



Администрация Борисовского района
Управление образования администрации Борисовского района

ПРИКАЗ
п. Борисовка

«22» декабря 2023 года

№63-к

**О формировании кадрового резерва
руководителей образовательных организаций
Борисовского района**

На основании приказа министерства образования Белгородской области от 30.09.2021 года № 2664 «О формировании кадрового резерва руководителей образовательных организаций Белгородской области», В целях реализации механизмов управления качеством образования в Белгородской области,

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о формировании кадрового резерва руководителей образовательных организаций Борисовского района (далее - Положение) (прилагается).

2. Назначить ответственным за проведение процедур, связанных с формированием и ведением резерва руководителей образовательных организаций Борисовского района - начальника отдела кадров муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения функционирования муниципальной системы образования Борисовского района» (далее – МКУ «ЦОФСО Борисовского района») Василенко Виту Николаевну, ведущего специалиста Калашник Яну Сергеевну.

3. Отделу кадров МКУ «ЦОФСО Борисовского района» провести работу по формированию кадрового резерва руководителей образовательных организаций в соответствии с Положением.

4. Отделу кадров МКУ «ЦОФМСО Борисовского района» списки кадрового резерва руководителей образовательных организаций Борисовского района направлять в областное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Белгородский институт развития образования» (далее - ОГАОУ ДПО «БелИРО») в соответствии с Положением.

5. Отделу кадров МКУ «ЦОФМСО Борисовского района» организовать работу:

- по включению сотрудников, представленных в соответствии с п. 3 настоящего приказа, в состав кадрового резерва руководителей образовательных организаций Борисовского района;

- по размещению сведений о кадровом резерве руководителей образовательных организаций Белгородской области на официальном сайте управления образования администрации Борисовского района в сети Интернет;

- по развитию профессиональных компетенций сотрудников, включенных в состав кадрового резерва руководителей образовательных организаций Белгородской области;

- по учету сотрудников, принятых на должности руководителей из кадрового резерва руководителей образовательных организаций Борисовского района.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

**Начальник управления образования
администрации Борисовского района**



Е.И. Чухлебова

Положение о формировании кадрового резерва руководителей образовательных организаций Борисовского района

1. Настоящее Положение о формировании кадрового резерва руководителей образовательных организаций Борисовского района (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 Борисовского района 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 Борисовского района при вступлении в должность;
- совершенствование деятельности по подбору и расстановке руководящих кадров системы образования в регионе;
- 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, авторитетность, 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.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.

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

11.При формировании списков кадрового резерва Борисовского района 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.

12.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.

13.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, лицензирования и аккредитации образовательных организаций в качестве экспертов;
- разработку индивидуальных планов подготовки кандидатов.

14. 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;
- низкие результаты аттестации.