

**Муниципальное казенное учреждение  
Отдел образования Администрации Парабельского района**

Утверждено

Приказ от 31.03.2021 года № 111

**Положение  
о резерве управленческих  
кадров системы образования  
Парабельского района**

с. Парабель

## **1.Общие положения**

1.1.Настоящее положение разработано в соответствии с 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.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 отбор.

1.3. Кадровый резерв формируется на следующие должности: директор и заместитель директора общеобразовательных организаций, заведующий и заместитель заведующего учреждений дошкольного образования, директор и заместитель директора учреждений дополнительного образования, специалистов Отдела образования (кроме должностей муниципальной службы).

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

## **2. Цели и задачи работы с кадровым резервом**

2.1. Основной задачей создания резерва является привлечение квалифицированных, успешных, имеющих высокий потенциал педагогов и специалистов, способных занять руководящие должности в системе образования Парабельского района.

2.2. Цели работы с кадровым резервом:

- совершенствование деятельности по подбору и расстановке руководящих кадров системы образования Парабельского района;
- своевременное и оперативное замещение управленческих должностей лицами, соответствующими требованиям, предъявляемым к данным должностям;
- создание стабильного состава руководителей муниципальных образовательных организаций;
- повышение уровня мотивации работников системы образования Парабельского района к профессиональному росту;
- сокращение периода адаптации вновь назначенного руководителя муниципальной образовательной организации при вступлении в должность.

## **3. Источники формирования резерва**

3.1. Источниками управленческого резерва являются образовательные организации, подведомственные Отделу образования Парабельского района. Это:

- руководящие работники;
- педагогические работники и специалисты, имеющие соответствующее образование и положительно зарекомендовавшие себя в педагогической деятельности.

## **4. Принципы формирования кадрового резерва**

4.1. 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.

4.2. Зачисление в кадровый резерв осуществляется в соответствии с личными способностями, уровнем профессиональной подготовки, результатами профессиональной деятельности.

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

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

## **5. Порядок формирования кадрового резерва**

5.1. Кадровый резерв формируется и утверждается приказом руководителя Отдела образования.

5.2. Кадровый резерв формируется с учетом прогноза текущей и перспективной потребности в управлеченческих кадрах системы образования и оформляется в виде списков по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

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

- определение текущей и перспективной потребности в резерве;
- формирование списка кандидатов в резерв;
- анализ рисков по действующим руководителям;
- создание кадрового резерва

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

- руководителей образовательных организаций Парабельского района;
- должностных лиц Отдела образования Администрации Парабельского района;
- путем самовыдвижения.

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

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

- гражданство Российской Федерации;
- отсутствие судимости и (или) факта уголовного преследования;
- отсутствие медицинских противопоказаний для осуществления профессиональной деятельности;
- уровень образования (высшее);
- личностно-деловые качества.

5.7. При оценке и отборе кандидатов для включения в состав резерва могут учитываться:

- характеристика с последнего места работы;
- отзывы о профессиональной деятельности и иные документы, подтверждающие профессиональные достижения (дипломы, свидетельства, удостоверения), заверенные руководителем.

## **6. Организация процедуры оценки и отбора кандидатов в резерв управлеченческих кадров**

6.1. Процедура оценки и отбора кандидатов в резерв осуществляется Муниципальным Советом по образованию

6.2. Работа Совета включает в себя следующие этапы:

6.2.1. Составление перечня должностей руководителей, на которые формируется резерв с учетом итогов работы с кадровым резервом за предыдущий календарный год, оценки и прогноза состояния управленческих кадров руководителей, прогноза исключения кандидатов из резерва;

6.2.2. 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.

6.2.3. Составление списка кандидатов для включения в кадровый резерв;

6.2.4. Включение (исключение) кандидатов в(из) кадровый(ого) резерв(а).

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

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

- не подлежит включению в кадровый резерв.

6.4. Включение гражданина в кадровый резерв осуществляется с его согласия, выраженного лично в письменной форме (приложение 3).

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

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

6.7. С лицами, включенными в резерв, проводится планомерная подготовка на основе общего и индивидуального планов (Приложение 4) развития кандидатов

6.8. 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.

6.9. Срок нахождения кандидата в резерве не может превышать пяти лет.

## **7. Подготовка кадрового резерва**

7.1. Отдел образования осуществляет общее руководство за организацией работы по формированию резерва управленческих кадров и обучению включенных в него граждан.

