



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ  
ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ

**П Р И К А З**

08.09.2023 № 01-21/1458  
г. Оренбург

Об утверждении Порядка  
формирования кадрового  
резерва руководителей  
системы образования  
Оренбургской области

В целях выработки единых принципов и механизмов формирования резерва управленческих кадров системы образования Оренбургской области и в соответствии с протоколом заседания Регионального научно-методического совета Оренбургской области № 4 от 17.08.2023

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Порядок формирования кадрового резерва руководителей системы образования Оренбургской области согласно приложению к настоящему приказу.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя министра образования Оренбургской области.
3. Приказ вступает в силу после размещения на Портале официального опубликования нормативных правовых актов Оренбургской области ([pravo.org.ru](http://pravo.org.ru)) и на официальном сайте министерства образования Оренбургской области.

Министр

А.А.Пахомов

Приложение  
к приказу министерства  
образования  
Оренбургской области  
от 08.09.2013 № 01-21/1458

Порядок  
формирования кадрового резерва  
руководителей системы образования Оренбургской области

I. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок формирования кадрового резерва руководителей системы образования Оренбургской области (далее – Порядок) определяет процедуру отбора, подготовки, использования кадрового резерва руководителей системы образования Оренбургской области для замещения управленческих должностей в органах местного самоуправления, государственных и муниципальных образовательных организациях Оренбургской области, а также порядок работы с ним.

1.2. Настоящий Порядок разработан в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»;
- Общая концепция формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации (одобрена Комиссией при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров, протокол от 29 ноября 2017 года № 5);
- Постановление Правительства Российской Федерации 31 марта 2018 года № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов»;
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- приказ Минтруда России от 19 апреля 2021 года № 250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»;

- приказ министерства образования Оренбургской области от 17 января 2020 года № 01-21/63 «Об утверждении региональной программы профессиональной адаптации и развития молодых учителей»;

- приказ министерства образования Оренбургской области от 17 декабря 2020 года № 01-21/1706 «Об утверждении региональной программы реализации целевой модели наставничества»;

- приказ министерства образования Оренбургской области от 9 декабря 2021 года № 1867 «Об утверждении положения о наставничестве для педагогических работников»;

- приказ министерства образования Оренбургской области от 19 июня 2023 года №01-21/946 «О создании регионального научно-методического совета Оренбургской области»;

- иные нормативные акты Министерства просвещения Российской Федерации и министерства образования Оренбургской области, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

- иные нормативные акты регионального и муниципального уровней, определяющие порядок проведения конкурсных процедур на включение в кадровый резерв государственной гражданской службы.

1.3. Кадровый резерв руководителей системы образования Оренбургской области формируется в целях своевременного и качественного комплектования управленческими кадрами муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования, государственных и муниципальных организаций общего, дополнительного и среднего профессионального образования Оренбургской области.

1.4. Для достижения указанных целей решаются следующие задачи:

- организация отбора кандидатов на включение в кадровый резерв руководителей системы образования Оренбургской области из числа претендентов, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом;

- осуществление планомерной подготовки и профессионального развития кандидатов, включенных в кадровый резерв руководителей системы образования Оренбургской области, обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей руководителя.

1.5. Основные понятия, используемые в настоящем Порядке:

- кадровый резерв руководителей системы образования Оренбургской области – сформированные в установленном порядке (с использованием единых принципов и подходов, на основе сопоставимых результатов оценки личностно-профессиональных ресурсов) группы граждан Российской Федерации, обладающие необходимыми профессиональными и личностными качествами для назначения на целевые управленческие должности в системе образования Оренбургской области (далее – кадровый резерв);

- целевые группы кадрового резерва – структурные элементы кадрового резерва, выделенные в соответствии с определенным уровнем управления системой образования: региональным, муниципальным, институциональным;

