответственности между ответственными исполнителями, соисполнителями и участниками районным проектом;
- эффективность системы мониторинга для целей снижения трудозатрат и рисков искажения информации.

Субъекты мониторинга: координатор реализации Программы.

Объектами мониторинга являются основные мероприятия и результаты реализации Программы.

Предметом мониторинга является деятельность ответственных исполнителей, соисполнителей и участников Программы.

Периодичность проведения мониторинга: 1 раз в год (декабрь).

Процедура проведения мониторинга: в декабре анализируется информация об условиях, процессах и результатах работы с кадровым резервом; составляется аналитический отчёт о работе по формированию резерва управленческих кадров, который предоставляется председателю Комитета по образованию Усольского районного муниципального образования

**Показатели эффективности работы
по формированию резерва управленческих кадров**

№	Показатели	Методы сбора информации	Механизмы анализа	Подготовка адресных рекомендаций
1	Анализ результативности выполнения годового плана работы по формированию резерва управленческих кадров	Сбор статистических и аналитических данных в электронном	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Составление годового плана работы по формированию резерва управленческих кадров
2	Удовлетворённость резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, методическим сопровождением	Онлайн-анкетирование	Анализ ответов и составление справки (декабрь)	Корректировка годового плана работы по формированию резерва управленческих кадров
3	Доля лиц, включённых в кадровый резерв, от общего числа руководителей	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации специалистам методических служб по организации сопровождения кадрового резерва
4	Доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя ГОУ, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации специалистам методических служб по организации сопровождения кадрового резерва
5	Доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв городского и районного уровней	Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры
6	Уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв	Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры