**Приложение № 1**

к письму департамента образования и науки Брянской области от 05.07.2022 № 3661-02-О

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Общие положения

1. Настоящее Типовое положение разработано в соответствии с поручением Президента Российской Федерации по итогам совещания по формированию резерва управленческих кадров от 23 июля 2008 года, утвержденным 01 августа 2008 года № Пр-1573.
2. Типовое положение определяет принципы, порядок формирования, подготовки кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций Брянской области.

Кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций 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 конкурсный отбор и рекомендованных для замещения руководящих должностей.

* 1. Формирование кадрового резерва проводится в целях:
* реализации эффективной кадровой политики в Брянской области;
* совершенствования деятельности по подбору и расстановке руководящих кадров в образовательных организациях Брянской области;

- своевременного и оперативного замещения управленческих должностей лицами, соответствующими требованиям, предъявляемым к данным должностям;

* создания стабильного состава руководителей образовательных организаций Брянской области;
* повышения уровня мотивации работников системы образования Брянской области к профессиональному росту;
* сокращения периода адаптации вновь назначенного руководителя образовательных организации Брянской области при вступлении в должность.

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;
* добровольности включения и нахождения в кадровом резерве;
* гласности в формировании и работе с кадровым резервом;
* учета текущей и перспективной потребности в замещении руководящих должностей.
  1. Формирование кадрового резерва не является препятствием для замещения руководящих должностей лицами, не включенными в кадровый резерв.
  2. Кадровый резерв подразделяется на категории должностей в зависимости от типа образовательных организаций:
* кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей дошкольных образовательных организаций Брянской области;
* кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей общеобразовательных организаций Брянской области;
* кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей организаций профессионального образования Брянской области;
* кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей организаций дополнительного образования Брянской области.
  1. Сбор и обработка персональных данных участников кадрового резерва допускается с их согласия в соответствии с принципами и правилами, предусмотренными Федеральным законом «О персональных данных».

2. Порядок формирования резерва управленческих кадров

1. Порядок формирования кадрового резерва утверждается учредителем организации, осуществляющей образовательную деятельность (далее - Учредитель).
2. Анализ потребности в кадровом резерве проводится по нескольким направлениям:

- оценка укомплектованности образовательных организаций 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);

1. Кадровый резерв формируется на конкурсной основе с учетом прогноза текущей и перспективной потребности в управленческих кадрах системы образования и оформляется в виде списков по форме согласно приложению № 1 к настоящему Типовому положению.
2. Кадровый резерв формируется посредством подбора кандидатов на включение в кадровый резерв на основании рекомендаций:

* руководителей образовательных организаций Брянской области;
* конкурсной комиссии по формированию кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций Брянской области (далее – конкурсная комиссия);
* должностных лиц департамента образования и науки Брянской области;
* муниципальных органов управления образованием Брянской области;
* путем самовыдвижения.

1. 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.

1. Организация конкурса для формирования кадрового резерва
   1. Решение об объявлении конкурсного отбора оформляется правовым актом Учредителя и публикуется на официальном сайте не позднее 14 календарных дней до даты начала приема документов.

Публикация содержит следующую информацию:

- наименование должностей, на которые объявлен конкурс;

- требования, предъявляемые к претенденту на включение в кадровый резерв;

- место и время приема документов, подлежащих представлению;

- перечень документов, подлежащих представлению;

- срок, до истечения которого принимаются указанные документы;

- предполагаемая дата, место и порядок проведения конкурсных мероприятий;

- сведения об организации, осуществляющей проведение конкурсных процедур.

Также могут размещаться и другие информационные материалы.

* 1. Процедура оценки и отбора кандидатов в резерв осуществляется конкурсной комиссией на основании изучения и оценки документов, а также результатов конкурсных испытаний.
  2. Информация о результатах конкурса размещается на официальном сайте Учредителя.
  3. Лица включаются в состав кадрового резерва сроком на три года.
  4. С целью повышения эффективности кадрового резерва 1 раз в полугодие проводится корректировка списков кадрового резерва, в ходе которой оцениваются результаты подготовки кандидатов, даются заключения о возможности выдвижения кандидата на руководящую должность, целесообразности продолжения подготовки, корректировке индивидуального плана, исключении из резерва.

1. Порядок назначения и исключения 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 Конкурсной 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;

- 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 переподготовки, 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 3-х летнего срока пребывания в резерве кандидат автоматически исключается из списков резерва.
  1. Решение об исключении кандидата из состава кадрового резерва принимается Конкурсной комиссией на очередном заседании.

