

АДМИНИСТРАЦИЯ
КУДЫМКАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ПЕРМСКОГО КРАЯ

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

№

**Об утверждении Положения о
формировании и подготовке
кадрового резерва руководителей
образовательных организаций
Кудымкарского муниципального
округа Пермского края**

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Правительства Российской Федерации от 07.10.2020 № 2580-р «О внесении изменений в распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 апреля 2021 года № 250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)», распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана», в целях обеспечения эффективности подбора, оперативного назначения на вакантные должности руководителей образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края, мотивации карьерного роста перспективных работников системы образования Кудымкарского муниципального округа Пермского края, улучшения качественного состава руководящего звена, администрация Кудымкарского муниципального округа Пермского края



ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о формировании и подготовке кадрового резерва руководителей образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края.
2. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.
3. Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте Кудымкарского муниципального округа Пермского края.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края Ельцову О.А.

Глава муниципального округа –
глава администрации Кудымкарского
муниципального округа Пермского края

Н.А. Стоянова



УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Кудымкарского муниципального
округа Пермского края
от 24.05.2024 года 01-04-№17

ПОЛОЖЕНИЕ

о формировании и подготовке кадрового резерва руководителей образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края

1. Общие положения

1.1. Положение о формировании и подготовке кадрового резерва руководителей образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края (далее - Положение) определяет цели, задачи, порядок формирования и организацию работы с кадровым резервом.

1.2. Кадровый резерв (далее - резерв) формируется из внутренних и внешних источников (работников системы образования и других социальных сфер деятельности).

1.3. Актуализация резерва (дополнение или исключение из резерва) ведется постоянно.

1.4. Резерв является действующим до момента отмены в установленном порядке.

1.5. Резерв создается в системе образования Кудымкарского муниципального округа Пермского края по двум направлениям: плановый и перспективный.

2. Основные понятия

2.1. Кадровый резерв - это список участников, соответствующих квалификационным требованиям, предъявляемым к должностям руководителей образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края (далее - образовательные организации), профессионально подготовленных к эффективному исполнению должностных обязанностей, сочетающих в себе компетентность, ответственность, инициативность, профессиональный подход к исполнению должностных обязанностей.

2.2. Участник резерва - кандидат, зачисленный в резерв.

2.3. Актуализация резерва - деятельность специалистов управления образования администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края (далее - управление образования), направленная на обновление резерва и исключение участников из резерва.

2.4. Индивидуальный план профессиональной подготовки участника резерва (далее - индивидуальный план) - это сформированный в порядке, установленном настоящим Положением, план мероприятий, направленных на профессиональную подготовку участника резерва к назначению на руководящую должность в системе образования.



2.5. Плановый резерв - это участники, подлежащие назначению в ближайшей перспективе (в течение 6-8 месяцев).

2.6. Перспективный резерв - это участники с лидерскими качествами, зачисленные в списки резерва. Подготовка перспективных участников не носит целевого характера: они готовятся не к занятию определенной должности, а к руководящей работе вообще.

3. Цели, задачи и основные принципы формирования резерва

3.1. Цель создания резерва - формирование профессионально подготовленного, актуального, востребованного резерва для оперативного назначения на руководящую должность в образовательные организации.

3.2. Задачи формирования резерва:

обеспечение эффективности подбора, расстановки и ротации управленческих кадров;

обеспечение своевременного оперативного назначения на вакантные должности руководителей образовательных организаций;

обеспечение эффективного механизма подготовки участников резерва;

сокращение периода адаптации работников при вступлении в должность;

мотивация карьерного роста и стимулирование повышения образовательного уровня и профессиональной квалификации перспективных молодых работников системы образования;

прогнозирование перемещений (планирование карьеры);

улучшение качественного состава работников.

3.3. Основные принципы формирования и работы с резервом:

добровольность участия кандидатов для включения в резерв для замещения вакантной должности;

принцип отбора кандидатов по деловым и личностным качествам;

объективность оценки профессиональных качеств кандидатов и результатов их деятельности;

создание условий для профессионального роста;

соблюдение равенства прав кандидатов при включении в резерв и их профессиональной реализации;

гласность в формировании и работе с резервом.

