

СОГЛАСОВАНО

Директор



ГБУ ДПО ЦПКС ИМЦ

Московского района Санкт-Петербурга

(Лужецкая И.Г.)

УТВЕРЖДАЮ

Начальник



отдела образования администрации

Московского района Санкт-Петербурга

(Литвинова В.В.)

г.

г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе формирования и подготовки кадрового резерва руководителей образовательных учреждений Московского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург
2023

1. Общие положения

1.1. Положение о системе формирования и подготовки кадрового резерва руководителей образовательных учреждений Московского района Санкт-Петербурга (далее - Положение) определяет цель, задачи, порядок формирования кадрового резерва руководителей образовательных учреждений, подведомственных администрации Московского района Санкт-Петербурга (далее - кадровый резерв), субъекты, участвующие в процессе формирования кадрового резерва, а также организацию работы с лицами, включенными в кадровый резерв.

1.2. Положение разработано в соответствии с нормативными документами:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Национальным проектом «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 03.09.2018 № 10;
- Указом Президента России от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указом Президента России от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях Российской Федерации на период до 2030 года»;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.07.2017 № 703 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста»;
- государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642;
- «Общей концепцией формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации» (одобренной Комиссией при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров, протокол от 29.11.2017 № 5);
- Паспортом национального проекта «Образование», утвержденным решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24.12.2018;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Санкт-Петербурга от 26.06.2013 № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»;
- постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 04.06.2014 № 453 «О государственной программе Санкт-Петербурга «Развитие образования в Санкт-Петербурге»;
- постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 28.08.2018 № 681 «Об аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и внесении изменений в некоторые постановления Правительства Санкт-Петербурга»;
- распоряжением Комитета по образованию от 23.10.2018 № 3052-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 28.08.2018 № 681»;

постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 12.12.2008 № 1541 «О кадровых резервах для замещения вакантных должностей руководителей государственных унитарных предприятий и государственных учреждений, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга»;

-распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.07.2020 № 1477-р «Об утверждении методических рекомендаций по формированию кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;

-постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 28.08.2020 № 681 «Об аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и внесении изменений в некоторые постановления Правительства Санкт-Петербурга»;

- Профессиональным стандартом руководителя образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной образовательной организацией), утвержденным приказом Минтруда России от 19.04.2021 № 250н.

1.3. Кадровый резерв - сформированная в установленном порядке группа граждан Российской Федерации, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами для назначения на должность руководителя государственного образовательного учреждения.

2. Цель, задачи и принципы формирования кадрового резерва

2.1. Цель - формирование эффективных механизмов управления системой образования при подборе и расстановке кадров для замещения вакантных должностей руководителей образовательных учреждений Московского района Санкт-Петербурга.

2.2. Задачи:

2.2.1. Совершенствование деятельности администрации Московского района Санкт-Петербурга (далее - администрация) по подбору и подготовке претендентов на должность руководителей образовательных учреждений.

2.2.2. Повышение уровня мотивации работников системы образования Московского района Санкт-Петербурга к профессиональному росту.

2.2.3. Сокращение периода адаптации вновь назначенных руководителей образовательных учреждений при вступлении в должность.

2.2.4. Повышение качества профессиональной деятельности вновь назначенных руководителей образовательных учреждений Московского района Санкт-Петербурга.

2.3. Формирование кадрового резерва основано на принципах: компетентности и профессионализма лиц, включаемых в резерв; открытости, добровольности, объективности процедуры включения в резерв; единства основных требований, предъявляемых к кандидатам.

2.4. Отбор в кадровый резерв производится не реже одного раза в год. Одним из инструментов отбора является районный профессиональный конкурс «Управленцы будущего», который проводится ежегодно. Списочный состав кадрового резерва уточняется в течение всего периода формирования.

2.5. Кадровый резерв формируется из числа: педагогических работников образовательных учреждений Московского района Санкт-Петербурга; заместителей руководителей,

руководителей структурных подразделений образовательных учреждений Московского района Санкт-Петербурга; иных лиц.

3. Порядок формирования кадрового резерва

3.1. Организационную, координирующую функции по формированию и работе с кадровым резервом выполняет специалист отдела образования администрации (далее - отдел образования), на которого возложено организация решения вопросов, связанных с кадровым резервом во взаимодействии с отделом по вопросам государственной службы и кадров администрации.

3.2. В кадровый резерв включаются лица, соответствующие квалификационным характеристикам должностей работников образования по должности «руководитель», регламентированные профессиональным стандартом «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)», утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021 № 250н. Требования к кандидату, вступающему в кадровый резерв:

-высшее образование - специалитет, магистратура в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки «Образование и педагогические науки» и дополнительное профессиональное образование (программа профессиональной переподготовки) по одному из направлений: «Экономика», «Менеджмент», «Управление персоналом», «Государственное и муниципальное управление». 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». 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». Высшее образование - специалитет, магистратура и дополнительное профессиональное образование (программа профессиональной переподготовки) в сфере образования и педагогических наук и дополнительное профессиональное образование (программа профессиональной переподготовки) по одному из направлений: «Экономика», «Менеджмент», «Управление персоналом», «Государственное и муниципальное управление».

