



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

21.11.32024 № 1453

г.Брянск

Об утверждении Положения о подготовке, формировании и сопровождении кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и науки Брянской области

Правовое управление
администрации Губернатора
Брянской области и Правительства
Брянской области

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

« 26 » ноября 2024 г.

Регистрационный номер № 20240020007

В целях организации работы с Кадровым резервом для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и науки Брянской области

ПРИКАЗЫВАЮ:

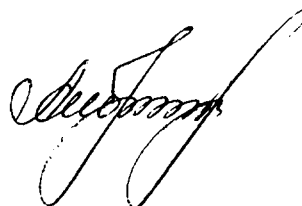
1. Утвердить Положение о подготовке, формировании и сопровождении кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и науки Брянской области (Приложение № 1).

2. Признать утратившим силу приказ департамента образования и науки Брянской области от 05.07.2022 № 844/1 «Об утверждении Положения о подготовке, формировании и сопровождении кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и науки Брянской области, Регламента конкурсной комиссии по формированию кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и науки Брянской области».

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя директора департамента образования и науки Брянской области Е.М. Байдакова.

4. Установить, что настоящий приказ вступает в силу с 1 января 2025 года.

Директор департамента образования и
науки Брянской области



А.А.Андреева

Приложение № 1

к приказу департамента образования и науки
Брянской области 21.11.2024 № 1453

ПОЛОЖЕНИЕ

о подготовке, формировании и сопровождении кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и науки Брянской области

I. Общие положения

1.1. Положение определяет принципы, порядок формирования, подготовки кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и науки Брянской области.

Кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и науки Брянской области (далее – кадровый резерв) представляет собой группу лиц, отвечающих установленным квалификационным требованиям, имеющих опыт управленческой деятельности, успешно проявивших себя в профессиональной и общественной деятельности, обладающих необходимыми личностными и деловыми качествами, высокой степенью ответственности, успешно прошедших аттестацию на должность руководителя образовательной организации и рекомендованных для замещения руководящих должностей.

1.3. Формирование кадрового резерва проводится в целях:

- реализации эффективной кадровой политики в образовательных организациях, подведомственных департаменту образования и науки Брянской области;
- совершенствования деятельности по подбору и расстановке руководящих кадров в образовательных организациях, подведомственных департаменту образования и науки Брянской области;
- своевременного и оперативного замещения управленческих должностей лицами, соответствующими требованиям, предъявляемым к данным должностям;
- повышения уровня мотивации работников системы образования Брянской области к профессиональному росту;
- сокращения периода адаптации вновь назначенного руководителя образовательной организации, подведомственной департаменту образования и науки Брянской области при вступлении в должность.

1.4. Формирование кадрового резерва основано на следующих принципах:

- равного доступа граждан к включению в кадровый резерв в соответствии с их способностью и профессиональной подготовкой;

- объективности и всесторонней оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов на включение в кадровый резерв;
- включения в кадровый резерв в соответствии с личными способностями, уровнем профессиональной подготовки, результатами профессиональной деятельности и на основе равного подхода к кандидатам;
- учета текущей и перспективной потребности в замещении руководящих должностей.

Формирование кадрового резерва не является препятствием для замещения руководящих должностей лицами, не включенными в кадровый резерв.

1.5. Кадровый резерв подразделяется на категории должностей в зависимости от типа образовательных организаций:

- кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей общеобразовательных организаций, подведомственных департаменту образования и науки Брянской области;
- кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей организаций профессионального образования, подведомственных департаменту образования и науки Брянской области;
- кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей организаций дополнительного образования, подведомственных департаменту образования и науки Брянской области.

II. Порядок формирования кадрового резерва

2.1. Кадровый резерв формируется с учетом прогноза текущей и перспективной потребности в управленческих кадрах системы образования и оформляется в виде списков по форме согласно приложению № 1 к настоящему положению.