- реестр кадрового резерва – документ, содержащий информацию о кандидатах и лицах, включенных в кадровый резерв руководителей системы образования Оренбургской области;
- кандидат – лицо, претендующее на включение в кадровый резерв для замещения должности руководителя системы образования (регионального, муниципального, институционального уровней) и намеренное подтвердить соответствие уровня квалификации и управленческих компетенций на должность руководителя системы образования требованиям, предъявляемым к должности «Руководитель»;
- субъекты формирования и использования кадрового резерва – органы власти, обладающие соответствующими полномочиями и компетенциями по формированию и использованию того или иного уровня кадрового резерва руководителей системы образования Оренбургской области;
- рейтинг кандидатов и лиц, включенных в кадровый резерв – список кандидатов и лиц, включенных в кадровый резерв руководителей системы образования Оренбургской области, составленный по результатам изучения и оценки их личностно-профессиональных ресурсов с присвоением рейтингового балла, отражающего уровень личностной и профессионально-управленческой готовности и определяющего степень соответствия конкретному уровню кадрового резерва руководителей системы образования;
- рейтинговый балл – индивидуальное интегральное балльно-рейтинговое значение, отражающее уровень личностной и профессионально-управленческой готовности кандидатов в кадровый резерв и определяющее степень соответствия конкретному уровню кадрового резерва руководителей системы образования Оренбургской области;
- индивидуальный план подготовки резервиста – формализованный документ, описывающий рекомендации по развитию личностно-профессиональных ресурсов лица, включенного в кадровый резерв, и определяющий направления и способы такого развития;
- инструментарий оценочных средств – задания, моделирующие управленческую и образовательную деятельность, ключевые и обеспечивающие процессы развития и функционирования региональной и муниципальных систем образования, образовательной организации, ориентированные на оценку управленческих компетенций и их составляющих на ресурсном уровне (знания, навыки), на деятельностном уровне (способы, инструменты и методы деятельности) и ценностно-мотивационном уровне;
- эксперт – лицо, обладающее специальными знаниями в области оценки управленческих компетенций в сфере образования, привлекаемое к процедуре конкурсного отбора;
- критерий отбора в кадровый резерв руководителей системы образования Оренбургской области – признак, на основании которого формируется реестр кадрового резерва.

1.6. Требования, предъявляемые к кандидатам для включения в кадровый резерв:

- гражданство Российской Федерации;

- возраст от 25 до 62 лет;
- владение государственным языком Российской Федерации;
- 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», или высшее образование – бакалавриат в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки «Образование и педагогические науки» (или по направлению, соответствующему деятельности организации) и высшее образование (магистратура) в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки «Экономика и управление», или, 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», или, 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»;
- стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 2 лет;
- отсутствие судимости и (или) факта уголовного преследования;
- отсутствие медицинских противопоказаний для осуществления профессиональной деятельности.

1.7. Организацию деятельности по формированию кадрового резерва и работы с ним осуществляет министерство образования Оренбургской области, которое определяет уполномоченный орган, осуществляющий сопровождение процедуры формирования и работы с кадровым резервом.

1.8. Уполномоченным органом, осуществляющим общую координацию, организационно-методическое и консультационное сопровождение формирования кадрового резерва, выступает Региональный научно-методический совет Оренбургской области, персональный состав которого утверждается приказом министерства образования Оренбургской области (далее – Уполномоченный орган).

1.9. По представлению Уполномоченного органа приказом министерства образования Оренбургской области формируется экспертная комиссия по формированию кадрового резерва руководителей системы образования Оренбургской области, состав которой утверждается приказом министерства образования Оренбургской области по представлению Уполномоченного органа (далее – экспертная комиссия).

1.10. Для проведения мероприятий по формированию кадрового резерва по решению Уполномоченного органа привлекаются иные эксперты из числа субъектов формирования и использования кадрового резерва, представителей научных, образовательных и иных организаций, членов профессиональных объединений и др. (далее – эксперты).

1.11. Организационно-техническое и информационное сопровождение формирования кадрового резерва осуществляет государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Оренбургской области» (далее – Исполнитель).

1.12. В целях информационного и организационного сопровождения кандидатов в процессе формирования кадрового резерва обеспечивается функционирование специализированного информационного ресурса в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – Портал). На Портале размещается следующая необходимая информация по формированию кадрового резерва:

- перечень требований для включения в кадровый резерв руководителей системы образования;
- перечень документов, которые должен предоставить кандидат на включение в кадровый резерв;
- срок, в течение которого кандидат обязан осуществить действия, предусмотренные пунктом 3.2 настоящего Порядка;
- порядок проведения оценки уровня личностной и профессионально-управленческой готовности кандидатов в кадровый резерв;
- контактная информация должностных лиц, ответственных за формирование кадрового резерва (номер телефона, адрес электронной почты);
- форма заявления о включении в кадровый резерв;
- инструкции/методические рекомендации по заполнению заявления и подаче документов на включение в кадровый резерв через личный кабинет на Портале государственных услуг Российской Федерации;
- перечень/основные направления программ дополнительного профессионального образования для обучения кандидатов;
- порядок получения дополнительной информации;
- иная информация, необходимая для оповещения кандидатов в процессе формирования кадрового резерва.

