

Отдел образования администрации Бобровского муниципального района
Воронежской области

ПРИКАЗ

09.04.2020г.

№ 45/2

г. Бобров

**О формировании кадрового резерва руководителей
образовательных организаций
Бобровского муниципального района**

В целях формирования инструментов эффективной управленческой политики, выстраивания открытой современной системы отбора и подготовки управленческих кадров образовательных организаций Бобровского муниципального района в рамках регионального проекта «Учитель будущего», Национального проекта РФ «Образование»

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о формировании кадрового резерва руководителей образовательных организаций Бобровского муниципального района (далее Положение) — (Приложение 1).
2. Руководителям муниципальных образовательных организаций:
 - 2.1. Провести работу по формированию кадрового резерва руководителей образовательных организаций в соответствии с Положением.
 - 2.2. Списки кадрового резерва руководителей образовательных организаций, направить в отдел образования администрации Бобровского муниципального района эксперту по кадрам Балковой Е.И. в срок до 30 декабря 2020 года.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заместитель главы администрации —
руководитель отдела образования
администрации Бобровского
муниципального района



Ю.А. Шашкин

ПОЛОЖЕНИЕ

о формировании кадрового резерва руководителей образовательных организаций Бобровского муниципального района

1. Общие положения

Настоящее Положение определяет порядок формирования кадрового резерва руководителей государственных, муниципальных образовательных организаций, устанавливает единые принципы работы с кадровым резервом на основе задач регионального проекта «Учитель будущего» Национального проекта «Образование», является инструментом формирования эффективной кадровой политики в образовательной организации.

Положение о формировании кадрового резерва руководителей образовательных организаций Бобровского муниципального района разработано в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Формирование кадрового резерва проводится в целях обеспечения образовательной организации квалифицированными, успешными лидерами, обладающими высоким профессиональным и личностным потенциалом.

Задачи работы с кадровым резервом:

- повышение уровня мотивации работников системы образования Бобровского муниципального района к профессиональному росту;
- выявление наиболее способных к руководящей работе педагогических кадров;
- своевременное удовлетворение потребности в руководящих кадрах;
- сокращение периода адаптации вновь назначенного руководителя муниципальной образовательной организации Бобровского муниципального района при вступлении в должность;
- совершенствование деятельности по подбору и расстановке руководящих кадров системы образования в регионе;
- организация профессиональной подготовки и совершенствование управленческих компетенций у кандидатов в руководители.

Принципы формирования кадрового резерва:

- равный доступ работников государственных, муниципальных образовательных организаций к зачислению в резерв в соответствии с их способностями и профессиональной подготовкой;
 - объективность (оценка профессиональных и личностных качеств и результатов профессиональной деятельности кандидатов для зачисления в кадровый резерв осуществляется коллегиально на основе единых критериев);
 - добровольность включения и нахождения в кадровом резерве;
 - гласность в формировании и работе с кадровым резервом;
 - единство основных требований, предъявляемых к кандидатам на выдвижение;
 - конкурентность (желательно более одного кандидата на руководящую позицию);
 - актуальность (сведения о сотрудниках актуализируются ежегодно);
 - перспективность (список кандидатов создается как для текущих нужд в кадровом резерве, так и для будущих);
 - коллегиальность (решение о зачислении кандидата в резерв руководящих кадров должно приниматься администрацией образовательной организации в составе не только одного руководителя, но и его заместителей).
- При формировании кадрового резерва недопустима дискриминация кандидатов по признакам пола, происхождения, национальности, религиозных и политических взглядов.

2. Источники кадрового резерва

2.1. Источниками кадрового резерва муниципальных образовательных организаций являются:

- руководители подразделений образовательных организаций;
- педагогические работники и специалисты, имеющие соответствующее образование и положительно зарекомендовавшие себя в профессиональной деятельности;
- молодые перспективные педагоги и специалисты;
- иные квалифицированные специалисты системы образования.

2. Порядок формирования кадрового резерва

Процесс формирования резерва кадров включает в себя следующие этапы:

- анализ потребности в резерве;
- формирование списка должностей, на которые формируется кадровый резерв;
- формирование списка кандидатов в резерв;
- оценка кандидатур и отбор в кадровый резерв.

Формированием кадрового резерва занимается администрация образовательной организации совместно со специалистом кадровой службы.

Порядок согласования списка в резерв, оценка и отбор кандидатов в резерв определяется образовательной организацией самостоятельно.

