

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

**П Р И К А З**

03.07.2024

№ 91-ос

г. Томск

Об утверждении алгоритма взаимодействия участников процессов формирования и сопровождения кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций

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 алгоритм взаимодействия участников процессов формирования и сопровождения кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций (далее – алгоритм).
2. Обеспечить организацию процессов формирования и сопровождения кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций (Смирнова О.В.).
3. Обеспечить информирование об алгоритме посредством размещения информации на официальном сайте и в социальных сетях ТОИПКРО в сети Интернет (Ковалева Е.М.).
4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на проректора по инновационной и проектной работе Чащину Ю.А.

Ректор ТОИПКРО



О.М. Замятина

**Алгоритм взаимодействия  
участников процессов формирования и сопровождения кадрового резерва для  
замещения вакантных должностей руководителей муниципальных  
общеобразовательных организаций**

**Используемые понятия:**

*Кандидат* – лицо, подающее документы на участие в отборе для включения в кадровый резерв;

*Оператор* – организация, осуществляющая организационное, информационное, методическое сопровождение формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций (далее – кадровый резерв) и работы с кадровым резервом;

*Отбор кандидатов* для включения в кадровый резерв – цикл мероприятий для формирования кадрового резерва, состоящего из двух этапов (подача документов, процедура оценки компетенций);

*Резервист* – лицо, включенное в кадровый резерв.

*Резервист-кандидат* – лицо, представленное оператором для защиты концепции развития общеобразовательной организации при появлении вакантной должности руководителя.

Оператором, осуществляющим информационное, методическое, организационное обеспечение процедуры формирования кадрового резерва в регионе, является Областное государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Томский областной институт повышения квалификации и переподготовки работников образования» (далее – ТОИПКРО).

**1. Нормативно-правовое обеспечение взаимодействия:**

– Закон Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области».

– Распоряжение 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».

– Распоряжение Департамента образования Томской области от 06.05.2024 № 472 «О создании комиссии по отбору кандидатов для включения в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций».

**2. Периоды набора (подачи/приёма документов) в кадровый резерв:**

определяются Оператором по согласованию с Департаментом образования Томской области в количестве не менее двух в течение календарного года.



### 3. Информационное обеспечение:

Информационное обеспечение формирования и сопровождения кадрового резерва предполагает информирование кандидатов, резервистов и всех заинтересованных лиц путем размещения информации на официальном сайте и в социальных сетях оператора (ТОИПКРО) в сети Интернет, путем информирования по электронной почте/личному телефону кандидатов, резервистов, указанных при подаче документов для включения в кадровый резерв.

### 4. Алгоритм взаимодействия и организационные механизмы.

№ п/п	Мероприятие / действие	Исполнитель	Комментарий
<b>Этап 1. Формирование кадрового резерва</b>			
1.	Подача пакета документов	Кандидат	Выдвижение (и/или): 1. Самовыдвижение. 2. Выдвигает орган местного самоуправления. 3. Выдвигает руководитель общеобразовательной организации, в которой работает кандидат.
2.	Прием документов от кандидатов	Оператор	1. Формирование реестра кандидатов. 2. Организация процедуры технической обработки документов кандидатов на соответствие требований к кандидатам (раздел 3 Положения о порядке формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций, утвержденного распоряжением Департамента общего образования от 06.02.2024 №164-р). 3. Утверждение списка кандидатов для прохождения оценочных процедур (тестирования) комиссией по отбору кандидатов для включения в кадровый резерв. Составление протокола заседания комиссии. 4. Оповещение кандидатов об итогах технической экспертизы документов.
3.	Прохождение процедуры оценки компетенций кандидатов	Оператор	Информационное оповещение кандидатов об оценочной процедуре не позднее, чем за одну неделю до начала периода проведения самой процедуры, в том числе размещение информации на официальном сайте оператора, а также по электронной почте, указанной кандидатом при подаче документов для включения в кадровый резерв.
		Кандидат	Прохождение кандидатом оценочных процедур.
4.	Обработка	Оператор	В течение 10 рабочих дней с момента

