

“БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҢЫ
СИБАЙ КАЛАҢЫ
КАЛА ОКРУГЫ ХАКИМИЯТЕНЕҢ
МӘҒАРИФ ИДАРАЛЫҒЫ”
МУНИЦИПАЛЬ КАЗНА УЧРЕЖДЕНИЕНЬ
453833, Рәсәй, Башкортостан, Сибай,
Ленин урмы, 12



МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
“УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ГОРОД СИБАЙ РЕСПУБЛИКИ
БАШКОРТОСТАН”
453833, Россия, Республика Башкортостан, г. Сибай,
ул. Ленина, 12

Тел./факс: (34775) 2-88-06, E-mail: cpisibay@mail.ru

ОКПО 47046966, ОГРН 1210200005047, ИНН / КПП 0267023866 / 026701001

БОЙОРОК

«26» май 2021 й.

№ 385

ПРИКАЗ

«26» май 2021 г.

**Об утверждении
положения о порядке формирования
кадрового резерва для замещения вакантной
должности руководителей образовательных организаций,
подведомственных Муниципальному казенному учреждению
"Управление образования Администрации городского
округа город Сибай Республики Башкортостан"**

В целях реализации Указа Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (от 07.05.2018 N 204), повышения управленческой компетентности руководителей образовательных организаций в г. Сибай, единства требований к руководящему составу системы образования, формирования системы работы с кадровым резервом, также формирования кадрового резерва руководителей образовательных организаций и обеспечения образовательных организаций квалифицированными кадрами,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о порядке формирования кадрового резерва для замещения вакантной должности руководителей образовательных организаций, подведомственных Муниципальному казенному учреждению "Управление образования Администрации городского округа город Сибай Республики Башкортостан" (приложение).

2. Руководителю отдела организационно-кадрового обеспечения Минишевой Римме Маратовне МКУ "Управление образования Администрации городского округа город Сибай Республики Башкортостан" обеспечить работу по формированию резерва управленческих кадров в сфере образования.

3. Признать утратившими силу приказ отдела образования Администрации городского округа город Сибай Республики Башкортостан от 26.02.2020 г. № 216 «Об утверждении положения о порядке формирования кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Отделу образования городского округа город Сибай Республики Башкортостан».

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. начальника

А.Р. Бикмурзина

С призом ознакомлен(а):

**Положение
о порядке формирования кадрового резерва для замещения вакантной
должности руководителей образовательных организаций,
подведомственных Муниципальному казенному учреждению
"Управление образования Администрации городского округа
город Сибай Республики Башкортостан"**

1. Общие положения

1.1. Положение о формировании муниципального кадрового резерва руководителей образовательных организаций 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» (далее - Положение), требованиями к профессиональным стандартам.

1.2. Настоящее Положение определяет принципы и порядок формирования кадрового резерва руководителей образовательных организаций, подведомственных МКУ "Управление образования Администрации городского округа город Сибай Республики Башкортостан" из числа педагогических работников образовательных организаций, подведомственных, а также порядок организации работы с кадровым резервом.

1.3. Формирование городского кадрового резерва руководителей образовательных организаций (далее - кадровый резерв) проводится в целях обеспечения образовательной организации квалифицированными, успешными лидерами, обладающими высоким профессиональным и личностным потенциалом.

1.4. Кадровый резерв – список лиц, сформированный на конкурсной основе из граждан Российской Федерации, имеющих необходимые профессионально-деловые, личностные, морально-этические качества и отвечающие требованиям, установленным Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. №761н (ред. от 31.05.2011 г.).

1.5. Кадровый резерв формируется на конкурсной основе для замещения должностей руководителей образовательных организаций общего (дошкольного, основного, среднего) и дополнительного образования, подведомственных МКУ "Управление образования Администрации городского округа город Сибай Республики Башкортостан" с учетом прогноза изменения кадровой структуры руководителей.

2. Цели и задачи

2.1. Формирование кадрового резерва осуществляется в целях:

- отбора педагогических работников, подготовленных к руководящей работе;

- формирования состава высококвалифицированных кадров, способных участвовать в решении задач развития муниципальной системы образования;
- организации профессионального развития лиц, включенных в кадровый резерв;
- восполнения потребности в высококвалифицированных руководящих кадрах образовательных организаций, своевременного замещения вакансий по должностям руководителей образовательных организаций;
- повышения уровня подбора и расстановки руководящих кадров;
- снижения рисков при назначениях руководителей образовательных организаций;
- облегчения адаптации и снижении времени адаптации при вхождении в должность при назначениях руководителей образовательных организаций;
- мотивации карьерного роста работников и дополнительного стимулирования их на повышение образовательного уровня и профессиональной квалификации.