2.2. Анализ потребности в кадровом резерве проводится по нескольким направлениям:

- оценка укомплектованности образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и науки Брянской области, управленческими кадрами;
- анализ рисков по действующим руководителям (несоответствие квалификационным требованиям к должности руководителя, предпенсионный возраст);
- учет планов перспективного развития системы образования Брянской области (ввод новых образовательных организаций, реорганизация путем объединения образовательных организаций);

2.3. Кадровый резерв формируется:

- из кандидатов на должность руководителя образовательной организации, прошедших аттестацию, и рекомендованных Аттестационной комиссией по

проведению аттестации кандидатов на должность руководителя образовательной организации и руководителей образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и науки Брянской области, (далее – Аттестационная комиссия) для включения в кадровый резерв

- из победителей регионального этапа конкурса «Флагманы образования»;
- из призеров регионального этапа конкурса «Лидер в образовании».

2.4. Требования, предъявляемые к кандидатам для включения в кадровый резерв:

- гражданство Российской Федерации;
- владение государственным языком Российской Федерации;
- требования к образованию и обучению:

высшее образование - специалитет, магистратура в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки "образование и педагогические науки" и дополнительное профессиональное образование (программа профессиональной переподготовки) по одному из направлений: "экономика", "менеджмент", "управление персоналом", "государственное и муниципальное управление",

или высшее образование - бакалавриат в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки "образование и педагогические науки" и высшее образование (магистратура) в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки "экономика и управление",

или высшее образование - бакалавриат в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки "экономика и управление" и высшее образование (магистратура) в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки "образование и педагогические науки",

или Высшее образование - специалитет, магистратура и дополнительное профессиональное образование (программа профессиональной переподготовки) в сфере образования и педагогических наук и дополнительное профессиональное образование (программа профессиональной переподготовки) по одному из направлений: "экономика", "менеджмент", "управление персоналом", "государственное и муниципальное управление";

- требования к опыту практической работы - не менее пяти лет на педагогических и/или руководящих должностях в образовательных организациях;

- отсутствие судимости и (или) факта уголовного преследования;

- отсутствие медицинских противопоказаний для осуществления профессиональной деятельности;

- личностно-деловые качества.

2.5. Лица включаются в состав кадрового резерва сроком на три года.

III. Порядок назначения и исключения из кадрового резерва

3.1. 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 директор департамента образования и науки Брянской области (далее-Департамент).

При этом кандидат дает согласие на замещение в форме заявления о назначении, либо в письменной форме отказывается от замещения предложенной вакантной должности.

3.2. Исключение кандидата из кадрового резерва осуществляется в соответствии с решением Аттестационной комиссии по аттестации руководителей образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и науки Брянской области, (далее-Аттестационная комиссия) по следующим основаниям:

- добровольный отказ от прохождения процедуры назначения на должность руководителя;
- назначение на должность руководителя, на замещение которой кандидат состоял в кадровом резерве;
- увольнение с работы по п.п.3,5,6,7,8,9,10,11 статьи 81, ч.2 ст. 278, п.1.2 ст. 336 Трудового Кодекса РФ, а также увольнение за иные виновные действия;
- 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;
- предоставления кандидатом недостоверных сведений на момент включения его в резерв управленческих кадров;
- по истечении срока аттестации на должность руководителя образовательной организации;
- по истечении 3-х летнего срока пребывания в резерве кандидат автоматически исключается из списков резерва.

4. Организация работы с кадровым резервом

4.1. Директор Департамента назначает ответственное лицо за организацию работы с лицами, зачисленными в кадровый резерв и обучение включенных в него граждан.

4.2. Подготовка граждан, зачисленных в кадровый резерв, проводится в следующих направлениях:

- повышение уровня профессиональной компетентности;
- повышение уровня управленческой компетентности;
- овладение практическими навыками работы в должности, на которую работник зачислен в резерв.

4.3. С лицами, включенными в кадровый резерв, проводится планомерная подготовка на основе индивидуальных планов (приложение № 2) развития лиц, включенных в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и науки Брянской области (далее - индивидуальный план).

4.3.1. Индивидуальные планы составляются непосредственно кандидатами, включенными в кадровый резерв, утверждаются руководителями образовательных организаций, в которых кандидаты осуществляют свою профессиональную деятельность.