	результатов тестирования		<p>окончания процедуры оценки компетенций кандидатов:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обработка и анализ результатов.</li> <li>2. Составление списка кандидатов, не прошедших* в кадровый резерв.</li> <li>3. Утверждение списка кандидатов для включения в кадровый резерв комиссией по отбору кандидатов для включения в кадровый резерв. Оформление протокола заседания комиссии.</li> <li>4. Размещение списка резервистов на официальной странице оператора не позднее 7 рабочих дней с момента подписания протокола (<a href="https://quick.apkpro.ru/q/5ztCfALr">https://quick.apkpro.ru/q/5ztCfALr</a>).</li> </ol> <p><i>*В кадровый резерв по итогам оценочной процедуры включаются кандидаты, набравшие не менее 70% от максимально возможного балла</i></p>
5.	Формирование индивидуального образовательного маршрута и его реализация (ИОМ)	Оператор / кандидат	По результатам оценочной процедуры и в случае, если кандидат набрал менее 70% от максимально возможного балла, оператор разрабатывает ИОМ для данного кандидата. Реализация ИОМ носит рекомендательный характер. ИОМ разрабатывается на один год. По истечении указанного периода кандидат может вновь подать документы для включения в кадровый резерв.
<b>Этап 2. Сопровождение кадрового резерва</b>			
6.	Участие в плановых мероприятиях / событиях по работе с кадровым резервом	Резервист	План мероприятий размещается на официальной странице оператора ( <a href="https://quick.apkpro.ru/q/5ztCfALr">https://quick.apkpro.ru/q/5ztCfALr</a> ), резервисты оповещены оператором индивидуально по электронной почте.
7.	Учет активности резервистов в плановых региональных мероприятиях / событиях по работе с кадровым резервом	Оператор	При прохождении резервистом процедуры рассмотрения для рекомендации ему на замещение вакантной должности руководителя общеобразовательной организации преимущество отдается резервистам, принявшим участие не менее, чем в трех мероприятиях / событиях.
8.	Подача информации о наличии вакантной	Органы местного самоуправления	Информация подается в Департамент образования Томской области не позднее 7 рабочих дней со дня возникновения вакантной должности (копия письма отправляется



	должности руководителя общеобразователь ной организации		оператору).
<b>Этап 3. Рекомендация резервиста для замещения вакантной должности руководителя</b>			
9.	Подбор кандидатов на замещение вакантной должности из числа резервистов	Оператор	В соответствии с п. 12 протокола Аппаратного совещания Губернатора Томской области от 15.04.2024 № ВМ-Пр-701 назначение директоров школ в муниципальных образованиях Томской области осуществляется исключительно <b>из членов кадрового резерва</b> с согласованием кандидатуры Департаментом образования Томской области.
10.	Организация проведения процедуры рассмотрения резервиста-кандидата для рекомендации его на замещение вакантной должности руководителя (далее - Процедура)	Оператор / резервист-кандидат / комиссия	<p>1. Организация и проведение Процедуры (оператор).</p> <p>2. Разработка концепции развития общеобразовательной организации, подготовка доклада с использованием презентационного материала (резервист-кандидат).</p> <p>3. Протокол заседания комиссии, представление / рекомендательное письмо комиссии (комиссия и оператор).</p> <p>4. Оповещение органа местного самоуправления соответствующего муниципалитета, подавшего информацию о наличии вакантной должности руководителя общеобразовательной организации (оператор).</p> <p>5. Оповещение резервиста-кандидата об итогах процедуры по электронной почте (оператор).</p> <p><i>Представление / рекомендательное письмо комиссии является одним из условий утверждения / не утверждения резервиста-кандидата на замещение вакантной должности руководителя общеобразовательной организации в соответствующем муниципалитете.</i></p> <p><i>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 рассмотрения его для рекомендации на замещение вакантной должности руководителя.</i></p>