



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«13» июня 2022 г.

№ 161

с.Оленёк

**Об утверждении Положения о формировании кадрового резерва для
замещения должностей руководителей
муниципальных образовательных организаций
муниципального района «Оленекский эвенкийский национальный район»
Республики Саха (Якутия)**

В целях совершенствования организации работы по подбору кадров для замещения должностей руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального района «Оленекский эвенкийский национальный район»

п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение о формировании резерва для замещения должностей руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального района «Оленекский эвенкийский национальный район» Республики Саха (Якутия).
2. МКУ «Оленекское РУО» (Иванова М.Х.) обеспечить организационно-методическое и документационное обеспечение формирования кадрового резерва, обеспечение работы Комиссии по формированию кадрового резерва для замещения должностей руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального района «Оленекский эвенкийский национальный район» Республики Саха (Якутия).
3. Обнародовать настоящее постановление на стенде официальной информации и на официальном сайте в сети Интернет.
4. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы по социальным вопросам МР «Оленекский эвенкийский национальный район» Павлову Т.Е.

И.о. главы



В.В. Христофоров

от «23» июня 2022 № 101

ПОЛОЖЕНИЕ
о формировании кадрового резерва для замещения должностей руководителей
муниципальных образовательных организаций муниципального района
«Оленекский эвенкийский национальный район» Республики Саха (Якутия)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о формировании резерва для замещения должностей руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального района «Оленекский эвенкийский национальный район» Республики Саха (Якутия) (далее – Положение) определяет порядок формирования резерва руководящих кадров для замещения должностей руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального района «Оленекский эвенкийский национальный район» Республики Саха (Якутия), а также условия и организацию работы с ним.

1.2. Резерв для замещения должностей руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального района «Оленекский эвенкийский национальный район» Республики Саха (Якутия) (далее - кадровый резерв) - представляет собой группу лиц, отвечающих установленным квалификационным требованиям, имеющих опыт педагогической и управленческой деятельности, успешно проявивших себя в профессиональной и общественной деятельности, обладающих необходимыми личными и деловыми качествами, высокой степенью ответственности, успешно прошедших конкурсный отбор и рекомендованных для замещения руководящих должностей.

1.3. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021г. №250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»).

2. Цели, принципы, направления формирования кадрового резерва

- 2.1. Формирование кадрового резерва осуществляется в целях:
- реализации эффективной кадровой политики муниципального района «Оленекский эвенкийский национальный район» Республики Саха (Якутия);
 - совершенствования деятельности по подбору и расстановке руководящих кадров в муниципальных образовательных организациях муниципального района «Оленекский эвенкийский национальный район» Республики Саха (Якутия);

- создания стабильного состава руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального района «Оленекский эвенкийский национальный район» Республики Саха (Якутия);

- повышения уровня мотивации работников системы образования муниципального района «Оленекский эвенкийский национальный район» Республики Саха (Якутия);

- выявления наиболее способных к руководящей работе педагогических кадров;

- сокращения периода адаптации вновь назначенного руководителя муниципальной образовательной организации.

2.2. Основными принципами формирования кадрового резерва являются:

- равный доступ граждан к включению в резерв в соответствии с их способностью и профессиональной подготовкой;

- включение в кадровый резерв в соответствии с личными способностями, уровнем профессиональной подготовки, результатами профессиональной деятельности и на основе равного подхода к кандидатам;

- добровольность включения кандидатов в кадровый резерв;

- объективность оценки профессиональных качеств и результатов деятельности;

- соблюдение равенства прав граждан при включении в кадровый резерв;

- гласность в формировании и работе с кадровым резервом.

2.3. Формирование кадрового резерва не является препятствием для замещения руководящих должностей лицами, не включенными в кадровый резерв.

2.4. Кадровый резерв подразделяется на категории должностей в зависимости от типа образовательных организаций:

- резерв руководителей общеобразовательных организаций;

- резерв руководителей дошкольных образовательных организаций;

- резерв руководителей организаций дополнительного образования.

