УТВЕРЖДЕНО

Приложение № 1

приказом Отдела образования Администрации муниципального района Баймакский район Республики Башкортостан от 16.05.2024 № 465

# Положение

**о порядке формирования кадрового резерва для замещения вакантной**

# должности руководителей образовательных организаций муниципального района Баймакский район Республики Башкортостан

**1. Общие положения**

* 1. Положение о формировании кадрового резерва для замещения вакантной должности руководителей образовательных организаций муниципального района Баймакский район Республики Башкортостан (далее-Положение) разработано в соответствии с Профессиональным стандартом «[Руководитель](http://classinform.ru/profstandarty/07.003-spetcialist-po-upravleniiu-personalom.html) образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)», утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021 N 250н, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Mинздравсоцразвития России) от 26.08.2010 № 761н, в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации

«Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273 – ФЗ.

* 1. Настоящее Положение определяет принципы и порядок формирования кадрового резерва руководителей образовательных организаций муниципального района Баймакский район Республики Башкортостан, а также порядок организации работы с кадровым резервом.
	2. Формирование кадрового резерва руководителей образовательных организаций (далее-кадровый резерв) проводится в целях обеспечения образовательной организации квалифицированными, успешными лидерами, обладающими высоким профессиональным и личностным потенциалом.
	3. Кадровый резерв – это специально сформированная группа работников системы образования, 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 №761н, Профессиональным стандартом «[Руководитель](http://classinform.ru/profstandarty/07.003-spetcialist-po-upravleniiu-personalom.html) образовательной организации (управление дошкольной образовательной

организацией и общеобразовательной организацией)», утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021 N 250н.

# Цели и принципы формирования кадрового резерва

* 1. Формирование кадрового резерва осуществляется в целях:
* совершенствования деятельности по подбору кадров для замещения вакантных должностей руководителей;
* формирования состава высококвалифицированных кадров, способных участвовать в решении задач развития муниципальной системы образования;
* восполнения потребности в высококвалифицированных руководящих кадрах образовательных организаций, своевременного замещения вакансий по должностям руководителей образовательных организаций;
* повышения уровня подбора и расстановки руководящих кадров;
* 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.
	1. Основными принципами формирования кадрового резерва являются:
* гласность и доступность информации о формировании кадрового резерва и его профессиональной реализации;
* равный доступ педагогических работников 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.

# Источники формирования кадрового резерва

3.1. Источниками кадрового резерва образовательных организаций являются:

* руководители подразделений образовательных организаций;
* педагогические работники и специалисты, имеющие соответствующее образование и положительно зарекомендовавшие себя в профессиональной деятельности;
* молодые перспективные специалисты.

# Требования, предъявляемые к кандидатам

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

* гражданство Российской Федерации;
* возраст от 25 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;
* отсутствие медицинских противопоказаний для осуществления профессиональной деятельности;
* отсутствие судимости и (или) факта уголовного преследования;
* личностно-деловые качества.

# Организация отбора кандидатов

* 1. Организационно-методическое и документационное обеспечение формирования кадрового резерва, обеспечение работы комиссии осуществляет муниципальное казенное учреждение Управление образования муниципального района Баймакский район республики Башкортостан (далее - Управление образования).
	2. Кадровый резерв формируется из числа кандидатов, отвечающих требованиям, установленным разделом IV настоящего Положения.
	3. Выдвижение кандидатов для включения в кадровый резерв может проводиться следующими способами:
* выдвижение работника руководителем образовательной организации;
* в порядке самовыдвижения.
	1. Независимо от способа выдвижения кандидата в кадровый резерв должны быть представлены следующие документы:
* личное заявление о включение в кадровый резерв по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению;
* анкета, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.05.2005 № 667-р (с последующими изменениями);
* копии документов об образовании, трудовой книжки, аттестационного листа, документы о профессиональной переподготовке, присвоении учебной степени, звания;
* рекомендация (характеристика) с места работы (в случае самовыдвижения);
* копии государственных и ведомственных наград;
* справка об отсутствии судимости и (или) факта уголовного преследования;
* стратегический план развития образовательной организации;
* иные материалы, отражающие результаты профессиональной деятельности.
	1. Кандидат при подаче документов для включения в кадровый резерв предупреждается о том, что в процессе изучения документов сведения, представленные им, могут быть проверены.

# Порядок формирования кадрового резерва

* 1. Процедура оценки и отбора кандидатов в кадровой резерв

осуществляется комиссией по формированию кадрового резерва (далее - комиссия). Персональный состав комиссии утверждается приказом Управления образования.