7.2. Работа по подготовке резерва кадров проводится по двум направлениям:

7.2.1. На уровне муниципальной системы образования:

- повышение квалификации;
- временное замещение руководителей на период их отпусков, командировок;
- участие в подготовке, проведении и работе семинаров, конференций, оргкомитетов;
- привлечение к изучению вопросов в ходе проверок образовательных организаций, аттестации педагогических кадров;
- привлечение к работе в экспертных и проектных группах.

#### 7.2.2. На уровне региональной системы образования:

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

#### 7.2.3. Работа по формированию резерва управленческих кадров ведется постоянно.

### **8.Назначение и исключение из кадрового резерва**

8.1.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 Учредитель образовательной организации.

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

8.2.Исключение кандидата из резерва осуществляется в соответствии с решением Совета 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 (Приложение № 5);
- в случае смерти;
- признание судом недееспособным или ограниченно дееспособным;
- вступление в отношении его в законную силу приговора суда;
- предоставление кандидатом недостоверных сведений на момент включения его в резерв управленческих кадров.

8.3.Решение об исключении кандидата из состава кадрового резерва принимаются Советом на очередном заседании.

### **9. Права и обязанности резервиста**

9.1. 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.

## 9.2. Обязанности лиц, зачисленных в резерв:

- регулярно заниматься повышением квалификации;
- качественно и в сроки выполнять план подготовки;
- 1 раз в год своевременно предоставлять в Отдел образования отчет об исполнении индивидуального плана профессионального развития
- постоянно совершенствовать навыки работы с людьми;
- в период исполнения обязанностей резервной должности обеспечивать качественное выполнение его функциональных обязанностей.

## Приложение 2

**Список лиц, включенных в кадровый резерв  
для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных  
образовательных организаций Парабельского района**

Приложение 3  
от «\_\_» 2021 г.  
в муниципальный Совет по отбору  
кандидатов в кадровый резерв

от \_\_\_\_\_

по должности: \_\_\_\_\_

наименование ОО\_\_\_\_\_

телефон\_\_\_\_\_

Заявление

Прошу рассмотреть мою кандидатуру для включения в кадровый резерв для замещения вакантной должности

(наименование должности и наименование образовательной организации)

Согласен на обработку моих персональных данных.

«\_\_» 20\_\_г.

Подпись\_\_\_\_\_

Приложение 4  
от «\_\_» 2021 г.

План  
индивидуальной подготовки лица, включенного в резерв  
управленческих кадров Парабельского района  
на период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ год  
(указывается 5 лет)

((Ф.И.О., занимаемая должность))

( наименование должности, предполагаемой к замещению резервистом)

(образование)

(дополнительное образование)

№ п/п	Направления	Наименование мероприятия	Сроки и место его проведения	Отметка о выполнении
1	Временное замещение управленческой должности			
2	Профессиональная переподготовка, повышение квалификации			
3	Участие в различных мероприятиях профмастерства			
4	Подготовка и публикация докладов и статей, тематических материалов по вопросам, входящим в компетенцию предлагаемой к замещению должности			
5	Участие в подготовке и проведении семинаров; в работе советов, комиссий, совещаний по вопросам, входящим в компетенцию должности резерва управленческих кадров			
6	Выполнение поручений по предлагаемой к замещению должности			
7	Стажировка (где и по какому направлению)			
	Самообразование и самоподготовка (изучение нового опыта в сфере резерва управленческих кадров; Изучение нормативной правовой базы , регламентирующей деятельность организации)			
	Индивидуальное консультирование			

Резервист \_\_\_\_\_

Ф.И.О., подпись

Куратор-наставник \_\_\_\_\_

Ф.И.О., подпись

Приложение 5  
от «\_\_» 2021 г.  
в муниципальный Совет по отбору  
кандидатов в кадровый резерв

от \_\_\_\_\_

по должности: \_\_\_\_\_

наименование ОО \_\_\_\_\_

телефон \_\_\_\_\_

Заявление

Прошу исключить меня из резерва управленческих кадров (указывается причина: по собственному желанию; в связи с переездом; в связи с назначением меня на руководящую административную должность и т.д.)

---

---

---

«\_\_» 20\_\_г.

Подпись \_\_\_\_\_

Приложение 6  
к приказу  
Отдела образования от 31.03.2021 № 111

**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
<b>Квалификационные требования</b>		
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 7  
к приказу  
Отдела образования от 31.03.2021 № 111

## **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 (ЭфР3)	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.