-не менее пяти лет стажа на педагогических должностях в дошкольных образовательных организациях, общеобразовательных организациях, образовательных организациях дополнительного образования, а также опыт работы на управленческих должностях (руководитель 2, 3 уровня) в образовательных организациях не менее трех лет;

- отсутствие ограничений на занятие педагогической деятельностью, установленных законодательством Российской Федерации;

- отсутствие ограничений на занятие трудовой деятельностью, в сфере образования, развития несовершеннолетних;

- позитивные результаты профессиональной деятельности;

- необходимые профессиональные и личностные качества для назначения на должность руководителя ОУ.

Рекомендуемый возраст участников кадрового резерва - от 25 до 45 лет.

Рекомендуемый срок нахождения в кадровом резерве - 3 года.

3.3. Включение кандидата в кадровый резерв осуществляется с его согласия, по заявке ОУ (приложение № 1 к Положению), с учетом сравнений результатов анализа анкетных данных (образование, возраст, управленческий стаж, педагогический стаж, достижения на уровне районной и городской системы образования, в том числе в профессиональных конкурсах и активности ОУ в реализации проектов/программ, проведении мероприятий, характеристика руководителя ОУ), полученных по нескольким кандидатурам.

3.4. К заявке прилагаются следующие документы:

3.4.1. Характеристика ОУ на претендента.

3.4.2. Копии документов о профессиональном образовании.

3.4.3. Копии документов о профессиональной переподготовке, повышении квалификации, стажировке, а также о присуждении ученой степени, ученого звания, (при наличии).

3.5. Основаниями для исключения гражданина из кадрового резерва являются:

назначение на должность руководителя образовательного учреждения; личное заявление об исключении из кадрового резерва; предоставление кандидатом недостоверных сведений при включении его в кадровый резерв на должность руководителя ГОУ; систематический отказ от прохождения необходимой профессиональной подготовки или переподготовки, повышения квалификации; по достижению предельного возраста пребывания в резерве, по прочим обстоятельствам, делающим пребывание в кадровом резерве или назначение из резерва на должность руководителя ГОУ невозможным (выход гражданина из гражданства Российской Федерации, признание недееспособным, вступление в законную силу обвинительного приговора суда по уголовному делу, смерть и иные обстоятельства).

4. Порядок подготовки кадрового резерва

4.1. Подготовка участников кадрового резерва реализуется в соответствии с Программой по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Московского района Санкт-Петербурга и включает систему мер, направленных на формирование их мотивации, повышение уровня профессиональных компетенции.

4.2. В целях формирования мотивации участников кадрового резерва применяются следующие формы работы: возложение на участника кадрового резерва исполнения обязанностей на период временного отсутствия руководителя образовательного учреждения; участие в разработке планов проведения конкретных мероприятий, подготовке проблемных вопросов для рассмотрения на совещаниях, семинарах, конференциях; участие в семинарах, конференциях, стажировках, профессиональных конкурсах и др.; самоподготовка, предусматривающая усвоение основных принципов управления, организации планирования, финансирования, работы с кадрами, практики принятия управленческих решения; обучение по дополнительной профессиональной программе (программе повышения квалификации), направленной на освоение слушателями теоретических и методологических основ управленческой деятельности: процесс принятия и эффективность качества управленческих решений, стратегическое управление персоналом, приемы планирования и управления временем, управление образовательными системами; иные формы.

5. Субъекты системы формирования и подготовки кадрового резерва

5.1. Основные субъекты системы формирования и подготовки кадрового резерва в системе образования Московского района Санкт-Петербурга:

администрация;

государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального педагогического образования центр повышения квалификации специалистов «Информационно-методический центр» Московского района Санкт-Петербурга

(далее - ИМЦ);

образовательные организации, подведомственные администрации;

5.2. Субъекты, непосредственно осуществляющие методическую работу, создают условия для профессионального развития лиц, состоящему в кадровом резерве, а именно: выявление, обобщение и распространение лучшего опыта, положительных практик; адресная методическая поддержка/сопровождение, как отдельному лицу, состоящему в кадровом резерве, так и административным командам.

6. Показатели, методы сбора информации об эффективности организации

деятельности субъектов системы формирования и подготовки кадрового резерва

6.1. С целью получения информации об эффективности системы обеспечения профессионального развития лиц, состоящих в кадровом резерве, проводится мониторинг по следующим направлениям:

-организации выявления профессиональных дефицитов у лиц, состоящих в кадровом резерве и вновь назначенных руководителей;

-организаций, предлагающих программы дополнительного профессионального образования лицам, состоящим в кадровом резерве;

-эффективности осуществления субъектами системы формирования и подготовки кадрового резерва информационно - методической поддержки лиц, входящих в кадровый резерв и вновь назначенных руководителей.

6.2. Мониторинги по направлениям проводятся по утвержденным критериям и показателям (п. 3 Программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Московского района Санкт-Петербурга).