4. Порядок формирования и подготовки резерва

4.1. Работа с резервом включает в себя следующие направления:

анализ потребности в резерве (количественные и качественные характеристики);

выявление и отбор кандидатов, имеющих высокий потенциал для назначения на руководящие должности;

оформление и утверждение списка резерва;

целевую подготовку участников;

аттестацию кандидатов на должность руководителей муниципальных образовательных организаций.

4.2. Основные этапы формирования резерва:

4.2.1. Прогнозирование потребности в руководящем составе системы образования на предстоящий плановый период - календарный год в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

4.2.2. Выявление потенциальных кандидатов в резерв (по итогам собеседования с начальником управления образования, материалам аттестации, на основе рекомендаций и т.д.).

4.2.3. Первичное собеседование с кандидатами в резерв, сбор резюме кандидатов.

4.2.4. Формирование единого банка резюме кандидатов на руководящие должности из внешних и внутренних источников в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

4.2.5. Предварительный отбор кандидатов в резерв по банку резюме на соответствие формальным требованиям (квалификации, стажу работы, возрасту).

Информация о результатах предварительного отбора в резерв доводится до кандидатов в течение 10 рабочих дней с момента принятия соответствующего решения.

4.2.6. Рейтинг кандидатов в резерв.

Рейтинг кандидатов в резерв формируется на основе изучения банка резюме с учетом профессиональных и личных достижений кандидатов, продуктов их профессиональной деятельности, преимущественных показателей по стажу управленческой деятельности, уровню соответствия квалификационным требованиям, повышению квалификации и др. указанным в резюме сведениям в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

4.2.7. На основе рейтинга кандидатов в резерв формируются плановый и перспективный резервы в соответствии с приложениями 4, 5 к настоящему Положению.

4.2.8. Разработка индивидуальных планов.

Участники, включенные в плановый и перспективный резервы, разрабатывают индивидуальные планы: на 1 год - состоящие в плановом резерве; на 2 года - в перспективном резерве.

В индивидуальный план включаются мероприятия по ключевым направлениям деятельности в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению:

самоподготовка;

прохождение дополнительной профессиональной подготовки в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики;

участие в работе круглых столов (совещаний и конференций), которые организует управление образования;

временное замещение руководящей должности (только для кандидатов, работающих в системе образования);

участие в проектах управления образования;

иные мероприятия.

4.2.9. Реализация индивидуальных планов осуществляется участниками резерва самостоятельно при поддержке управления образования (направление на курсы повышения квалификации, дополнительную профессиональную подготовку,

временное замещение руководящей должности, поручения по участию в мероприятиях управления образования, др.).

4.2.10. Подведение итогов реализации индивидуальных планов, определение степени готовности участников планового резерва к осуществлению руководящей работы проводятся на основе собеседования у начальника управления образования не реже 2 раз в год. По итогам собеседования оформляется заключение согласно приложению 7 к настоящему Положению.

4.3. Сетевой график работы по подготовке резерва на календарный год утверждается заместителем начальника управления образования в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

5. Актуализация и реализация резерва

5.1. С целью повышения эффективности резерва 2 раза в год проводится корректировка списков резерва, в ходе которой оцениваются результаты подготовки участников резерва. Начальником управления образования дается заключение о возможности назначения на руководящую должность, целесообразности продолжения индивидуальной подготовки, ее корректировке или исключении из резерва.

6. Исключение из резерва

6.1. Исключение из резерва проводится по следующим основаниям:

- 6.1.1. назначение на руководящую должность;
- 6.1.2. письменное заявление участника резерва об исключении из резерва;
- 6.1.3. при выявлении недостоверных сведений о кандидате в резерв;
- 6.1.4. при наступлении и(или) обнаружении обстоятельств, препятствующих дальнейшему назначению участника на руководящую должность;
- 6.1.5. при неудовлетворительной оценке результатов индивидуальной подготовки участника резерва либо его бездействию.



Приложение 1
к Положению
о формировании и подготовке
кадрового резерва руководителей
образовательных организаций
Кудымкарского муниципального округа
Пермского края

**Список образовательных организаций, подлежащих обеспечению
руководящими кадрами**

N	Наименование образовательной организации	Особенности образовательной организации, которые необходимо учесть при определении кандидата на должность руководителя образовательной организации



**Резюме
для включения в кадровый резерв**

Цветное фото - 3x4

Должность, на которую претендует кандидат _____

Ф.И.О.

