



УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГРАЙВОРОНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

П Р И К А З

«23» марта 2023 года № 187

О формировании кадрового резерва руководителей образовательных организаций Грайворонского городского округа

Во исполнение приказа департамента образования Белгородской области от 30 сентября 2021 года № 2664 «О формировании кадрового резерва руководителей образовательных организаций Белгородской области», в целях реализации механизмов управления качеством образования в Грайворонском городском округе, формирования инструментов эффективной управленческой политики **приказываю:**

1. Утвердить Положение о формировании кадрового резерва руководителей образовательных организаций Грайворонского городского округа (далее- Положение) (прилагается).

2. Руководителям образовательных организаций Грайворонского городского округа провести работу по формированию кадрового резерва руководителей образовательных организаций в соответствии с Положением.

3. Назначить Аксёнову И.А., ведущего консультанта МКУ «ЦБУ и ОД», ответственной за реализацию следующих мероприятий:

- сбор сведений о кадровом резерве руководителей муниципальных образовательных организаций Грайворонского городского округа и их направление в областное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Белгородский институт развития образования» для включения в Единый кадровый резерв руководителей образовательных организаций Белгородской области;

- размещение сведений о кадровом резерве руководителей образовательных организаций Грайворонского городского округа на официальном сайте управления образования администрации Грайворонского городского округа.

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

**Начальник
управления образования**



В.А. Безгодько

Приложение
к приказу управления образования
администрации Грайворонского городского округа
от «23» марта 2023 года № 187

Положение о формировании кадрового резерва руководителей образовательных организаций Грайворонского городского округа

1. Настоящее Положение о формировании кадрового резерва руководителей образовательных организаций Грайворонского городского округа (далее - Положение) определяет порядок формирования кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных организаций, устанавливает единые принципы работы с кадровым резервом, является инструментом формирования эффективной кадровой политики в образовательных организациях .

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

3. Задачи работы с кадровым резервом:

- повышение уровня мотивации работников системы образования Грайворонского городского округа 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 Грайворонского городского округа при вступлении в должность;
- совершенствование деятельности по подбору и расстановке руководящих кадров системы образования в Грайворонском городском округе;
- организация профессиональной подготовки и совершенствование управленческих компетенций у кандидатов в руководители.

4. Принципы формирования кадрового резерва:

- равный доступ работников 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;
- актуальность (сведения о сотрудниках актуализируются ежегодно);
- перспективность (список кандидатов создается как для текущих нужд в кадровом резерве, так и для будущих);
- коллегиальность.

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

6. Источниками кадрового резерва муниципальных образовательных организаций являются:

- руководители структурных 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.

7. Порядок формирования кадрового резерва:

7.1. 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.

7.2. Формированием кадрового резерва занимается администрация образовательной организации совместно со специалистом образовательной организации, осуществляющим функции кадрового работника. Порядок согласования списка в резерв, оценка и отбор кандидатов в резерв определяется образовательной организацией самостоятельно и утверждается соответствующим приказом образовательной организации.

7.3. 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, организаторские способности, эмоциональная устойчивость;
- результаты тестирования и аттестации кандидатов на должность руководителей образовательных организаций и др.

7.4. Списки кадрового резерва образовательной организации согласовываются с учредителем и утверждаются приказами руководителей образовательной организации.

7.4.1. Списки кадрового резерва направляются руководителями муниципальных образовательных организаций в управление образования администрации Грайворонского городского округа.

7.4.2. Сведения о кадровом резерве руководителей муниципальных образовательных организаций направляются в соответствии с приложением к настоящему Положению в областное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Белгородский институт развития образования» (далее – ОГАОУ ДПО «БелИРО»).

8. Сведения о сотрудниках, включенных в список кадрового резерва, ежегодно актуализируются руководителями муниципальных образовательных организаций.

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

10. При формировании списков кадрового резерва руководителей образовательных организаций Грайворонского городского округа 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.

11. Принципами подбора кандидатов в кадровый резерв являются:

- соответствие кандидатов квалификационным характеристикам должностей руководителей, занятых в сфере образования;
- 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, по группе Б- 35 лет;
- наличие у кандидата опыта общения и готовности к сотрудничеству, наличие навыков по установлению межличностных отношений;
- наличие у кандидата мотивации к совершенствованию и развитию карьеры.

12. 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);
- проведение стажировок, участие в подготовке, проведении и работе семинаров, конференций, оргкомитетов;
- участие в разработке проектов, программ, концепций;
- привлечение кандидата к изучению вопросов в ходе мониторингов, аттестации педагогических кадров, лицензирование и аккредитации образовательных организаций в качестве экспертов;
- разработку индивидуальных планов подготовки кандидатов.

13. 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 (п.12 Положения);
- неудовлетворительные результаты выполнения плана индивидуальной подготовки кандидатов в резерв;
- личное заявление кандидата об исключении из состава кадрового резерва;
- низкий результат аттестации.