



ДЕПАРТАМЕНТ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

06.02.2024

№ 164-р

Об утверждении Положения о порядке формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций

1. В соответствии с пунктом 24-5 статьи 6 Закона Томской области от 12 августа 2013 года № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области» утвердить Положение о порядке формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций согласно приложению к настоящему распоряжению.

2. Возложить функции оператора, осуществляющего организационно-методическое обеспечение формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций на областное государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Томский областной институт повышения квалификации и переподготовки работников образования».

3. Контроль за исполнением настоящего распоряжения оставляю за собой.

И.о. начальника Департамента

Ю.В. Калинин

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

распоряжением Департамента общего
образования Томской области
от 06.02.2024 № 164-р

Положение

о порядке формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций

1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет процедуру формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций (далее соответственно – кадровый резерв, руководители общеобразовательных организаций, кандидаты).

2. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

кадровый резерв – это специально сформированный список лиц, отвечающих критериям отбора, установленным в пункте 9 настоящего Положения, способных по своим деловым и личностным качествам осуществлять профессиональную деятельность по управлению образовательной организацией;

кандидат на замещение вакантной должности руководителя муниципальной общеобразовательной организации – лицо, состоящее в кадровом резерве и отвечающее квалификационным требованиям по должности руководителя образовательной организации;

резервист – лицо, включенное в состав кадрового резерва;

«теневая стажировка» – форма организации повышения квалификации резервиста, при которой резервист на определенный период времени прикрепляется к действующему руководителю общеобразовательной организации в Томской области для изучения управленческих практик и (или) приобретения практических навыков управления;

«управленческий субботник» – образовательное мероприятие для резервистов, в рамках которого осуществляется разбор и решение практических задач управления образовательной организацией в формате управленческих поединков.

3. Основные цели и задачи формирования и подготовки кадрового резерва:

эффективное управления системой общего образования;

эффективное развитие управленческих кадров и совершенствование деятельности по подбору кадров для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций;

своевременное замещение вакантных должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций лицами, соответствующими требованиям, предъявляемым к должности руководителя образовательной организации.

4. Основными принципами формирования кадрового резерва являются:

1) равный доступ и добровольность участия граждан в отборе на включение в кадровый резерв;

2) объективность оценки профессиональных качеств кандидатов на включение в кадровый резерв, результатов их профессиональной деятельности;

- 3) профессионализм и компетентность лиц, включаемых в кадровый резерв, создание условий для их профессионального роста;
- 4) гласность, доступность информации о формировании кадрового резерва.

2. Организация отбора кандидатов

5. Организационно-методическое обеспечение формирования кадрового резерва осуществляет Оператор – областное государственное учреждение, определенное распоряжением Департамента.

6. Оператор:

информирует Департамент общего образования Томской области (далее - Департамент), органы местного самоуправления, образовательные организации и потенциальных кандидатов в кадровый резерв о предстоящем формировании (пополнении) кадрового резерва посредством размещения информации на своем официальном сайте в сети «Интернет» и других открытых источниках информации;

организует сбор и обобщение сведений о кандидатах в кадровый резерв;

организует и проводит оценочные процедуры кандидатов для включения в кадровый резерв;

организует заседания комиссии по формированию кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций (далее - комиссия);

проводит иную организационную работу, связанную с формированием кадрового резерва.

7. Количество кандидатов на включение в кадровый резерв не ограничено.

3. Требования, предъявляемые к кандидатам на включение в кадровый резерв, критерии отбора кандидатов

8. Требованиями, предъявляемыми к кандидатам на включение в кадровый резерв, являются:

высшее образование – специалитет, магистратура в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки «образование и педагогические науки»

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;

стаж работы на педагогических и (или) руководящих должностях в образовательных организациях не менее 5 лет.

9. Критериями отбора кандидатов для включения в кадровый резерв являются: соответствие требованиям, указанным в пункте 8 настоящего Положения; успешное прохождение оценочных процедур.