Дата рождения и место рождения

Адрес регистрации

Адрес фактического проживания

Контактный телефон

Образование, учебное заведение, год окончания

Повышение квалификации, переподготовка

Стаж работы в должности руководителя (заместителя руководителя)

Семейное положение

Ученая степень

Отраслевые и государственные награды

Достижения

Продукты деятельности (программы, проекты за последние 5 лет)

Сведения о работе (начиная с последнего места работы)

Месяц и год начала/окончания работы	Наименование организации, должности

Сведения о стаже работы

Сведения о стаже работы	Кол-во лет	Годы работы
Педагогический стаж		
Управленческий стаж		
Общий трудовой стаж		

Дополнительные сведения

Профессиональные качества	
Знания ПК	
Личностные качества	
Наличие вредных привычек	
Увлечение, хобби	

Рекомендатели

Ф.И.О.	Должность, место работы

Подпись _____
(Ф.И.О. полностью)

" _____ " _____ 20 ____ г.

Приложение 3
к Положению
о формировании и подготовке
кадрового резерва руководителей
образовательных организаций
Кудымкарского муниципального округа
Пермского края

Рейтинг кандидатов кадрового резерва на руководящие должности

№ П/П	Фамилия, имя, отчество	Дата рождения	Должность, последнее место работы	Образование что и когда закончил	Повышение квалификации за последние 5 лет	Стаж педагогической работы	Стаж управленческой работы



Приложение 4
к Положению
о формировании и подготовке
кадрового резерва руководителей
образовательных организаций
Кудымкарского муниципального округа
Пермского края

Список планового кадрового резерва

N п/п	Ф.И.О.	Должность	Место работы

Приложение 5
к Положению
о формировании и подготовке
кадрового резерва руководителей
образовательных организаций
Кудымкарского муниципального округа
Пермского края

Список перспективного кадрового резерва

N п/п	Ф.И.О.	Должность	Место работы



ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
профессиональной подготовки участника планового
(перспективного) кадрового резерва

(Ф.И.О., должность/место работы)

Мероприятия	Информация о выполнении мероприятия, результат
1. Мероприятия первого года пребывания в резерве:	
По плану самоподготовки: 1. _____ 2. _____ 3. _____	
Прохождение дополнительной профессиональной подготовки в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики	
Временное замещение должности руководителя образовательной организации (для кандидатов, работающих в системе образования)	
Участие в работе круглых столов, совещаний, конференций	
Участие в проектах управления образования -	
Иные: _____ _____	
2. Мероприятия второго года пребывания в резерве:	

--	--

Примечание: Индивидуальный план заполняется участниками кадрового резерва: на 1 год - состоящими в плановом кадровом резерве, на 2 года - состоящими в перспективном кадровом резерве.

Подпись участника кадрового резерва

Дата

Ф.И.О. _____



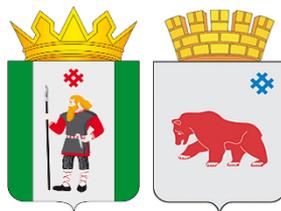
ЛИСТ СОБЕСЕДОВАНИЯ С УЧАСТНИКОМ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА
Анкетные данные

Фамилия
Имя
Отчество
Дата рождения
Образование
Занимаемая должность

N	Критерий	Признак	Оценка (0-5 баллов)
1	Реализация индивидуального плана профессиональной подготовки	Степень реализации плана самоподготовки	
		Участие в работе «круглого» стола (другого мероприятия, проводимого управлением образования)	
		Уровень самостоятельности, ответственности, грамотности в период исполнения обязанностей руководителя образовательной организации (для кандидатов, работающих в системе образования)	
		Результаты прохождения курсов повышения квалификации	
2	Рефлексия реализации индивидуального плана профессиональной подготовки	Выделение «проблемных» зон, критичность	
		Нацеленность на управленческую работу	
		Выводы по итогам реализации плана подготовки	
		Степень разработанности «Плана вхождения в должность»	







АДМИНИСТРАЦИЯ
КУДЫМКАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ПЕРМСКОГО КРАЯ

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

№

**Об утверждении Положения о
формировании и подготовке
кадрового резерва руководителей
образовательных организаций
Кудымкарского муниципального
округа Пермского края**

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Правительства Российской Федерации от 07.10.2020 № 2580-р «О внесении изменений в распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 апреля 2021 года № 250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)», распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана», в целях обеспечения эффективности подбора, оперативного назначения на вакантные должности руководителей образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края, мотивации карьерного роста перспективных работников системы образования Кудымкарского муниципального округа Пермского края, улучшения качественного состава руководящего звена, администрация Кудымкарского муниципального округа Пермского края



ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о формировании и подготовке кадрового резерва руководителей образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края.
2. Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте Кудымкарского муниципального округа Пермского края.
3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края Ельцову О.А.

