

АДМИНИСТРАЦИЯ НОВОСИБИРСКОГО РАЙОНА
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

17.02.2021 г.

г.Новосибирск

№ 270-па

Об утверждении Положения о кадровом резерве руководителей муниципальных образовательных учреждений Новосибирского района Новосибирской области, находящихся в ведении МКУ «Управление образования Новосибирского района»

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в целях своевременного замещения вакантных должностей и формирования высокопрофессионального кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных учреждений Новосибирского района Новосибирской области, находящихся в ведении МКУ «Управление образования Новосибирского района», администрация Новосибирского района Новосибирской области
ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о кадровом резерве руководителей муниципальных образовательных учреждений Новосибирского района Новосибирской области, находящихся в ведении МКУ «Управление образования Новосибирского района» (далее – Положение).

2. Муниципальному казенному учреждению «Управление образования Новосибирского района Новосибирской области» (Кузнецова Ю.В.) довести Положение до сведения заинтересованных лиц и обеспечить его исполнение.

3. Признать утратившим силу постановление администрации Новосибирского района Новосибирской области от 25.11.2015 г. № 4098-па «Об утверждении Положения о кадровом резерве руководителей муниципальных образовательных учреждений Новосибирского района Новосибирской области».

4. Заместителю главы администрации – начальнику управления организационно-контрольной работы администрации Новосибирского района Новосибирской области Эссауленко Т.Б. обеспечить опубликование постановления в установленном порядке и размещение на сайте администрации Новосибирского района Новосибирской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации Новосибирского района Новосибирской области Носова С.А.

Глава района

А.Г.Михайлов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Новосибирского района
Новосибирской области
от 17.02.2021 № 210-па

ПОЛОЖЕНИЕ

о кадровом резерве руководителей муниципальных образовательных учреждений Новосибирского района Новосибирской области, находящихся в ведении МКУ «Управление образования Новосибирского района»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о кадровом резерве руководителей муниципальных образовательных учреждений Новосибирского района Новосибирской области, находящихся в ведении МКУ «Управление образования Новосибирского района» (далее – Положение) определяет принципы, условия и порядок формирования кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных учреждений Новосибирского района Новосибирской области, находящихся в ведении МКУ «Управление образования Новосибирского района» (далее – кадровый резерв).

1.2. Кадровый резерв формируется в целях:

а) обеспечения равного доступа к замещению вакантных должностей руководителей муниципальных образовательных учреждений Новосибирского района Новосибирской области, находящихся в ведении МКУ «Управление образования Новосибирского района» (далее – руководители, образовательные учреждения);

б) своевременного замещения должностей руководителей;

в) содействия профессиональному и должностному росту педагогических работников.

1.3. Принципами формирования кадрового резерва являются:

а) добровольность включения в кадровый резерв;

б) гласность при формировании кадрового резерва;

в) учет текущей и перспективной потребности в замещении должностей руководителей;

г) взаимосвязь должностного роста педагогических работников с результатами оценки их профессионализма, компетентности, участия в профессиональных конкурсах;

д) персональная ответственность руководителя образовательного учреждения за создание условий для профессионального и должностного роста педагогических работников;

е) объективность оценки профессиональных и личностных качеств граждан, претендующих на включение в кадровый резерв, с учетом опыта их работы и

образования.

1.4. Документационное обеспечение и организационную работу по формированию и ведению кадрового резерва осуществляет Муниципальное казенное учреждение «Управление образования Новосибирского района Новосибирской области» (далее – управление образования).

2. Порядок формирования кадрового резерва

2.1. Кадровый резерв формируется не реже одного раза в год на конкурсной основе. Реестр лиц, включенных в кадровый резерв, может корректироваться в течение текущего года.

Решение о проведении конкурса по отбору кандидатов для включения в кадровый резерв принимается управлением образования и оформляется приказом.