6.3. Методы сбора и хранения информации:

-анализ обеспеченности образовательных организаций Московского района Санкт-Петербурга руководящими кадрами;

-анализ баз ИС «ПараГраф.Кадры»;

-анализ баз ИС «Параграф.Повышение квалификации»;

-результаты анкетирования;

- результаты лично-профессиональной диагностики;

-анализ деятельности административных команд;

-аналитическая справка ИМЦ;

-материалы руководителей образовательных организаций к собеседованию по сети;

-отчеты о самообследовании образовательных организаций; анализ программ развития образовательных организаций;

-отчеты о результатах инновационной деятельности в образовательных организациях;

-информационный банк данных о заместителях руководителя;

-информация по результатам профессиональных конкурсов.

6.4. Мониторинг обеспечивает отдел образования и ИМЦ.

7. Анализ, адресные рекомендации, вынесенные субъектами системы формирования и подготовки кадрового резерва по итогам эффективности организации данной деятельности

7.1. Результаты мониторинга анализируются и предоставляются в отдел образования администрации Московского района Санкт-Петербурга.

7.2. Результатами анализа являются:

- выявление, распространение и внедрение эффективных практик информационно-методического сопровождения кадрового резерва руководителей ОУ;
- выявление профессиональных и личностных достижений и дефицитов лиц, состоящих в кадровом резерве;
- выявление проблем в организации и содержании системы методической поддержки, определение путей развития системы формирования и подготовки кадрового резерва;
- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях района;
- организации поддержки руководителями ОУ кадрового резерва на районном уровне;
- определение перспективных потребностей системы информационно-методической поддержки кадрового резерва в Московском районе Санкт-Петербурга.

8. Права и обязанности лиц, включенных в кадровый резерв руководителей образовательных учреждений

8.1. Включение в кадровый резерв осуществляется на добровольной основе. Включенным в кадровый резерв может быть гражданин Российской Федерации, квалификационные и личностные характеристики которого соответствуют требованиям данного Положения.

8.2. Все участники кадрового резерва имеют равные права и обязанности на участие в конкурсе на присвоение должности руководителя образовательного учреждения.

8.3. При включении в кадровый резерв на должность руководителя образовательного учреждения гражданин имеет право:

- на участие в мероприятиях и событиях различного уровня, адресованных представителям кадрового резерва на замещение вакантных должностей руководителей образовательных учреждений на уровне района и города;
- на индивидуальный подход в сопровождении профессионального развития через составление индивидуальных образовательных траекторий на основании программы сопровождения;
- на участие в мероприятиях по профессиональному развитию с позиции участника кадрового резерва на должность руководителя образовательного учреждения;
- на недопущение событий и фактов оскорбления личности, противоправных действий со стороны других участников кадрового резерва, представителей методических служб, органов управления.

8.4. За время нахождения в кадровом резерве гражданин имеет право на получение дополнительных возможностей для повышения профессиональной компетентности, получения новых знаний, новых компетенций, нового опыта, в части профессионального развития и в отношении руководства коллективом.

8.5. При включении в кадровый резерв на должность руководителя образовательного учреждения гражданин обязан: строго выполнять требования данного Положения; обеспечивать непрерывное профессиональное развитие в направлениях «Менеджмент» и «Управление», в соответствии с актуальными требованиями государственной политики

в сфере образования; активно участвовать в мероприятиях по обмену профессиональным опытом на различных уровнях; совершенствовать личные качества в части развития навыков взаимодействия, культуры общения, лидерских качеств; не допускать оскорбления личности коллег, не нарушать требования профессиональной педагогической и управленческой этики.

8.6. Информация об исключении гражданина из кадрового резерва доводится до сведения лиц, исключенных из кадрового резерва.

9. Меры и управленческие решения, анализ эффективности принятых мер субъектами системы формирования и подготовки кадрового резерва

Итоги мониторинга и адресные рекомендации направляются в ИМЦ для проектирования и корректировки индивидуальных планов подготовки, внесения необходимых изменений в дополнительную профессиональную программу (программу повышения квалификации), направленную на освоение слушателями теоретических и методологических основ управленческой деятельности.

Приложение № 1
к Положению о системе формирования
и подготовки кадрового резерва
руководителей образовательных учреждений
Московского района Санкт-Петербурга

Заявка на включение в кадровый резерв на должность руководителя ОУ

№	Наименование должности	Фамилия Имя Отчество (полностью), контакты	Дата рождения	Образование (высшее, учебное заведение (полное название), год окончания, квалификация и специальность по диплому)	Ученая степень, ученое звание, год получен. диплома, награды	Сведения о профессиональной переподготовке, повышении квалификации (учебное заведение (полное название), год окончания, наименование курса или специальность по диплому, кол-во часов	Замещаемая должность, место работы (полное название по Уставу)	Стаж работы			Стаж работы в данном ОУ	Примечание
								общий	По специальности	На руководящих должностях		
	Директор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № ... Московского района Санкт-Петербурга											

Директор ГБОУ школа № ...

/ ФИО /

М.П.

Претендент

/ФИО/