Глава муниципального округа –
глава администрации Кудымкарского
муниципального округа Пермского края

Н.А. Стоянова



УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Кудымкарского муниципального
округа Пермского края
от _____ № _____

ПОЛОЖЕНИЕ

о формировании и подготовке кадрового резерва руководителей образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края

1. Общие положения

1.1. Положение о формировании и подготовке кадрового резерва руководителей образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края (далее - Положение) определяет цели, задачи, порядок формирования и организацию работы с кадровым резервом.

1.2. Кадровый резерв (далее - резерв) формируется из внутренних и внешних источников (работников системы образования и других социальных сфер деятельности).

1.3. Актуализация резерва (дополнение или исключение из резерва) ведется постоянно.

1.4. Резерв является действующим до момента отмены в установленном порядке.

1.5. Резерв создается в системе образования Кудымкарского муниципального округа Пермского края по двум направлениям: плановый и перспективный.

2. Основные понятия

2.1. Кадровый резерв - это список участников, соответствующих квалификационным требованиям, предъявляемым к должностям руководителей образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края (далее - образовательные организации), профессионально подготовленных к эффективному исполнению должностных обязанностей, сочетающих в себе компетентность, ответственность, инициативность, профессиональный подход к исполнению должностных обязанностей.

2.2. Участник резерва - кандидат, зачисленный в резерв.

2.3. Актуализация резерва - деятельность специалистов управления образования администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края (далее - управление образования), направленная на обновление резерва и исключение участников из резерва.

2.4. Индивидуальный план профессиональной подготовки участника резерва (далее - индивидуальный план) - это сформированный в порядке, установленном настоящим Положением, план мероприятий, направленных на профессиональную подготовку участника резерва к назначению на руководящую должность в системе образования.



2.5. Плановый резерв - это участники, подлежащие назначению в ближайшей перспективе (в течение 6-8 месяцев).

2.6. Перспективный резерв - это участники с лидерскими качествами, зачисленные в списки резерва. Подготовка перспективных участников не носит целевого характера: они готовятся не к занятию определенной должности, а к руководящей работе вообще.

3. Цели, задачи и основные принципы формирования резерва

3.1. Цель создания резерва - формирование профессионально подготовленного, актуального, востребованного резерва для оперативного назначения на руководящую должность в образовательные организации.

3.2. Задачи формирования резерва:

обеспечение эффективности подбора, расстановки и ротации управленческих кадров;

обеспечение своевременного оперативного назначения на вакантные должности руководителей образовательных организаций;

обеспечение эффективного механизма подготовки участников резерва;

сокращение периода адаптации работников при вступлении в должность;

мотивация карьерного роста и стимулирование повышения образовательного уровня и профессиональной квалификации перспективных молодых работников системы образования;

прогнозирование перемещений (планирование карьеры);

улучшение качественного состава работников.

3.3. Основные принципы формирования и работы с резервом:

добровольность участия кандидатов для включения в резерв для замещения вакантной должности;

принцип отбора кандидатов по деловым и личностным качествам;

объективность оценки профессиональных качеств кандидатов и результатов их деятельности;

создание условий для профессионального роста;

соблюдение равенства прав кандидатов при включении в резерв и их профессиональной реализации;

гласность в формировании и работе с резервом.

4. Порядок формирования и подготовки резерва

4.1. Работа с резервом включает в себя следующие направления:

анализ потребности в резерве (количественные и качественные характеристики);

выявление и отбор кандидатов, имеющих высокий потенциал для назначения на руководящие должности;

оформление и утверждение списка резерва;

целевую подготовку участников;

аттестацию кандидатов на должность руководителей муниципальных образовательных организаций.

4.2. Основные этапы формирования резерва:

4.2.1. Прогнозирование потребности в руководящем составе системы образования на предстоящий плановый период - календарный год в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

4.2.2. Выявление потенциальных кандидатов в резерв (по итогам собеседования с начальником управления образования, материалам аттестации, на основе рекомендаций и т.д.).