1. Организация работы с резервом
2. Учредитель назначает ответственное лицо за организацию работы с лицами, зачисленными в кадровый резерв и обучение включенных в него граждан.
3. Подготовка граждан, зачисленных в кадровый резерв, проводится в следующих направлениях:

- повышения уровня профессиональной компетентности;

- повышение уровня управленческой компетентности;

- овладение практическими навыками работы в должности, на которую работник зачислен в резерв;

- тренинги эффективного управления (психологические тренинги).

* 1. С лицами, включенными в кадровый резерв, проводится планомерная подготовка на основе общего и индивидуального планов (приложение № 2) развития лиц, включенных в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций Брянской области (далее - индивидуальный план).
     1. Индивидуальные планы составляются непосредственно кандидатами, включенными в кадровый резерв, утверждаются руководителями образовательных организаций, в которых кандидаты осуществляют свою профессиональную деятельность, составляется в 2-х экземплярах, один экземпляр хранится у резервиста, второй у руководителя образовательной организации.
     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.

5.4. Обучение группы резерва осуществляется на муниципальном и региональном уровне:

* 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.

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

1. Права и обязанности резервиста

6.1. 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.

6.2. Обязанности лиц, зачисленных в кадровый резерв:

- качественно и в сроки выполнять план подготовки;

- ежеквартально представлять отчет об исполнении индивидуального плана профессионального развития;

- в период исполнения обязанностей резервной должности обеспечивать качественное выполнение его функциональных обязанностей.

1. Оценка эффективности работы с кадровым резервом

7.1. По результатам работы с кадровым резервом не реже одного раза в год Учредителем осуществляется оценка эффективности такой работы.

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.

1. 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.

1. Эффективность кадрового резерва обеспечивается, прежде всего, созданием условий для обучения, повышения квалификации, профессионального роста кандидатов на руководящие должности.
2. Анализ показателей эффективности работы с кадровым резервом для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций Брянской области проводиться в соответствии с приложением №4 к данному Типовому положению.
3. Отчет о работе с кадровым резервом для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций Брянской области (приложение №3) вместе с предложениями управленческих решений по итогам организации работы с кадровым резервом и первичным анализом эффективности принятых мер, а также списочный состав участников кадрового резерва направляется в департамент образования и науки Брянской области ежегодно до 15 апреля.

Приложение № 1 к Типовому положению о подготовке, формировании и сопровождении кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций Брянской области

Список лиц, включенных в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций Брянской области

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | ФИО | Дата рождения | Должность, место работы на момент включения в резерв | Стаж работы на руководящей должности (при наличии) | Образование (уровень, Учебное заведение) | Дополнительное профессиональное образование | Дата включения в резерв | Должность, на замещение которой включен в резерв |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Приложение № 2 к Типовому положению о подготовке, формировании и сопровождении кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций Брянской области

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель образовательной организации Брянской области

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование образовательной организации)

ПЛАН

**индивидуальной подготовки лица, включенного в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций 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** |
|  | Дополнительное профессиональное образование (переподготовка, повышение квалификации) |  |  |  |
|  | Самоподготовка по выявленным дефицитам |  |  |  |
|  | Стажировка (где и по какому направлению) |  |  |  |
|  | Участие в работе советов, коллегий, комиссий, рабочих групп, совещаний, иных мероприятиях по вопросам управления образовательной организации и т.п. |  |  |  |
|  | Индивидуальное консультирование |  |  |  |
|  | Участие в семинарах в рамках корпоративной учебы |  |  |  |
|  | Психологические тренинги |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

С планом подготовки ознакомлен:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О., должность) (подпись)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

Приложение № 3 к Типовому положению о подготовке, формировании и сопровождении кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций Брянской области

**Отчет о работе с кадровым резервом для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций Брянской области**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование муниципального образования)

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

Приложение № 4 к Типовому положению о подготовке, формировании и сопровождении кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций Брянской области

**Показатели эффективности работы с кадровым резервом для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций Брянской области**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Название показателя** | **Описание** | **Оценка** |
| **Основные показатели эффективности работы с кадровым резервом** | | | |
|  | Доля лиц, назначенных из кадрового резерва, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв в течение календарного года (ЭфР 1) | 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 |
|  | 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 |
|  | Доля лиц, включенных в кадровый резерв и принявших участие в реализации приоритетных региональных проектов, реализуемых органами исполнительной власти в течение календарного года (ЭфРЗ) | 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. |
|  | 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** | | | |
|  | 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 |
|  | 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 |
|  | 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 |