Наиболее значимыми факторами и критериями при отборе кандидатов являются:

- мотивация труда: результативность, успешность, интерес к профессиональным проблемам, инновациям, стремление к расширению кругозора, ориентация на перспективу, успехи и достижения, систематическое повышение квалификации;

- профессионализм и компетентность: образовательный ценз, стаж работы, уровень профессиональной подготовленности, самостоятельность в принятии решений и умение их реализовывать, умение аргументировать свою позицию, отстаивать ее;

- личностные качества и потенциальные возможности: внимательность, гибкость, доступность, авторитетность, организаторские способности, эмоциональная устойчивость;

- результаты тестирования и др.

Списки кандидатов в резерв на основании решения администрации образовательной организации и личного заявления кандидата (приложение 1 к Положению) утверждаются приказом руководителя образовательной организации, согласовываются с отделом образования администрации Бобровского муниципального района.

-Утвержденные списки кадрового резерва являются одним из главных источников при назначении работников на руководящие должности.

Сведения о сотрудниках, включенных в список кадрового резерва, актуализируются ежегодно.

Обновление списка кадрового резерва осуществляется в соответствии с потребностью в замещении вакантных должностей.

3. Структура кадрового резерва

При формировании кадрового резерва определяются две группы:

- группа А (оперативный резерв) — кандидаты на замещение определенных должностей, которые готовы к работе на этих должностях в настоящий момент или в ближайшем будущем;

- группа Б (перспективный или стратегический резерв) — молодые педагоги или сотрудники с лидерскими качествами, которые в перспективе могут занять руководящие должности.

4. Общие принципы подбора кандидатов в резерв

Принципами подбора кандидатов в кадровый резерв являются:

- соответствие кандидатов квалификационным характеристикам должностей руководителей, занятых в сфере образования (согласно квалификационному справочнику);

- включение в кадровый резерв наиболее перспективных работников, не имеющих высшего профессионального образования по направлениям

подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или дополнительного профессионального образования в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики, с условием получения ими данного образования в период нахождения их кандидатуры в кадровом резерве;

- соответствие предельного возраста: по группе А — 55 лет для всех категорий, по группе Б — 35 лет;
- наличие у кандидата опыта общения и готовность к сотрудничеству, наличие навыков по установлению межличностных отношений;
- наличие у кандидата мотивации к совершенствованию и развитию карьеры.

5. Подготовка кадрового резерва

Работа по подготовке резерва кадров направлена на обеспечение качественной и интенсивной подготовки каждого кандидата из резерва к самостоятельной деятельности на более высоком уровне. Такая работа включает:

- обязательное повышение квалификации;
- временное замещение руководителя (отпуск, командировка и т.д.);
- участие в подготовке, проведении и работе семинаров, конференций, оргкомитетов и т.д.);
- привлечение кандидата к изучению вопросов в ходе мониторингов, аттестации педагогических кадров, лицензирования и аккредитации образовательных организаций в качестве экспертов;
- разработку индивидуальных планов подготовки кандидатов.

6. Исключение из состава кадрового резерва

Лица, включенные в состав кадрового резерва, могут быть исключены из его состава на следующих основаниях:

- наложение дисциплинарного взыскания;
- отказ от прохождения переподготовки или повышения квалификации;
- ухудшение состояния здоровья;
- достижение предельного возраста;
- неудовлетворительные результаты выполнения плана индивидуальной подготовки кандидата резерва;
- личное заявление кандидата об исключении из состава кадрового резерва;
- низкие результаты аттестации.

Приложение 1
к Положению о формировании кадрового резерва
руководителей образовательных организаций
Бобровского муниципального района

Руководителю образовательной организации

Ф.И.О.

(должность заявителя на момент подачи заявления)

Ф.И.О. заявителя

заявление.

Прошу рассмотреть мою кандидатуру для включения в кадровый резерв на замещение

«__» _____ 20__ г.

_____ (подпись)

Согласие на обработку персональных данных

паспорт серии _____, номер _____, выданный _____

«__» _____ года,

в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» даю согласие на обработку моих персональных данных, а именно: фамилия, имя, отчество; дата и год рождения; адрес проживания; домашний телефон; место работы и должность; E—mail; факс; уровень образования, какое учебное заведение окончено, год окончания; квалификация и специализация по диплому; сведения о повышении квалификации, профессиональной переподготовке; управленческий стаж; педагогический стаж, присвоенные категории и ученые степени; имеющиеся награды; должности, занимаемые за время работы в системе образования.

Данное согласие дано мной в целях включения моей кандидатуры в кадровый резерв руководителей образовательных организаций.

Я уведомлен(а) и понимаю, что под обработкой персональных данных подразумевается совершение над ними следующих действий: сбор, обработка, систематизация, накопление, хранение, уточнение, подтверждение, использование, распространение, уничтожение по

истечению срока действия Согласия, предусмотренных п. 3 ч. 1 ст. 3 Федерального закона №152—ФЗ.

Настоящее Согласие не устанавливает предельных сроков обработки

Дата

Подпись /расшифровка