

**Областное государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Томский областной институт повышения квалификации и переподготовки работников образования»
(ТОИПКРО)**

П Р И К А З

17.09.2024

№ 136-ОС

г. Томск

Об утверждении порядка процедуры рассмотрения кандидатов из числа участников кадрового резерва для представления их в орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования в муниципальных образованиях Томской области, с целью замещения вакантных должностей руководителей общеобразовательных организаций Томской области

В соответствии с распоряжением Департамента общего образования Томской области от 06.02.2024 № 164-р «Об утверждении Положения о порядке формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить порядок процедуры рассмотрения кандидатов из числа участников кадрового резерва для представления их в орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования в муниципальных образованиях Томской области, с целью замещения вакантных должностей руководителей общеобразовательных организаций Томской области (далее - Порядок) (Приложение).
2. Обеспечить организацию процедуры рассмотрения кандидатов из числа участников кадрового резерва для представления их в орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования в муниципальных образованиях Томской области, с целью замещения вакантных должностей руководителей общеобразовательных организаций Томской области в соответствии с Порядком (Лазарева С.В.).
3. Обеспечить размещение Порядка на официальном сайте ТОИПКРО (Горлова А.В.).
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заместитель Ректора



Ю.А. Чашина

ПОРЯДОК

процедуры рассмотрения кандидатов из числа участников кадрового резерва для представления их в орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования в муниципальных образованиях Томской области, с целью замещения вакантных должностей руководителей общеобразовательных организаций Томской области

1. Общие положения

1. Настоящий Порядок определяет организацию и проведение процедуры рассмотрения комиссией кандидатов из числа кадрового резерва для представления их в орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования в муниципальных образованиях Томской области, с целью замещения вакантных должностей руководителей общеобразовательных организаций Томской области (далее – Процедура), подведения итогов и предоставления результатов, в том числе критерии оценки результатов.

2. Порядок Процедуры применяется к участникам кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей общеобразовательных организаций Томской области (далее – кадровый резерв).

3. Основные понятия, используемые в настоящем Порядке:

кадровый резерв – специально сформированный список физических лиц, способных по своим деловым и личностным качествам осуществлять профессиональную деятельность по управлению общеобразовательной организацией;

комиссия – группа лиц, в том числе из числа сотрудников Департамента образования Томской области, представителей органов местного самоуправления для рассмотрения кандидата из числа участников кадрового резерва на замещение вакантной должности руководителя общеобразовательной организации;

резервист – физическое лицо, включенное в кадровый резерв;

резервист-кандидат – физическое лицо из числа резервистов, представленное оператором на рассмотрение его на должность руководителя общеобразовательной организации при появлении вакансии;

оператор – организация, осуществляющая организационное, информационное, методическое сопровождение формирования кадрового резерва и работы с резервистами (функции оператора выполняет Областное государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Томский областной институт повышения квалификации и переподготовки работников образования» (далее – ТОИПКРО);

собеседование – организационная форма проведения процедуры рассмотрения кандидатов из числа участников кадрового резерва для представления на замещение вакантной должности руководителя общеобразовательной организации.

4. Цель – проведение процедуры рассмотрения кандидатов из числа участников кадрового резерва (далее - резервист-кандидат) для представления их в орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования в

муниципальных образованиях Томской области (далее – орган местного самоуправления).

5. Задачи:

проанализировать и определить такого резервиста-кандидата, чьи профессиональные и личностные характеристики, качества максимально соответствуют требованиям вакантной должности и организации в целом;

выявить перспективы использования потенциальных возможностей резервистов-кандидатов в целях организации (осуществления) ими управленческой деятельности;

учитывать требования, предъявляемые к должности руководителя образовательной организации, обеспечивающие деятельность и развитие общеобразовательной организации.

6. Основными принципами проведения Процедуры являются коллегиальность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к резервистам-кандидатам, равенство условий организации и проведения Процедуры; уровневый подход к оцениванию результатов собеседования.

2. Порядок организации и проведения

7. Орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования в муниципальных образованиях Томской области (далее – орган местного самоуправления), не позднее семи рабочих дней со дня возникновения вакантной должности руководителя общеобразовательной организации подает в Департамент образования Томской области (далее – Департамент) информацию по форме, представленной в приложении № 1 к настоящему Порядку.

8. Оператор на основании информации, представленной в письме-уведомлении от органа местного самоуправления, не позднее двух рабочих дней с момента его получения, информирует всех резервистов о появлении вакантной должности руководителя общеобразовательной организации посредством направления информации по электронной почте каждому резервисту, размещает информацию на официальном сайте ТОИПКРО (<https://toipkro.ru/>) и на платформе ИКОП «Сферум» (информационный канал «Региональный кадровый резерв» для участников кадрового резерва).