4.2.3. Первичное собеседование с кандидатами в резерв, сбор резюме кандидатов.

4.2.4. Формирование единого банка резюме кандидатов на руководящие должности из внешних и внутренних источников в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

4.2.5. Предварительный отбор кандидатов в резерв по банку резюме на соответствие формальным требованиям (квалификации, стажу работы, возрасту).

Информация о результатах предварительного отбора в резерв доводится до кандидатов в течение 10 рабочих дней с момента принятия соответствующего решения.

4.2.6. Рейтинг кандидатов в резерв.

Рейтинг кандидатов в резерв формируется на основе изучения банка резюме с учетом профессиональных и личных достижений кандидатов, продуктов их профессиональной деятельности, преимущественных показателей по стажу управленческой деятельности, уровню соответствия квалификационным требованиям, повышению квалификации и др. указанным в резюме сведениям в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

4.2.7. На основе рейтинга кандидатов в резерв формируются плановый и перспективный резервы в соответствии с приложениями 4, 5 к настоящему Положению.

4.2.8. Разработка индивидуальных планов.

Участники, включенные в плановый и перспективный резервы, разрабатывают индивидуальные планы: на 1 год - состоящие в плановом резерве; на 2 года - в перспективном резерве.

В индивидуальный план включаются мероприятия по ключевым направлениям деятельности в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению:

самоподготовка;

прохождение дополнительной профессиональной подготовки в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики;

участие в работе круглых столов (совещаний и конференций), которые организует управление образования;

временное замещение руководящей должности (только для кандидатов, работающих в системе образования);

участие в проектах управления образования;

иные мероприятия.

4.2.9. Реализация индивидуальных планов осуществляется участниками резерва самостоятельно при поддержке управления образования (направление на курсы повышения квалификации, дополнительную профессиональную

подготовку, временное замещение руководящей должности, поручения по участию в мероприятиях управления образования, др.).

4.2.10. Подведение итогов реализации индивидуальных планов, определение степени готовности участников планового резерва к осуществлению руководящей работы проводятся на основе собеседования у начальника управления образования не реже 2 раз в год. По итогам собеседования оформляется заключение согласно приложению 7 к настоящему Положению.

4.3. Сетевой график работы по подготовке резерва на календарный год утверждается заместителем начальника управления образования в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

5. Актуализация и реализация резерва

5.1. С целью повышения эффективности резерва 2 раза в год проводится корректировка списков резерва, в ходе которой оцениваются результаты подготовки участников резерва. Начальником управления образования дается заключение о возможности назначения на руководящую должность, целесообразности продолжения индивидуальной подготовки, ее корректировке или исключении из резерва.

6. Исключение из резерва

6.1. Исключение из резерва проводится по следующим основаниям:

- 6.1.1. назначение на руководящую должность;
- 6.1.2. письменное заявление участника резерва об исключении из резерва;
- 6.1.3. при выявлении недостоверных сведений о кандидате в резерв;
- 6.1.4. при наступлении и(или) обнаружении обстоятельств, препятствующих дальнейшему назначению участника на руководящую должность;
- 6.1.5. при неудовлетворительной оценке результатов индивидуальной подготовки участника резерва либо его бездействию.

Приложение 1
к Положению
о формировании и подготовке
кадрового резерва руководителей
образовательных организаций
Кудымкарского муниципального округа
Пермского края

**Список образовательных организаций, подлежащих обеспечению
руководящими кадрами**

N	Наименование образовательной организации	Особенности образовательной организации, которые необходимо учесть при определении кандидата на должность руководителя образовательной организации



**Резюме
для включения в кадровый резерв**

Цветное фото - 3x4

Должность, на которую претендует кандидат _____

Ф.И.О.