10. Оценочные процедуры проводятся Оператором в соответствии с Регламентом проведения оценочных процедур кандидатов на должность руководителя общеобразовательной организации, утвержденным Оператором по согласованию с Департаментом.

4. Порядок выдвижения кандидатов на включение в кадровый резерв

11. Выдвижение кандидатов для включения в кадровый резерв осуществляется:

1) по представлению Департамента, органа местного самоуправления (уполномоченного органа), в том числе по итогам конкурсов профессионального мастерства;

2) в порядке самовыдвижения;

3) выдвижение работника руководителем общеобразовательной организации, в которой работает кандидат.

Выдвижение кандидата Департаментом, органами местного самоуправления (уполномоченными органами), руководителем общеобразовательной организации осуществляется только с его согласия.

12. Для участия в отборе для включения в кадровый резерв кандидат представляет Оператору следующие документы:

1) заявление;

2) представление Департамента или органа местного самоуправления (уполномоченного органа) - в случае выдвижения кандидата по представлению указанных органов;

3) анкета кандидата по форме, установленной Оператором, с указанием паспортных данных кандидата;

4) копия (копии) документа (документов) об образовании;

5) копия трудовой книжки (при наличии) и (или) сведения о трудовой деятельности, предусмотренные статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

6) копии документов о дополнительном профессиональном образовании, присвоении ученой степени, ученого звания, награждении государственными, ведомственными наградами (при наличии);

7) согласие на обработку персональных данных;

8) иные материалы, отражающие результаты профессиональной деятельности (по желанию).

13. Копии документов, указанных в подпунктах 4 - 6 пункта 12 настоящего Положения, должны быть заверены в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Незаверенные копии документов представляются с предъявлением оригинала и заверяются специалистом Оператора, осуществляющим прием документов.

14. Оператор регистрирует заявление в день поступления заявления в реестре поступления заявлений.

15. Основаниями для возврата кандидату заявления являются:

1) непредставление (представление не в полном объеме) документов, указанных в пункте 12 настоящего Положения;

2) несоблюдение претендентом пункта 13 настоящего Положения.

16. При наличии оснований, предусмотренных пунктом 15 настоящего Положения, Оператор возвращает кандидату заявление с указанием основания для возврата заявления.

17. Документы кандидатов, не допущенных к участию в отборе, и кандидатов, участвующих в отборе, но не прошедших его, возвращаются Оператором по письменным заявлениям кандидатов о возврате документов в течение одного года со дня завершения отбора. До истечения этого срока документы хранятся у Оператора, после чего подлежат уничтожению.

18. Документы кандидатов, прошедших отбор и включенных в кадровый резерв, хранятся у Оператора на протяжении всего срока пребывания кандидата в кадровом резерве и подлежат уничтожению с 1 января года, следующего за годом истечения срока пребывания в кадровом резерве.

5. Формирование кадрового резерва

19. Кадровый резерв формируется из числа кандидатов, отвечающих требованиям, указанным в пункте 8 настоящего Положения, и успешно прошедших оценочные процедуры.

20. Отбор кандидатов для включения в кадровый резерв осуществляется комиссией, создаваемой распоряжением Департамента.

Состав комиссии включает: председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

21. Формирование кадрового резерва включает в себя следующие этапы:

сбор и анализ документов, представленных в соответствии с пунктом 12 настоящего Положения;

проверка кандидата на соответствие требованиям, указанным в пункте 8 настоящего Положения;

прохождение кандидатом оценочных процедур;

принятие комиссией решения о включении в кадровый резерв либо об отказе во включении кандидата в кадровый резерв.

22. Оператор по результатам рассмотрения поступивших заявлений и проверке кандидата на соответствие требованиям, указанным в пункте 8 настоящего Положения, принимает решение о допуске кандидата к участию в отборе или об отказе кандидату в допуске к участию в отборе.

23. Оператор направляет кандидатам, допущенным к участию в отборе, уведомление о прохождении следующего этапа формирования кадрового резерва – оценочной процедуры на адрес электронной почты, указанный кандидатом в анкете, в течение 7 рабочих дней со дня принятия решения.