Резервисты, претендующие на вакантную должность, не позднее трёх рабочих дней со дня получения ими информации от оператора, направляют ему заявку по форме, представленной в приложении № 2 к настоящему Порядку.

Оператор в течение двух рабочих дней с момента получения заявлений от резервистов-кандидатов составляет список претендентов на высвободившуюся должность и предоставляет его председателю комиссии, в орган местного самоуправления для согласования даты проведения процедуры. Процедура должна быть проведена не позднее, чем через десять рабочих дней после формирования списка резервистов-кандидатов.

9. Процедуру рассмотрения резервистов-кандидатов для оформления представления осуществляет комиссия по рассмотрению кандидатов из числа участников кадрового резерва для представления их в орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования в муниципальных образованиях Томской области, с целью замещения вакантных должностей руководителей

общеобразовательных организаций Томской области (далее - Комиссия) в составе, утвержденном распоряжением Департамента.

10. Процедура проводится на заседании Комиссии в присутствии резервиста-кандидата, председателя комиссии (или лица его замещающего), секретаря Комиссии (или лица его замещающего), членов комиссии, в том числе, представителей Департамента, представителей органа местного самоуправления.

В случае, если на заседании рассматривается несколько кандидатур, каждый резервист-кандидат проходит собеседование индивидуально, при каждой индивидуальной защите исключено присутствие других резервистов-кандидатов.

11. Процедура может быть организована в очном или, при необходимости, в дистанционном формате с использованием видеоконференцсвязи. Право на определение формата проведения собеседования остается за оператором, по предварительному согласованию с председателем Комиссии или лицом его замещающим.

12. Организационной формой проведения Процедуры является собеседование.

13. Собеседование по времени длится не более 30 минут и организационно включает в себя 4 этапа:

1) Общее представление резервиста-кандидата осуществляется секретарем Комиссии (не более 5 минут), приложение № 3 к настоящему Порядку.

2) Мотивационное представление резервиста-кандидата (не более 5 минут) по форме, представленной в приложении № 4 к настоящему Порядку.

3) Защита резервистом-кандидатом концепции развития общеобразовательной организации (далее – ОО) в формате доклада, представленного в презентации (не более 10 минут). Требования к презентации представлены в приложении № 5 к настоящему Порядку.

4) Ответы резервиста-кандидата на вопросы членов Комиссии (не более 10 минут).

14. По результатам собеседования каждый член Комиссии заполняет оценочный лист в соответствии с критериями. Форма оценочного листа представлена в приложении № 6 к настоящему Порядку.

15. Обсуждение итогов собеседования проходит среди членов Комиссии в отсутствие резервистов-кандидатов.

16. На основании оценочных листов в срок не позднее трех рабочих дней со дня проведения Процедуры оформляется протокол заседания Комиссии (далее - Протокол), который подписывается председателем Комиссии (или лицом его замещающим) и секретарем Комиссии (или лицом его замещающим).

3. Подведение итогов и предоставления результатов

17. Основанием для оформления представления резервиста-кандидата в орган местного самоуправления является Протокол с указанием среднего сводного балла каждого резервиста-кандидата. В основе интерпретации результатов собеседования и оформления представления на резервиста-кандидата лежит уровневый подход, определяющий несколько уровней оценки:

Уровень	Доля (%) от максимально возможного балла	Характеристика результата
«Высокий»	Не менее 80%	Резервист-кандидат рекомендован на вакантную должность руководителя общеобразовательной организации; возможно развитие профессиональных и надпрофессиональных компетенций в рамках информального и неформального образования
«Средний»	61% - 79%	Резервист-кандидат может быть рекомендован на вакантную должность руководителя общеобразовательной организации при условии наличия индивидуального плана развития, возможного наставника, прохождения курсов повышения квалификации
«Низкий»	Не более 60%	Резервист-кандидат не рекомендован на должность руководителя общеобразовательной организации; возможно дальнейшее развитие по технологии индивидуального образовательного маршрута

18. Не позднее трех рабочих дней со дня подписания Протокола оператор на основании Протокола готовит представление в орган местного самоуправления на каждого резервиста-кандидата. Представление подписывает председатель Комиссии (или лицо его замещающее).

19. Данное представление является одним из оснований для утверждения резервиста-кандидата на должность руководителя общеобразовательной организации или отказа ему в назначении.

20. Отказ от назначения резервиста-кандидата на должность руководителя общеобразовательной организации не является основанием для исключения его из кадрового резерва и/или участия в последующих подобных Процедурах.

21. Выписка из протокола хранится в личном деле резервиста.

22. Результаты итогов Процедуры обжалованию не подлежат.