

03/04-2

Администрация Уярского района

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

04.03.2022 г.

г.Уяр

№ 148-П

Об утверждении положения о формировании кадрового резерва руководителей образовательных учреждений Уярского района

В целях формирования инструментов эффективной управленческой политики, выстраивания открытой современной системы отбора и подготовки управленческих кадров образовательных учреждений Уярского района в рамках регионального проекта «Учитель будущего» Национального проекта РФ «Образование», в соответствии со статьей 15 Федерального закона от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 275 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь статьями 18, 21 Устава Уярского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить положение о формировании кадрового резерва руководителей образовательных учреждений Уярского района согласно приложению.

2. Отделу образования (Приходькина С.В.):

провести работу по формированию кадрового резерва руководителей образовательных учреждений в соответствии с положением;

организовать работу по развитию профессиональных компетенций специалистов, выдвинутых в состав кадрового резерва руководителей образовательных учреждений, через курсовую подготовку и переподготовку в образовательных учреждениях повышения квалификации и дополнительного профессионального образования.

3. Постановление подлежит размещению на официальном сайте Отдела образования администрации Уярского района в сети «Интернет» и вступает в силу в день его подписания.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы района по социальным вопросам Нильмаер Н.А.

Глава Уярского района



С.А. Галатов

ПОЛОЖЕНИЕ

о формировании кадрового резерва руководителей образовательных учреждений Уярского района

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных учреждений, 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.

1.2. Положение о формировании кадрового резерва руководителей образовательных учреждений Уярского 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».

1.3. Формирование кадрового резерва проводится в целях обеспечения образовательных учреждений квалифицированными, успешными лидерами, обладающими высоким профессиональным и личностным потенциалом.

1.4. Задачи работы с кадровым резервом:

- повышение уровня мотивации работников системы образования Уярского района к профессиональному росту;
- выявление наиболее способных к руководящей работе педагогических кадров;
- своевременное удовлетворение потребности в руководящих кадрах;
- сокращение периода адаптации вновь назначенных руководителей муниципальных образовательных учреждений Уярского района при вступлении в должность;
- совершенствование деятельности по подбору и расстановке руководящих кадров системы образования в районе;
- организация профессиональной подготовки и совершенствование управленческих компетенций у кандидатов в руководители.

1.5. Принципы формирования кадрового резерва:

- равный доступ работников муниципальных образовательных учреждений к зачислению в резерв в соответствии с их способностями и профессиональной подготовкой;
- объективность (коллегиальная на основе единых критериев оценка профессиональных и личностных качеств и результатов профессиональной деятельности кандидатов для зачисления в кадровый резерв);
- добровольность включения и нахождения в кадровом резерве;

- гласность в формировании и работе с кадровым резервом;
- единство основных требований, предъявляемых к кандидатам на выдвижение;
- конкурентность (при наличии более одного кандидата на руководящую позицию);
- актуальность (ежегодная актуализация сведений о сотрудниках);
- перспективность (создание списка кандидатов как для текущих нужд в кадровом резерве, так и для будущих);
- коллегиальность (зачисление кандидата в резерв руководящих кадров принимается на основании решения администрации образовательного учреждения).

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

II. Источники кадрового резерва

2.1. Источниками кадрового резерва муниципальных образовательных учреждений являются:

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

III. Порядок формирования кадрового резерва

3.1. 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.

3.2. Формирование кадрового резерва, оценку и отбор кандидатов в резерв осуществляют как образовательные учреждения, так и специалисты Отдела образования администрации Уярского района.

3.3. 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, успех 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.

3.4. Руководители образовательных учреждений вносят в Отдел образования предложения по кандидатурам с описанием их профессиональных и деловых характеристик в соответствии с пунктом 3.3. настоящего положения и отображением сведений, обозначенных в таблице «Список кадрового резерва» (прил. 2 к положению).

3.5. К предоставляемым образовательным учреждениям документам прилагаются личное заявление кандидата о включении его в кадровый резерв и согласие на обработку персональных данных (прил. 1 к положению).

3.6. Сформированный список кандидатов в резерв вносится Отделом образования на рассмотрение Совета руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений при Отделе образования администрации Уярского района (далее - Совет), который выносит решение в виде аргументированного заключения о возможности/невозможности включения каждой из кандидатур в состав резерва руководящих кадров.

3.7. С учетом решения Совета список кадрового резерва утверждается приказом Отдела образования.

3.8. Утвержденный список кадрового резерва является одним из главных источников при назначении работников на руководящие должности.

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

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

IV. Общие принципы подбора кандидатов в резерв

4.1. 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: 55 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.

V. Подготовка кадрового резерва

5.1. 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;
- привлечение кандидата к изучению вопросов в ходе мониторингов, аттестации педагогических кадров, лицензирования и аккредитации образовательных организаций в качестве экспертов;
- разработку индивидуальных планов подготовки кандидатов.

VI. Исключение из состава кадрового резерва

6.1. 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;
- низкие результаты аттестации.
- личное заявление кандидата об исключении из состава кадрового резерва.

Приложение 1 к Положению
о формировании кадрового резерва

Руководителю Отдела образования/
образовательного учреждения

(Ф.И.О. заявителя)

(должность заявителя на момент подачи
заявления)

Заявление

Прошу рассмотреть мою кандидатуру для включения в кадровый резерв на замещение

(указать наименование должности, наименование образовательной организации)

«__» _____ 202__ г. _____ / _____ /
(подпись) (расшифровка подписи)

Согласие на обработку персональных данных

Я,

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 данных.

«__» _____ 202__ г. _____ / _____ /
(подпись) (расшифровка подписи)

СПИСОК КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

№	Ф.И.О. полностью	Число, месяц, год рождения	Место работы. должность	Общий стаж работы	Стаж педагогичес кой деятельност и	Образование, наименование учебного заведения, год окончания, номер диплома, направление подготовки, специальность	Отметка о профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации (наименование и номер документа, дата)	Планируемое замещение должности	Участие в региональных муниципальных проектах (название, го,

Руководитель _____

(наименование органа, учреждения)

(подпись)

(расшифровка подписи)

« ____ » _____ 202__ г.