4.3.2. Индивидуальный план может включать в себя следующие формы работы:

- самостоятельную теоретическую подготовку;
- профессиональную переподготовку, повышение квалификации;
- временное исполнение обязанностей руководителя;
- участие в работе советов, коллегий, комиссий, рабочих групп, совещаний, иных мероприятиях по вопросам управления образовательной организации.

4.4. Обучение группы резерва осуществляется:

- с отрывом от производства (очные курсы повышения квалификации, тренинги, семинары, курсы переподготовки кадров до 500 часов, стажировки);
- без отрыва от производства (курсы повышения квалификации в дистанционной форме, вебинары);
- а также в форме самостоятельной теоретической подготовки и т.д.

4.5. Работа по формированию кадрового резерва ведется постоянно, включая оформление и своевременное обновление электронной базы данных списков работников, включенных в резерв.

5. Права и обязанности резервиста

5.1. Лица, зачисленные в кадровый резерв, имеют право:

- знакомиться с документами, определяющими их права и обязанности по резервной должности;

- получать информацию и материалы, необходимые для выполнения обязанностей по резервной должности;
- участвовать в организации и работе мероприятий, семинаров, заседаний, совещаний;
- на сохранение места работы в период стажировки, повышения квалификации, длительных командировок.

5.2. Обязанности лиц, зачисленных в кадровый резерв:

- ежеквартально представлять отчет об исполнении индивидуального плана профессионального развития;
- качественно и в сроки выполнять индивидуальный план подготовки;
- в период исполнения обязанностей резервной должности обеспечивать качественное выполнение его функциональных обязанностей.

6. Оценка эффективности работы с кадровым резервом

6.1. Основными показателями эффективности работы с кадровым резервом являются:

- доля лиц, назначенных из кадрового резерва, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв;
- доля целевых должностей, на которые назначены лица из кадрового резерва;
- доля лиц, включенных в кадровый резерв и принявших участие в реализации приоритетных региональных проектов, реализуемых органами исполнительной власти в течение календарного года;
- доля назначения из кадрового резерва по отношению к общему количеству назначений на руководящие должности.

6.2. Дополнительные показатели эффективности работы с кадровым резервом:

- наличие документов по сопровождению деятельности по формированию кадрового резерва;
- количество мероприятий по обучению, повышению квалификации лица, состоящего в кадровом резерве, относительно общего количества мероприятий для управленческих кадров;
- уровень текучести кадрового резерва.

6.3. Эффективность кадрового резерва обеспечивается, прежде всего, созданием условий для обучения, повышения квалификации, профессионального роста кандидатов на руководящие должности.

Приложение № 2

к Положению о подготовке, формировании и сопровождении кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и науки Брянской области

(Рекомендуемый образец)

УТВЕРЖДАЮ
Директор

_____ (наименование образовательной организации)

_____ (Ф.И.О.)

ПЛАН

индивидуальной подготовки лица, включенного в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и науки Брянской области

_____ (целевая должность)

_____ (Ф.И.О., занимаемая должность)

_____ (образование)

_____ (дополнительное образование)

| № п/п | Наименование мероприятия индивидуальной подготовки | Сроки и место его проведения | Отметка о выполнении | Примечание |
|-------|---|------------------------------|----------------------|------------|
| 1. | Дополнительное профессиональное образование (переподготовка, повышение квалификации) | | | |
| 2. | Самоподготовка по выявленным дефицитам | | | |
| 3. | Стажировка (где и по какому направлению) | | | |
| 4. | Участие в работе советов, коллегий, комиссий, рабочих групп, совещаний, иных мероприятиях по вопросам управления образовательной организации и т.п. | | | |
| 5. | Индивидуальное консультирование | | | |
| 6. | Участие в семинарах в рамках корпоративной учебы | | | |
| 7. | Психологические тренинги | | | |
| 8. | | | | |
| 9. | | | | |