* 1. Работа комиссии включает в себя следующие этапы:
		1. Составление перечня должностей руководителей, на которые формируется кадровый резерв с учетом итогов работы с кадровым резервом за предыдущий календарный год, оценки и прогноза состояния управленческих кадров руководителей, прогноза исключения кандидатов из кадрового резерва (далее-перечень).
		2. Оценка и отбор кандидатов в кадровый резерв по наиболее важным критериям:
* интерес и высокая мотивация в области реализации эффективной системы образования, потребность в профессиональной самореализации и повышении образовательного уровня, 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.
	+ 1. Составление списка кандидатов для включения в кадровый резерв.
		2. Включение (исключение) кандидатов в кадровый резерв.
	1. По итогам изучения и оценки документов, а также собеседования (при необходимости) комиссией принимается одно из решений:
* подлежит включению в кадровый резерв с составлением индивидуального плана развития кандидата;
* не подлежит включению в кадровый резерв.

Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решение принимается в отсутствие кандидата большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии и оформляется протоколом.

* 1. На основании протокола комиссии составляется список кандидатов в кадровый резерв по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению.
	2. Информация о результатах отбора в месячный срок со дня утверждения кадрового резерва доводится до кандидата в письменной форме.
	3. Лица, включенные в состав кадрового резерва на текущий календарный год, могут включаться в кадровый резерв и на последующие годы при условии положительного заключения комиссии о результатах выполнения ими индивидуального развития кандидатов.
	4. С целью повышения эффективности кадрового резерва ежегодно проводится корректировка списков кадрового резерва, в ходе которого оцениваются результаты подготовки кандидатов, даются заключения о возможности выдвижения кандидата на руководящую должность, целесообразности продолжения подготовки, корректировке индивидуального плана, исключения из резерва.
	5. На каждого кандидата, состоящего в кадровом резерве, ведется персональное дело, включающие документы, указанные в п. 5.4. раздела V настоящего Положения, и индивидуальные планы.
	6. Индивидуальные планы развития кандидатов на вакантные должности руководителей образовательных учреждений (далее-индивидуальный план) составляется непосредственно кандидатами, включенными в кадровый резерв, утверждаются руководителями образовательных организаций, в которых кандидаты осуществляют свою профессиональную деятельность.

Индивидуальный план может включить в себя следующие формы работы:

* самостоятельную теоретическую подготовку;
* профессиональная переподготовка, повышение квалификации;
* временное исполнение обязанностей руководителя;
* участие в работе советов, коллегий, комиссий, рабочих групп, совещаний, иных мероприятий по вопросам управления образовательной организации.

# Назначение и исключение из кадрового резерва

* 1. На вакантную должность руководителя назначается кандидат, включенный в кадровый резерв по соответствующей должности. Решение о выборе из имеющихся в кадровом 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.

* 1. Исключение кандидата из кадрового резерва осуществляется в соответствии с решением комиссии по следующим основаниям:
* добровольный отказ от прохождения процедуры назначения на должность руководителя;
* назначение на должность руководителя, на замещение которой кандидат состоял в кадровом резерве;
* отказ от прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации;
* личное заявление об исключении из кадрового резерва;
* сокращение должности руководителя в связи с реорганизацией или ликвидацией образовательной организации;
* в случае смерти;
* признание судом недееспособным или ограниченно дееспособным;
* признание судом безвестно отсутствующим или объявление умершим;
* вступление в отношении его в законную силу приговора суда;
* выезд за пределы Российской Федерации на постоянное место жительства;
* прекращение гражданства Российской Федерации;
* в случае установленной в судебном порядке стойкой неспособности по состоянию здоровья претендовать на замещение должности руководителя.
	1. Решение об исключении кандидата из состава кадрового резерва принимается комиссией на очередном заседании.

Приложение 1 к Положению

В комиссию по отбору в кадровый резерв для замещения вакантных должностей

руководителей образовательных организаций муниципального района Баймакский район Республики Башкортостан

от проживающего по адресу:

телефон:

Заявление

Прошу принять документы и рассмотреть мою кандидатуру для включения в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций муниципального района Баймакский район Республики Башкортостан на должность .

Согласен(на) на проверку достоверности представленных мною сведений для включения в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций муниципального района Баймакский район Республики Башкортостан и обработку моих персональных данных.

Необходимые документы прилагаю на л.

Дата

Подпись/ расшифровка подписи

Приложение 2 к Положению

Список лиц,

включенных в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций муниципального района

 Баймакский район Республики Башкортостан

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | ФИО | Дата рождения | Должность, место работы | Стаж на руководящих должностях | Образование (уровень, год окончания,специальность, квалификация) | Дополнительное профессиональное образование | Должность, назамещение которой включен вкадровый резерв |
|  |  |  |  |  |  |  |  |