2.2. Конкурс проводится конкурсной комиссией по отбору кандидатов для включения в кадровый резерв руководителей (далее - конкурсная комиссия), положение о которой и ее состав утверждаются приказом управления образования.

Конкурсная комиссия осуществляет свою деятельность в форме заседаний, результаты которых оформляются протоколами. Протоколы заседаний конкурсной комиссии подписываются председательствующим и секретарем конкурсной комиссии.

2.3. Информационное сообщение о проведении конкурса о включении в кадровый резерв руководителей (далее - конкурс) размещается на сайте управления образования и дополнительно по решению комиссии в иных информационных источниках (при необходимости).

Информационное сообщение о проведении конкурса должно включать:

а) общие требования, предъявляемые к кандидату, для включения в кадровый резерв руководителей (далее - кандидат);

б) даты, время и место начала и окончания приёма заявлений и документов от кандидатов, порядок их подачи;

в) перечень документов, подаваемых кандидатом для участия в конкурсе, и требования к их оформлению;

г) способ получения кандидатами дополнительной информации об участии в конкурсе.

2.4. В конкурсе вправе принимать участие граждане, имеющие стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 3 лет и высшее образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки и специальностей высшего образования «Образование и педагогические науки» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (в случае, если кандидат является работником образовательного учреждения), либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (по программе профессиональной переподготовки) по направлению деятельности образовательного учреждения.

2.5. Для участия в конкурсе граждане, указанные в подпункте 2.4,

предоставляют заявление по установленной форме (Приложение 1 к Положению) и следующие документы:

- а) анкету установленного образца (Приложение 2 к Положению);
- б) копию трудовой книжки, заверенную по месту работы или нотариально, либо сведения о трудовой деятельности;
- в) копии документов об образовании и (или) о квалификации;
- г) согласие на обработку персональных данных (Приложение 3 к Положению);
- д) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

Рекомендательные письма, отзывы о трудовой деятельности, характеристики, документы об участии в семинарах, конкурсах, конференциях и прочие документы, характеризующие кандидата, могут предоставляться по его желанию.

Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, предъявляется при подаче документов.

2.6. Документы для участия в конкурсе предоставляются в конкурсную комиссию в порядке, указанном в информационном сообщении (пункт 2.3 Положения).

2.7. Основанием для отказа в приеме заявления об участии в конкурсе является отсутствие (непредставление) документов, предусмотренных пунктом 2.5 Положения, либо несоответствие подаваемых документов настоящему Положению.

2.8. В течение десяти рабочих дней со дня окончания приема заявлений и документов конкурсная комиссия рассматривает поступившие документы и принимает решение о регистрации или об отказе в регистрации кандидата для участия в конкурсе. О принятом конкурсной комиссией решении кандидаты уведомляются в течение пяти рабочих дней.

2.9. Конкурс проводится в два этапа.

Первый этап конкурса (предварительный) предполагает оценку профессионального уровня и мотивационного потенциала кандидатов, их деловых качеств, в ходе которой могут использоваться не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам методы оценки, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, подготовку проекта документа, написание реферата и (или) иных письменных работ, защиту проектов, решение практических задач или консультации по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по должности руководителя. Конкурсная комиссия вправе выбирать различные методы оценки кандидатов.

Второй этап конкурса (завершающий) предполагает письменное тестирование кандидатов. Письменный тест для кандидатов утверждается

конкурсной комиссией и должен содержать не менее двадцати вопросов из области профессиональных знаний.

Для всесторонней оценки компетенций кандидата и составления рекомендаций конкурсная комиссия вправе привлекать на безвозмездной основе специалистов сферы образования, работников образовательных, методических, научных и иных организаций.

2.10. По результатам проведения двух этапов конкурса конкурсная комиссия принимает одно из следующих решение: рекомендовать или не рекомендовать кандидата для включения в кадровый резерв.

2.11. Включение кандидатов в кадровый резерв осуществляется приказом управления образования на основании соответствующего решения конкурсной комиссии.