24. Оператор направляет кандидатам, не допущенным к участию в отборе, уведомление на адрес электронной почты, указанный кандидатом в анкете, в течение 7 рабочих дней со дня принятия решения.

25. По итогам оценочных процедур комиссия принимает решение о включении либо об отказе во включении кандидата в кадровый резерв.

26. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов.

Решения комиссии принимаются открытым голосованием большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами конкурсной комиссии, принимавшими участие в заседании.

27. О принятом комиссией решении в течение 7 рабочих дней со дня его принятия Оператор направляет кандидатам уведомления на адрес электронной почты, указанный кандидатом в анкете.

28. В случае принятия комиссией решения об отказе во включении кандидата в кадровый резерв Оператор на основании диагностической карты, сформированной по результатам оценочных процедур, разрабатывает для кандидата в кадровый резерв индивидуальный образовательный маршрут сроком на 1 год для устранения выявленных профессиональных дефицитов.

29. Повторная подача заявления о включении в кадровый резерв возможна не ранее, чем через 1 год после принятия комиссией решения об отказе во включении кандидата в состав кадрового резерва.

30. На основании принятых комиссией решений Оператором формируется состав кадрового резерва.

31. Период, на который кандидаты включаются в кадровый резерв, составляет 3 года со дня принятия решения о включении в кадровый резерв.

32. Сведения о кандидатах, включенных в кадровый резерв, размещаются на официальном сайте Оператора в сети «Интернет».

33. На каждого кандидата, включенного в кадровый резерв, ведется персональное дело, включающее документы, указанные в пункте 12 настоящего Положения, и результаты оценочных процедур.

6. Организация работы с кадровым резервом

34. Подготовку и сопровождение кадрового резерва осуществляет Оператор.

35. Оператор:

обеспечивает общую координацию и консультирование резервистов;

предоставляет возможность резервистам по прохождению обучения по дополнительной профессиональной программе профессиональной переподготовки по направлению «Менеджмент» в пределах установленного Оператору государственного задания;

организует и проводит мероприятия по вопросам управления образовательной организацией для резервистов;

организует и проводит стажировки, включая выездные, для резервистов в общеобразовательных организациях в Томской области, в том числе в формате «теневого стажировки»;

организует и проводит «управленческие субботники», посвященные решению практических задач в управлении общеобразовательной организацией;

осуществляет оперативное информирование резервистов об образовательных мероприятиях и событиях для данной целевой аудитории;

осуществляет учет активности резервистов в проводимых Оператором образовательных мероприятиях и событиях;

ведет реестр резервистов с учетом их профессионального роста и развития.

36. Оператор при получении информации о наличии вакантной должности руководителя общеобразовательной организации организует проведение защиты концепций развития общеобразовательной организации, разработанных подобранными

кандидатами на замещение вакантной должности руководителя общеобразовательной организации, на комиссии.

Защита концепций развития общеобразовательной организации осуществляется при участии представителей органов местного самоуправления.

По результатам успешной защиты кандидатом концепции развития общеобразовательной организации комиссия рекомендует кандидата к назначению на должность руководителя общеобразовательной организации.

Решение комиссии принимается в порядке, установленном пунктом 26 настоящего Положения.

7. Исключение из кадрового резерва

37. Основаниями для исключения лица из кадрового резерва являются:
личное заявление об исключении из кадрового резерва;
назначение на должность руководителя образовательной организации;
истечение срока пребывания в кадровом резерве;
смерть (гибель) гражданина либо признание гражданина безвестно отсутствующим или объявление его умершим решением суда, вступившим в законную силу;
предоставление кандидатом недостоверных сведений при включении его в кадровый резерв.

38. Решение об исключении лица из кадрового резерва принимается комиссией при наличии одного из оснований, указанного в пункте 37 настоящего Положения, в порядке, установленном пунктом 26 настоящего Положения.