_____ (Ф.И.О., должность)

_____ (подпись)

_____ 20 ____ г.

Приложение № 3

к Положению о подготовке, формировании и сопровождении кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и науки Брянской области

Отчет о работе с кадровым резервом для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и науки Брянской области

(наименование организации)

| № п/п | Позиция оценивания | Результат |
|--------------|---|--|
| 1. | Наличие положения о кадровом резерве | Реквизиты нормативного правового акта |
| 2. | Наличие списочного состава резервистов на отчетную дату | Да/нет |
| 3. | Показатели эффективности работы с кадровым резервом | ЭфР1 ЭфР2 ЭфР3 ЭфР4 ЭфР5 ЭфР6 ЭфР7 |
| 4. | Проекты предложений управленческих решений по итогам организации работы с кадровым резервом | |
| 5. | Анализ эффективности принятых мер | |

Приложение № 4

к Положению о подготовке, формировании и сопровождении кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и науки Брянской области

Показатели эффективности работы с кадровым резервом для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и науки Брянской области

| № п/п | Название показателя | Описание | Оценка |
|---|---|---|---|
| Основные показатели эффективности работы с кадровым резервом | | | |
| 1. | Доля лиц, назначенных из кадрового резерва, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв в течение календарного года (ЭфР1) | Отражает степень использования лиц, включенных в кадровый резерв, мобильность кадрового резерва | Рекомендуемые критерии: до 10%, - низкая эффективность; от 10 до 20% - средняя эффективность; от 20 до 30% - высокая эффективность; свыше 30% - очень высокая эффективность |
| 2. | Доля целевых должностей, на которые назначены лица из кадрового резерва, по отношению к общему количеству ставших вакантными целевых должностей в течение календарного года (ЭфР2) | Отражает эффективность использования кадрового резерва | Рекомендуемые критерии: до 30% - низкая эффективность; от 30 до 50% - средняя эффективность; от 50 до 70% - высокая эффективность; свыше 70% - очень высокая эффективность |
| 3. | Доля лиц, включенных в кадровый резерв и принявших участие в реализации приоритетных региональных проектов, реализуемых органами исполнительной власти в течение календарного года (ЭфР3) | Отражает предназначение кадрового резерва как команды руководителей, вовлеченных в деятельность органов власти, связанной с решением задач развития (проектных задач) | Рекомендуемые критерии: менее 50%, - низкая эффективность; от 50 до 65% - средняя эффективность; от 65 до 80% - высокая эффективность; свыше 80% - очень высокая эффективность. |
| 4. | Доля назначения из кадрового резерва по отношению к общему количеству назначений на руководящие должности (ЭфР4) | Отражает эффективность формирования кадрового состава | Рекомендуемые критерии: до 30% - низкая эффективность; от 30 до 50% - средняя эффективность; от 50 до 70% - высокая эффективность; свыше 70% - очень высокая эффективность |
| Дополнительные показатели эффективности работы с кадровым резервом | | | |
| 5. | Наличие документов по сопровождению деятельности по формированию кадрового резерва (ЭфР5) | Например, наличие Положения о кадровом резерве, программы подготовки, системы мотивации наставничества и т.д. | Рекомендуемые критерии: 1 док. - низкая эффективность; от 1 до 3 док. - средняя эффективность; от 3 до 5 док - высокая эффективность; свыше 5 док - очень высокая эффективность |
| 6. | Количество мероприятий по обучению, повышению квалификации лица, состоящего в кадровом резерве, относительно общего количества мероприятий по обучению для управленческих кадров (ЭфР6) | Отражает эффективность планирования работы с кадровым резервом | Рекомендуемые критерии: до 30% - низкая эффективность; от 30 до 50% - средняя эффективность; от 50 до 70% - высокая эффективность; свыше 70% - очень высокая эффективность |
| 7. | Уровень текучести кадрового резерва (ЭфР7) | Доля выбывших в соответствии с п.4.2. настоящего Типового положения | Рекомендуемые критерии: до 20% - очень высокая эффективность; от 20 до 30% - высокая эффективность; от 30 до 40% - средняя эффективность; свыше 40% - низкая эффективность |