2.5. Сбор и обработка персональных данных участников резерва допускается с их согласия в соответствии с принципами и правилами, предусмотренными Федеральным законом от 27.07.2006г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

2.6. Кадровый резерв формируется на конкурсной основе с учетом прогноза текущей и перспективной потребности в управленческих кадрах системы образования муниципального района «Оленекский эвенкийский национальный район» Республики Саха (Якутия) и оформляется в виде списков по форме согласно приложению №1 к настоящему Положению.

2.7. Работа с кадровым резервом включает следующие направления:

1) Формирование кадрового резерва:

- анализ потребности в резерве проводится: с учетом оценки укомплектованности муниципальных образовательных организаций управленческими кадрами, наличием рисков по действующим руководителям, с учетом планов перспективного развития системы образования (ввод новых образовательных организаций, реорганизация образовательных организаций);

- выявление работников, имеющих потенциал для занятия должности руководителя муниципальной образовательной организации, квалификационный отбор;

2) Целевая подготовка работников, включенных в списки резерва для замещения руководителя муниципальной образовательной организации.

3) Реализация резерва:

- обеспечение планового замещения должности и утверждение в ней нового работника;

- систематическое обновление (не реже одного раза в год) списков резерва с целью пополнения;

- корректировка списков резерва по результатам анализа эффективности

подготовки работников, состоящих в резерве.

3. Организация отбора кандидатов

3.1. Работе по формированию кадрового резерва должно предшествовать определение оптимальной численности резерва руководящих кадров на основе:

- прогноза изменения структуры руководящего аппарата;
- потребности в руководящих кадрах на ближайшую (год) и длительную (до пяти лет) перспективу;
- фактической численности подготовленного резерва руководящих кадров;
- количества кандидатов, выбывших из резерва вследствие невыполнения индивидуальной программы подготовки, перемены места жительства и др.;
- числа руководителей, высвобождаемых в ходе организационно-штатных мероприятий, которые могут замещать имеющиеся вакансии руководящего аппарата.

3.2. Кадровый резерв формируется из следующих источников:

- педагогические работники муниципальных образовательных организаций муниципального района «Оленекский эвенкийский национальный район» Республики Саха (Якутия);
- заместители руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального района «Оленекский эвенкийский национальный район» Республики Саха (Якутия);
- руководители структурных подразделений муниципальных образовательных организаций муниципального района «Оленекский эвенкийский национальный район» Республики Саха (Якутия);
- иные квалифицированные специалисты.

3.3. При отборе кандидатов в кадровый резерв следует учитывать:

- наличие гражданства Российской Федерации;
- уровень образования (минимальным рекомендуется считать наличие высшего образования при условии продолжения обучения);
- состояние здоровья (способность выполнять функцию в полном объеме);
- стаж работы не менее 5 лет на педагогических и/или руководящих должностях в образовательных организациях;
- квалификационные требования по планируемой должности;
- отсутствие ограничений на занятие педагогической деятельностью, установленных законодательством Российской Федерации;
- отсутствие медицинских противопоказаний для осуществления профессиональной деятельности.

3.4. Отбор производится на основании оценки уровня квалификации, личных качеств и продуктивности деятельности работников. Для проведения отбора рекомендуется использование следующих методов:

- анализ документов (анкетных данных, документов об образовании и повышении квалификации, автобиографий, характеристик, результатов аттестаций, отчетов и др.);
- оценка качества труда (результаты труда, тщательность выполнения заданий, надежность, рациональность, экономичность);
- собеседование (для выявления стремлений, мотивов поведения, потребностей и иных сведений, имеющих значение для принятия решения о включении в резерв).

3.5. Выдвижение кандидатов для включения в кадровый резерв руководящих кадров может проводиться следующими способами:

- рекомендация руководителя муниципальной образовательной организации;
- рекомендация конкурсной комиссии на замещение должности руководителя образовательной организации;

рекомендация муниципального органа управления образованием муниципального района «Оленекский эвенкийский национальный район» Республики Саха (Якутия);
в порядке самовыдвижения.