2.2. Кадровый резерв формируется по должности «руководитель (директор, заведующий) образовательной организации». Гражданин может быть включен в кадровый резерв одновременно на замещение нескольких категорий должностей (директор, заведующий). Максимальное время нахождения в кадровом резерве составляет три года.

3. Принципы формирования кадрового резерва.

3.1. Основными принципами формирования кадрового резерва являются:

- законность;
- доступность информации о кадровом резерве;
- равный доступ педагогических работников государственных, муниципальных образовательных организаций к зачислению в кадровый резерв;
- добровольность их включения в кадровый резерв;
- объективность и комплексность оценки профессиональных, деловых и личностных качеств, результатов служебной (трудовой) деятельности кандидатов на включение в кадровый резерв;
- профессионализм и компетентность лиц, включенных в кадровый резерв;
- единство основных требований, предъявляемых к кандидатам для включения в кадровый резерв.

4. Источники формирования кадрового резерва.

4.1. Источниками кадрового резерва муниципальных образовательных организаций являются:

- педагогические работники и специалисты, имеющие соответствующее образование и положительно зарекомендовавшие себя в профессиональной деятельности;
- молодые перспективные специалисты.

5. Требования к кандидатам на включение в кадровый резерв

5.1. К кандидатам на включение в кадровый резерв предъявляются следующие обязательные требования: - возраст от 25 до 55 лет;

- высшее образование и соответствие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, по соответствующим должностям руководителей образовательных организаций и профессиональным стандартам;

- профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом»;
- стаж работы на педагогических должностях не менее 3 лет;
- высокий личностно-профессиональный потенциал и мотивация к включению в кадровый резерв (по результатам оценки личностно-деловых качеств, мотивационного уровня в форме тестирования);
- отсутствие заболеваний, препятствующих осуществлению педагогической деятельности;

5.2. отсутствие судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;

К специальным требованиям к кандидатам в кадровый резерв относятся:

- наличие профессиональных достижений, характеризующих кандидата как эффективного специалиста, обладающего способностями к управлению;
- стремление к развитию, самосовершенствованию;
- обладание широким кругозором;
- опыт внедрения новых технологий;
- педагогическое образование;
- опыт публичной деятельности.

5.3. Включение в кадровый резерв осуществляется по результатам отбора. Отбор в кадровый резерв производится не реже одного раза в год. Списочный состав кадрового резерва может уточняться в течение периода действия кадрового резерва.

Исключение резервистов из кадрового резерва руководителей производится в следующих случаях:

- назначения из кадрового резерва руководителей;
- двукратного отказа от занятия вакантной должности;
- представления подложных документов или заведомо ложных сведений кандидатом на включение в кадровый резерв руководителей;
- личного заявления резервиста об исключении из кадрового резерва руководителей;
- прочих обстоятельств, делающих пребывание резервиста в кадровом резерве руководителей, назначение из резерва управленческих кадров невозможным и (или) нецелесообразным (потеря гражданства, признание недееспособным, вступление в законную силу обвинительного приговора суда по уголовному делу, смерть и т.п.).

5.4. Решение об организации и проведении отбора в кадровый резерв, категории должностей, на которые проводится отбор в кадровый резерв, утверждается приказом Муниципального казенного учреждения "Управление образования Администрации городского округа город Сибай Республики Башкортостан".

6. Порядок формирования кадрового резерва.

6.1. Для проведения отбора в кадровый резерв приказом Муниципального казенного учреждения "Управление образования Администрации городского округа город Сибай Республики Башкортостан". создается комиссия по формированию кадрового резерва (далее – комиссия).