Реестр лиц, включенных в кадровый резерв, ведется управлением образования.

2.12. Датой включения гражданина в кадровый резерв является дата соответствующего приказа управления образования.

2.13. При формировании кадрового резерва должно быть обеспечено равенство кандидатов, объективность и всесторонность оценки профессиональных, личностных и деловых качеств кандидатов.

3. Порядок подготовки кадрового резерва

3.1. По результатам оценки степени готовности лиц, состоящих в кадровом резерве, к замещению должностей руководителей управлением образования формируется индивидуальная программа профессионального развития каждого лица, состоящего в кадровом резерве, рассчитанная на срок не более 3 (трех) лет и предполагающая:

а) участие в семинарах, конференциях, конкурсах и т.п. мероприятиях, в том числе в конкурсах профессионального мастерства различных уровней (муниципального, регионального, всероссийского, международного);

б) получение дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки, в том числе для достижения соответствия квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, по соответствующим должностям руководителей и (или) профессиональным стандартам;

в) обучение, консультации, тренинги по отдельным модулям, курсам, которые реализуются в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий;

г) участие в реализации актуальных инновационных проектов и проектах, направленных на развитие системы образования Новосибирского района Новосибирской области;

д) разработку и реализацию индивидуальных проектов в текущей профессиональной деятельности.

3.2. В целях формирования практических управленческих навыков, развития мотивации лиц, состоящих в кадровом резерве, применяются такие формы работы, как:

- возложение исполнения обязанностей руководителя учреждения на период его временного отсутствия;
- разработка планов и участие в проведении конкретных мероприятий, подготовка докладов по проблемным вопросам для рассмотрения на совещаниях, семинарах, конференциях.

3.3. Руководители образовательных учреждений, в которых работают лица, состоящие в кадровом резерве, должны оказывать содействие и принимать необходимые меры для обеспечения реализации индивидуальных программ профессионального развития данных лиц.

4. Порядок работы с кадровым резервом

4.1. Работа с кадровым резервом предполагает осуществление мониторинга реестра лиц, включенных в кадровый резерв, не реже одного раза в год, в том числе для:

- а) актуализации кадрового резерва в связи с выдвижением и назначением лиц на вакантные должности;
- б) исключения состоящих в кадровом резерве лиц по их личной инициативе или иным основаниям;
- в) периодической оценки профессиональных и деловых качеств состоящих в кадровом резерве лиц;
- г) проверки выполнения индивидуальных программ профессионального развития.

4.2. Результаты мониторинга являются основанием для организации работы по дополнительному включению граждан в кадровый резерв в случае возникновения в нем дополнительной потребности.

4.3. Назначение лица, состоящего в кадровом резерве, на вакантную должность руководителя осуществляется по решению администрации Новосибирского района Новосибирской области в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.4. Основаниями для исключения из кадрового резерва являются:

- а) личное заявление лица, состоящего в кадровом резерве;
- б) назначение лица, состоящего в кадровом резерве на должность руководителя;
- в) наступление обстоятельств, исключающих нахождение лица в кадровом резерве (смерть, утрата дееспособности и пр.).

4.5. Исключение лица, состоящего в кадровом резерве, оформляется приказом управления образования.

4.6. Исключение лица, состоящего в кадровом резерве, на основании решения конкурсной комиссии производится в случаях:

- а) истечения срока нахождения в кадровом резерве (через 3 года после

включения);

б) лицо, состоящее в кадровом резерве, дважды отказалось от предложения по замещению вакантной должности руководителя;

в) невыполнение лицом, состоящим в кадровом резерве, индивидуальной программы профессионального развития;

г) в отношении лица, состоящего в кадровом резерве, выявлены обстоятельства, препятствующие замещению должности руководителя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.7. Лицо, исключенное из кадрового резерва на основании подпункта «а» пункта 4.6 Положения, вправе вновь обратиться с заявлением об участии в конкурсе для включения в кадровый резерв.