3.6. Независимо от способа выдвижения кандидата в кадровый резерв должны быть представлены следующие документы:

- заявление кандидата согласно приложения №2 к настоящему Положению;
- резюме с фото 3 x 4 см согласно приложения №3 к настоящему Положению;
- рекомендации о включении данного кандидата в кадровый резерв или характеристика с места работы (в случае самовыдвижения);
- копии документов об образовании, а также о присуждении ученой степени, ученого звания;
- копия трудовой книжки;
- копии документов о повышении квалификации за последние 3 года;
- копии документов о награждении;
- справка об отсутствии судимости и (или) факта уголовного преследования;
- согласие на обработку своих персональных;
- иные материалы, отражающие результаты профессиональной деятельности (по желанию кандидата).

4. Формирование кадрового резерва

4.1. Решение об объявлении конкурсного отбора оформляется правовым актом Учредителя и публикуется на официальном сайте.

4.2. Процедура оценки и отбора кандидатов в кадровый резерв осуществляется Комиссией по формированию кадрового резерва для замещения должностей руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального района «Оленекский эвенкийский национальный район» Республики Саха (Якутия) (далее – комиссия).

4.3. Персональный состав комиссии утверждается нормативным актом муниципального района «Оленекский эвенкийский национальный район» Республики Саха (Якутия).

4.4. Работа комиссии включает в себя следующие этапы:

1) составление перечня должностей руководителей, на которые формируется кадровый резерв с учетом оценки и прогноза состояния обеспеченности управленческих кадров руководителей (далее – перечень);

2) оценка и отбор кандидатов в кадровый резерв по наиболее важным критериям:

- потребность в профессиональной самореализации и повышении образовательного уровня, 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) составление списка кандидатов для включения в кадровый резерв;

4) включение (исключение) кандидатов в кадровый резерв.

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

- подлежит включению в кадровый резерв;

- не подлежит включению в кадровый резерв.

4.6. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не

менее 2/3 членов комиссии.

4.7. Гражданин не допускается к участию в конкурсе для формирования кадрового резерва в случае несвоевременного представления документов, представления их не в полном объеме.

4.8. Решение комиссии принимается в отсутствие кандидата большинством голосов присутствующих на заседании членов конкурсной комиссии и оформляется протоколом.

4.9. Информация о результатах отбора в месячный срок со дня утверждения кадрового резерва доводится до кандидата в письменной форме.

4.10. С целью повышения эффективности кадрового резерва 1 раз в полугодие 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, исключения из резерва.

4.11. Срок пребывания в кадровом резерве лица, включенного в кадровый резерв, составляет три года. По истечении указанного срока лицо, включенное в кадровый резерв, исключается из кадрового резерва на основании решения комиссии. Исключенное из кадрового резерва лицо может быть включено в кадровый резерв в порядке, установленном настоящим Положением.

5. Подготовка педагогических работников и руководителей, зачисленных в резерв

5.1. Подготовка работников, зачисленных в резерв руководящих кадров, проводится в целях приобретения ими практических и организационных навыков для выполнения обязанностей по должности резерва.

Подготовка кадрового резерва может осуществляться с отрывом и без отрыва от производства.

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

5.2. С лицами, включенными в кадровый резерв, проводится планомерная подготовка на основе общего и индивидуального планов (Приложение №4).

5.3. Подготовка должна предусматривать теоретическую и практическую части.

Основными видами теоретической подготовки резерва являются:

- целевая переподготовка и повышение квалификации в соответствии с требованиями установленными требованиями к квалификации;
- участие в работе конференций, семинаров для ознакомления с актуальными вопросами управления образовательной организацией.

5.4. Основными видами практической подготовки являются:

- возложение на участника кадрового резерва исполнения обязанностей на период временного отсутствия основного работника, занимающего должность руководителя муниципальной образовательной организации;
- участие в разработке планов проведения конкретных мероприятий, подготовке проблемных вопросов для рассмотрения на совещаниях, семинарах, конференциях, составление методических рекомендаций по вопросам управления образовательной организацией.