6.2. Персональный состав конкурсной комиссии утверждается приказом Муниципального казенного учреждения "Управление образования Администрации городского округа город Сибай Республики Башкортостан". В состав конкурсной комиссии входят:

- председатель конкурсной комиссии – начальник Муниципального казенного учреждения "Управление образования Администрации городского округа город Сибай Республики Башкортостан";

- заместитель председателя конкурсной комиссии – заместитель начальника Муниципального казенного учреждения "Управление образования Администрации городского округа город Сибай Республики Башкортостан";

- секретарь конкурсной комиссии - руководитель отдела организационного кадрового обеспечения Муниципального казенного учреждения "Управление образования Администрации городского округа город Сибай Республики Башкортостан";

- члены конкурсной комиссии:

- руководитель отдела развития образования, информационно-методического обеспечения воспитательной работы Муниципального казенного учреждения "Управление образования Администрации городского округа город Сибай Республики Башкортостан" (по согласованию);

- директор Казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия городского отдела образования Администрации городского округа город Сибай Республики Башкортостан» (по согласованию);

- юрисконсульт Муниципального казенного учреждения "Управление образования Администрации городского округа город Сибай Республики Башкортостан";

- председатель Сибайской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, председателя объединения Профсоюзов городского округа г.Сибай Республики Башкортостан;

- независимые эксперты-специалисты - представители научных, образовательных и других организаций, приглашаемые организатором конкурса (два человека).

Все члены конкурсной комиссии, в том числе независимые эксперты-специалисты, выполняют свои функции на безвозмездной основе.

6.3 Основными принципами работы комиссии являются:

- компетентность;
- объективность;
- гласность;
- независимость;
- соблюдение норм профессиональной этики.

6.4. К функциям комиссии относятся:

- координация деятельности по вопросам, связанным с отбором, подготовкой, переподготовкой и формированием кадрового резерва, а также по другим вопросам, связанным с ведением кадрового резерва;
- выработка предложений о включении в состав кадрового резерва;
- выработка предложений об исключении из состава кадрового резерва;
- определение порядка ведения базы данных лиц, включенных в кадровый резерв, и перечней должностей, подлежащих замещению из кадрового резерва;

- рассмотрение методик отбора, подготовки, переподготовки и выдвижения кандидатур для включения в кадровый резерв.

6.5. Комиссия самостоятельно определяет порядок своей работы. Основной формой деятельности комиссии являются заседания. О месте, дате и времени проведения заседания комиссии ее члены уведомляются письмом или телефонограммой не менее чем за три дня до заседания. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа ее членов. Решения комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов, присутствующих на заседании. В случае равенства голосов принятым считается решение, за которое проголосовал председательствующий на заседании комиссии. Решения комиссии оформляются протоколами, которые подписываются председателем комиссии или его заместителем, председательствовавшим на заседании комиссии, секретарем и членами комиссии, присутствующими на заседании комиссии. Член комиссии, не согласный с принятым решением, имеет право в письменном виде изложить свое особое мнение, которое прилагается к протоколу заседания комиссии.

- Организационную работу по проведению отбора и работе с кадровым резервом ведет Муниципальное казенное учреждение "Управление образования Администрации городского округа город Сибай Республики Башкортостан", который на основании поступивших заявлений формирует списки кандидатов на включение в кадровый резерв;

- готовит необходимые документы, материалы и информацию для работы комиссии.

7. Конкурсный отбор на включение в кадровый резерв

7.1. Конкурсный отбор может проводиться в два этапа.

7.2. На первом этапе отбора на официальном сайте Муниципального казенного учреждения "Управление образования Администрации городского округа город Сибай Республики Башкортостан" в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсном отборе, а также следующая информация о конкурсном отборе: место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с требованиями настоящего Положения, срок, до истечения которого принимаются указанные документы, другие информационные материалы. Секретарь комиссии проверяет соответствие перечня и форм представленных документов, установленных пунктом настоящего Положения, а также содержащихся в них сведений на основе требований к отсутствию судимости и заболеваний, препятствующих осуществлению педагогической деятельности, уровню образования, опыту работы, установленных для замещения должности, на которую претендует кандидат, в соответствии с квалификационными требованиями, предъявляемыми к должности руководителя образовательной организации. Оценка личностно-деловых качеств, мотивационного уровня осуществляется в форме тестирования. По результатам первого этапа в течение 7 (семи) календарных дней секретарь комиссии формирует список кандидатов, имеющих право на участие во втором этапе отбора. Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления являются основанием для отказа гражданину в их

приеме. Если в период проведения первого этапа отсутствуют заявки либо в результате проведения первого этапа не были выявлены кандидаты, отвечающие указанным в настоящем Положении требованиям, комиссия принимает решение о продлении срока проведения первого этапа.