Дата рождения и место рождения

Адрес регистрации

Адрес фактического проживания

Контактный телефон

Образование, учебное заведение, год окончания

Повышение квалификации, переподготовка

Стаж работы в должности руководителя (заместителя руководителя)

Семейное положение

Ученая степень

Отраслевые и государственные награды

Достижения

Продукты деятельности (программы, проекты за последние 5 лет)

Сведения о работе (начиная с последнего места работы)

Месяц и год начала/окончания работы	Наименование организации, должности

Сведения о стаже работы

Сведения о стаже работы	Кол-во лет	Годы работы
Педагогический стаж		
Управленческий стаж		
Общий трудовой стаж		

Дополнительные сведения

Профессиональные качества	
Знания ПК	
Личностные качества	
Наличие вредных привычек	
Увлечение, хобби	

Рекомендатели

Ф.И.О.	Должность, место работы

Подпись

_____ (Ф.И.О. полностью)

" _____ " _____ 20__ г.



Приложение 3
к Положению
о формировании и подготовке
кадрового резерва руководителей
образовательных организаций
Кудымкарского муниципального округа
Пермского края

Рейтинг кандидатов кадрового резерва на руководящие должности

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Дата рождения	Должность, последнее место работы	Образование что и когда закончил	Повышение квалификации за последние 5 лет	Стаж педагогиче- ской работы	Стаж управлен- ческой работы

Приложение 4
к Положению
о формировании и подготовке
кадрового резерва руководителей
образовательных организаций
Кудымкарского муниципального округа
Пермского края

Список планового кадрового резерва

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Место работы



Приложение 5
к Положению
о формировании и подготовке
кадрового резерва руководителей
образовательных организаций
Кудымкарского муниципального округа
Пермского края

Список перспективного кадрового резерва

N п/п	Ф.И.О.	Должность	Место работы



ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
профессиональной подготовки участника планового
(перспективного) кадрового резерва

(Ф.И.О., должность/место работы)

Мероприятия	Информация о выполнении мероприятия, результат
1. Мероприятия первого года пребывания в резерве:	
По плану самоподготовки: 1. _____ 2. _____ 3. _____	
Прохождение дополнительной профессиональной подготовки в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики	
Временное замещение должности руководителя образовательной организации (для кандидатов, работающих в системе образования)	
Участие в работе круглых столов, совещаний, конференций	
Участие в проектах управления образования -	
Иные: _____ _____	



2. Мероприятия второго года пребывания в резерве:	

Примечание: Индивидуальный план заполняется участниками кадрового резерва: на 1 год - состоящими в плановом кадровом резерве, на 2 года - состоящими в перспективном кадровом резерве.

Подпись участника кадрового резерва

Ф.И.О. _____

Дата



ЛИСТ СОБЕСЕДОВАНИЯ С УЧАСТНИКОМ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА
Анкетные данные

Фамилия
Имя
Отчество
Дата рождения
Образование
Занимаемая должность

N	Критерий	Признак	Оценка (0-5 баллов)
1	Реализация индивидуального плана профессиональной подготовки	Степень реализации плана самоподготовки	
		Участие в работе «круглого» стола (другого мероприятия, проводимого управлением образования)	
		Уровень самостоятельности, ответственности, грамотности в период исполнения обязанностей руководителя образовательной организации (для кандидатов, работающих в системе образования)	
		Результаты прохождения курсов повышения квалификации	
2	Рефлексия реализации индивидуального плана профессиональной подготовки	Выделение «проблемных» зон, критичность	
		Нацеленность на управленческую работу	
		Выводы по итогам реализации плана подготовки	
		Степень разработанности «Плана вхождения в должность»	



Лист согласования к документу № 01-04-1317 от 24.05.2024

Инициатор согласования: Романова О.А. консультант правового отдела Управление образования администрации Кудымкарского Муниципального округа Пермского края

Согласование инициировано: 02.05.2024 09:23

Краткое содержание: Об утверждении Положения о формировании и подготовке кадрового резерва руководителей образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края

Согласовали: Старцева Е.В., Пономарев С.А., Ельцова О.А., Корниенко А.С.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Тип согласования: **последовательное**

Маршрут: подготовка постановления КМО ПК

№	ФИО	Срок согласования	Результат согласования
Этап: юридическая экспертиза (обязательный) Тип согласования: последовательное			
1	Старцева Е.В.		Согласовано 15.05.2024 10:50
Этап: контроль (обязательный) Тип согласования: последовательное			
2	Пономарев С.Ал.		Согласовано 15.05.2024 12:04
Этап: Редактирование (обязательный) Тип согласования: последовательное			
3	Казанцева О.И.		Согласовано 24.05.2024 09:45
Тип согласования: последовательное			
4	Стоянова Н.А.		ЭП Подписано 24.05.2024 10:28