5.5. На работников, зачисленных в кадровый резерв, составляется индивидуальный план подготовки.

Индивидуальные планы развития кандидатов на вакантные должности руководителей муниципальных образовательных организаций составляются непосредственно кандидатами, включенными в кадровый резерв, утверждаются

руководителями образовательных организаций, в которых кандидаты осуществляют профессиональную деятельность, составляется в 2-х экземплярах, один экземпляр хранится у резервиста, второй у руководителя образовательной организации.

6. Порядок назначения и исключения из кадрового резерва

6.1. На вакантную должность руководителя муниципальной образовательной организацией, включенный в кадровый резерв по соответствующей должности. Решение о выборе и имеющихся в кадровом резерве кандидатов и назначении их на должность руководителя принимает Учредитель муниципальной образовательной организации.

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

6.2. Лица, включенные в состав кадрового резерва, исключаются из его состава в случае:

назначения на должность руководителя муниципальной образовательной организации;

выражения в личном заявлении желания об исключении из состава кадрового резерва;

отказа заместить соответствующую вакантную должность руководителя; наступления или обнаружения обстоятельств, препятствующих допуску к педагогической деятельности в соответствии с действующим законодательством;

выявления факта представления лицом, включенным в кадровый резерв, подложных документов или заведомо ложных сведений, послуживших основанием для включения в кадровый резерв;

истечения срока пребывания в кадровом резерве.

6.3. Решение об исключении лица из состава кадрового резерва принимается комиссией на очередном заседании при наличии оснований для исключения.

6.4. Лица, исключенные из кадрового резерва, уведомляются о принятом решении уполномоченным лицом письменно в месячный срок со дня принятия решения.

Приложение №2
К Положению о формировании кадрового
резерва для замещения должностей руководителей
муниципальных образовательных организаций

В комиссию по формированию
кадрового резерва для замещения должностей
руководителей образовательных организаций
от _____

(Ф.И.О. заявителя)

_____ (должность заявителя)

проживающего по адресу: _____

_____ телефон: _____

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу рассмотреть мою кандидатуру для включения в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций на должность _____

_____ (указать наименование должности, наименование образовательной организации)

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

« _____ » _____ 20 _____ г. _____ / _____

Приложение №3
к Положению о формировании кадрового
резерва для замещения должностей руководителей
муниципальных образовательных организаций

Фото

РЕЗЮМЕ

кандидата в резерв руководителей муниципальных образовательных организаций
муниципального района «Оленекский эвенкийский национальный район»
Республики Саха (Якутия)

_____ (должность, тип образовательной организации)

_____ (Ф.И.О.)

Сообщаю о себе следующие сведения:

Место работы	
Адрес проживания	
Телефон	
e-mail	
Дата, место рождения	
Паспорт (серия, номер, кем и когда выдан)	
Образование (учебное заведение, год окончания, номер диплома, направление, квалификация)	
Сведения о повышении квалификации, профессиональной переподготовке (год, тема, количество часов)	
Сведения о трудовой деятельности (на основании сведений трудовой книжки)	
Управленческий стаж (при наличии)	
Педагогический стаж, категория	
Ученая степень	
Награды	
Участие в конкурсах профессионального мастерства	
Дополнительные сведения	

« _____ » _____ 20 _____ г _____ / _____ / _____

Приложение №4
К Положению о формировании кадрового
резерва для замещения должностей руководителей
муниципальных образовательных организаций

Утверждаю
руководитель образовательной организации
_____/_____/_____

ПЛАН

индивидуальной подготовки лица, включенного в резерв
руководителей муниципальных образовательных организаций
муниципального района «Оленекский эвенкийский национальный район»
Республики Саха (Якутия)

Целевая должность

(ФИО, занимаемая должность)

(образование)

(дополнительное образование)

№	Наименование мероприятия индивидуальной подготовки	Сроки и место его проведения	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			