7.3 Второй этап конкурсного отбора проводится не позднее чем через 30 (тридцать) календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсном отборе. Муниципальное казенное учреждение "Управление образования Администрации городского округа город Сибай Республики Башкортостан" не позднее чем за 15 (пятнадцать) календарных дней до начала второго этапа конкурсного отбора размещает на своем официальном сайте в сети «Интернет» информацию о дате, месте, времени и порядке его проведения, список кандидатов, допущенных к участию во втором этапе конкурсного отбора.

На втором этапе комиссия проводит оценочные мероприятия посредством конкурсных процедур с использованием, не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки, включая анализ анкет, тестирование, индивидуальное интервью, проведение групповых дискуссий, написание эссе, презентацию проекта по вопросам, связанным с осуществлением управленческой деятельности, решением проблемных ситуаций, и другое. Неявка кандидата на второй этап в объявленные сроки является основанием для отстранения кандидата от дальнейшего участия в отборе на включение в кадровый резерв.

По результатам второго этапа комиссия принимает решение о включении кандидатов в кадровый резерв. Решение комиссии оформляется протоколом, подписывается председателем, секретарем комиссии. На основании протокола решения комиссии в течение 10 (десяти) рабочих дней осуществляет подготовку приказа о зачислении в кадровый резерв.

7.4. Приказ Муниципального казенного учреждения "Управление образования Администрации городского округа город Сибай Республики Башкортостан" об утверждении списка лиц, включенных в кадровый резерв, размещается на официальном сайте в сети «Интернет» в течение 10 (десяти) календарных дней со дня принятия комиссией соответствующего решения. Решение комиссии может быть обжаловано кандидатом в соответствии с законодательством Российской Федерации. Документы претендентов, не допущенных к участию во втором этапе, и кандидатов, участвующих во втором этапе, могут быть возвращены по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения отбора. Документы хранятся до истечения трех лет.

7.5. Перечень документов, представляемых кандидатами для включения в кадровый резерв:

- а) личное заявление на имя председателя комиссии;
- б) анкета кандидата с приложением фотографии;
- в) рекомендация;
- г) копия паспорта или иного документа, удостоверяющего личность;
- д) копии документов об образовании и о квалификации, о дополнительном профессиональном образовании, а также по желанию гражданина – о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные в установленном порядке;
- е) копия трудовой книжки или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина, заверенные в установленном порядке;

ж) справка об отсутствии судимости;

з) копия заключения по результатам периодического (предварительного) медицинского осмотра, выданного в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. No 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

8. Организация работы с кадровым резервом

8.1. Подготовка лица, зачисленного в кадровый резерв, может производиться по плану индивидуальной подготовки, в котором должны быть предусмотрены конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение лицом, зачисленным в резерв, необходимых знаний и навыков, направленных на более глубокое освоение им характера будущей работы, выработку организаторских качеств.

8.2 По результатам исполнения планов индивидуальной подготовки комиссия дает заключение о возможности или невозможности рекомендовать кандидата на замещение должности, по которой он состоит в резерве, целесообразности продолжения подготовки, корректировке индивидуального плана, исключения из кадрового резерва.

8.3. В плане индивидуальной подготовки лиц, зачисленных в кадровый резерв, могут быть использованы такие формы работы, как:

- Обучение основам, современным методам и приемам организации управления, экономики и законодательства;
- решение отдельных вопросов по категории должности;
- исполнение обязанностей по руководящей должности;
- участие в работе конференций, совещаний, семинаров, рабочих групп, оргкомитетов с целью ознакомления с новейшими достижениями по областям знаний и получения практических навыков в соответствии со специализацией должности, на которую состоит в резерве;
- повышение квалификации в рамках программ развития кадрового потенциала системы образования.

8.4. Включение в кадровый резерв является одним из оснований для направления гражданина, с его согласия, на обучение в рамках дополнительного профессионального образования.

8.5. Контроль за выполнением индивидуальных планов лицами, включенными в кадровый резерв, осуществляет Муниципальное казенное учреждения "Управление образования Администрации городского округа город Сибай Республики Башкортостан".