

Муниципальное казенное учреждение  
«Управление образования города Енисейска»

ПРИКАЗ

22.11.2021

г. Енисейск

№ 207-п

Об утверждении Программы и Положения о порядке проведения мониторинга по формированию резерва управленческих кадров в системе образования города Енисейска

В целях повышения эффективности формирования и использования руководящих управленческих кадров в системе образования г. Енисейска, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Программу по формированию резерва управленческих кадров в системе образования города Енисейска (Приложение 1).
2. Утвердить Положение о порядке проведения мониторинга по формированию резерва управленческих кадров в системе образования города Енисейска (Приложение 2).
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Руководитель МКУ  
«Управление образования г. Енисейска»



Т.А. Авдеева

### 1. Паспорт программы

|   |                                      |   |
|---|--------------------------------------|---|
| 1 | Полное наименование Программы        | Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования города Енисейска  |
| 2 | Основания для разработки Программы   | Основанием для разработки Программы развития являются следующие документы федерального, регионального и муниципального уровней:<br>- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;<br>- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утверждённая Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 27.12.2019);<br>- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;<br>- Национальный проект «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 г. № 16);<br>- Постановление администрации г. Енисейска от 14.08.2012 № 190-п «Об утверждении Положения о проведении конкурса на замещение вакантной должности руководителя муниципального общеобразовательного учреждения г. Енисейска»;<br>- Постановление администрации г. Енисейска от 08.05.2020 № 120-п «О формировании и организации подготовки резерва управленческих кадров города Енисейска». |
| 3 | Цель Программы                       | Цель - создать системе образования г. Енисейска условия, обеспечивающие развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров.   |
| 4 | Основные задачи реализации Программы | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителя образовательных учреждений города, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом.</li><li>2. Осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя образовательного учреждения.</li><li>3. Формировать и развивать у кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимые знания, деловые и личные качества, обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей руководителя.</li></ol>  |

|   |                             |  |
|---|-----------------------------|--|
| 5 | Основные направления работы | 1. Выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя образовательного учреждения.<br>2. Сопровождение кандидатов, включенных в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения.   |
| 6 | Сроки реализации Программы  | бессрочная   |
| 7 | Ожидаемый результат         | В муниципальной системе образования сформирован кадровый резерв руководителей образовательных учреждений в количестве не менее 10 % от общего числа руководителей.   |
| 8 | Основные показатели         | Основные показатели эффективности работы с кадровым резервом:<br>- доля лиц, включенных в кадровый резерв, от общего числа руководителей;<br>- доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя ОУ, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв;<br>- доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения. |
| 9 | Разработчик Программы       | МКУ «Управление образования г. Енисейска»  |

## **2. Основные направления работы**

2.1. Выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя образовательного учреждения.

2.2. Сопровождение кандидатов, включенных в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения.

## **3. Порядок формирования кадрового резерва**

3.1. Кадровый резерв формируется учетом прогноза текущей и перспективной потребности в управленческих кадрах муниципальной системы образования и оформляется в виде списков по форме.

3.2. Состав кадрового резерва обновляется по мере необходимости, но не реже 1 раза в 2 года.

3.3. Кадровый резерв формируется посредством подбора кандидатов на включение в кадровый резерв на основании рекомендаций руководителей муниципальных образовательных организаций.

## **4. Права и обязанности лица, зачисленного в кадровый резерв**

Лица, зачисленные в кадровый резерв, имеют право:

- знакомиться с документами, устанавливающими их права и обязанности по резервной должности;
- получать информацию и материалы, необходимые для выполнения обязанностей по резервной должности;
- участвовать в организации и работе семинаров, заседаний, совещаний;

- на сохранение места работы в период стажировки, повышения квалификации, длительных командировок.

Обязанности лиц, зачисленных в кадровый резерв:

- качественно и в сроки выполнять мероприятия индивидуального плана профессионального развития подготовки;
- регулярно заниматься самостоятельной теоретической подготовкой, включающей получение дополнительного профессионального образования;
- принимать участие в подготовке и проведении семинаров, совещаний, конференций, в работе экспертных, творческих групп;
- в период исполнения обязанностей по резервной должности обеспечивать качественное выполнение функциональных обязанностей.

### **5. Исключение из кадрового резерва**

Исключение из кадрового резерва производится по следующим основаниям:

- назначение на должность руководителя муниципальной образовательной организации;
- увольнение с работы;
- наступление и (или) обнаружение обязательств, препятствующих назначению на должность руководителя муниципальной образовательной организации;
- смерть лица либо признание его решением суда, вступившим в законную силу, безвестно отсутствующим или умершим;
- по решению Управления образования.

### Система программных мероприятий с резервом управленческих кадров

| № | Направления деятельности   | Мероприятия   | Результаты  | Сроки                       | Ответственные                               |
|---|--|---|---|-----------------------------|---|
| 1 | Выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя образовательного учреждения   | Запрос в образовательные организации о наличии педагогов, потенциально способных занимать руководящие должности в системе образования | Выявлены педагогические работники, желающие выстраивать вертикальную карьеру  | ежегодно (сентябрь)         | МКУ «Управление образования», ОУ            |
|   |  | Формирование списка резерва управленческих кадров   | Сформирован список резерва управленческих кадров  | ежегодно (октябрь, ноябрь)  | МКУ «Управление образования»                |
|   |  | Собеседование с лицами, претендующими на замещение должности руководителя ОУ  | Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных качествах лиц, претендующих на включение в кадровый резерв              | ежегодно (ноябрь, декабрь)  | МКУ «Управление образования»                |
|   |  | Совещание для педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру                                | Информирование педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, о возможностях для выстраивания профессиональной карьеры | ежегодно                    | МКУ «Управление образования»                |
| 2 | Сопровождение кандидатов, включенных в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения | Составление индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения                           | Составлен и согласован индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя ОУ   | ежегодно (декабрь - январь) | кандидаты, ОУ, МКУ «Управление образования» |

|  |  |   |                                    |                                  |
|--|--|---|------------------------------------|----------------------------------|
|  | Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности  | Проведен анализ результативности выполнения индивидуального плана   | ежегодно                           | МКУ «Управление образования»     |
|  | Стимулирование работников к получению профессионального образования, профессиональной переподготовке по направлению «Менеджмент в образовании»     | Направление на курсы переподготовки по направлению «Менеджмент в образовании»   | ежегодно                           | МКУ «Управление образования», ОУ |
|  | Психолого-педагогическая диагностика лидерских качеств и управленческого потенциала  | Составлены рекомендации по развитию лидерских качеств и управленческого потенциала  | по запросу                         | ОУ                               |
|  | Инициирование участия педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру, в методических мероприятиях для руководящих кадров | Профессиональное и личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост | ежегодно (в течение учебного года) | руководители ГМО, ОУ             |