1.13. Организационно-технологическое сопровождение работы Портала осуществляет государственное бюджетное учреждение «Региональный центр развития образования Оренбургской области».

1.14. Формирование кадрового резерва осуществляется по следующим целевым группам:

- первая целевая группа – резерв на руководящие должности в муниципальных органах исполнительной власти, осуществляющих управление в сфере образования (ведущие и старшие должности муниципальной службы);

- вторая целевая группа – резерв на руководящие должности в государственных и муниципальных организациях общего, дополнительного и среднего профессионального образования.

1.15. Возможно одновременное нахождение гражданина в резерве по нескольким целевым группам.

1.16. Кадровый резерв формируется с учетом результатов экспертной оценки уровня личностной и профессионально-управленческой готовности кандидата и результатов участия в проектной деятельности, обучения по программам дополнительного профессионального образования – программам профессиональной переподготовки и/или повышения квалификации, включающим итоговую аттестацию с участием членов экспертной комиссии по формированию кадрового резерва, с целью получения объективных результатов и последующего ранжирования кандидатов по целевым группам кадрового резерва.

1.17. Решения о включении в кадровый резерв и об исключении из него оформляются приказом министерства образования Оренбургской области на основании протокола заседания Уполномоченного органа.

## II. Порядок формирования кадрового резерва

2.1. Формирование кадрового резерва осуществляется на основе принципов:

- добровольности включения и нахождения в кадровом резерве;
- учета текущей и перспективной потребности в замещении управленческих должностей в системе образования Оренбургской области;
- равного доступа граждан к включению в резерв в соответствии с их способностью и профессиональной подготовкой;
- персонализированной траектории профессионального развития управленцев – последовательной диагностике и устранении профессиональных дефицитов, эффективном повышении уровня профессионального мастерства кандидатов.

2.2. Процедура формирования кадрового резерва включает несколько этапов:

- проведение конкурсного отбора для включения в кадровый резерв;
- подготовка, личностно-профессиональное развитие и сопровождение лиц, включенных в кадровый резерв в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития;
- использование кадрового резерва;
- исключение лиц из кадрового резерва.

## III. Проведение конкурсного отбора на включение в кадровый резерв

3.1. Конкурсный отбор для включения в кадровый резерв (далее – конкурсный отбор) проводится ежеквартально. Количество кандидатов для включения в кадровый резерв, периоды проведения конкурсного отбора

ежегодно определяются министерством образования Оренбургской области с учетом текущих и перспективных потребностей региональной системы образования.

3.2. Для участия в конкурсном отборе на включение в кадровый резерв кандидат обязан в личном кабинете на портале государственных услуг Российской Федерации выполнить следующие действия:

внести сведения о себе в соответствии с формой интерактивной анкеты кандидата в кадровый резерв;

разместить в личном кабинете электронные копии документов (далее – пакет документов):

а) заявление-согласие на включение кандидата в кадровый резерв;

б) копия паспорта гражданина Российской Федерации;

в) копия трудовой книжки, заверенная нотариально или кадровой службой по месту службы (работы), и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством Российской Федерации порядке, и (или) иные документы, подтверждающие служебную (трудовую) деятельность гражданина (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые);

г) копия страхового номера индивидуального лицевого счета (СНИЛС);

д) копии документов об образовании и о квалификации, а также по желанию участника копии документов, подтверждающих повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования, независимой оценки квалификаций, документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту службы (работы);

е) отзыв работодателя участника, содержащий оценку его профессиональной деятельности с учетом ее эффективности и значимости;

ж) справка о наличии (отсутствии) у участника судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;

з) документ об отсутствии у участника заболевания, препятствующего осуществлению профессиональной деятельности в сфере образования;

и) профессиональное портфолио и иные документы, характеризующие лично-профессиональную компетентность участника и подтверждающие информацию, изложенную в анкете, представляемые по его желанию;

к) согласие на обработку персональных данных.

3.3. Направляя заявление и пакет документов участник принимает на себя ответственность за последствия, которые влекут предоставление заведомо недостоверных сведений в заявлении и документах, размещаемых в личном кабинете на портале государственных услуг Российской Федерации.

3.4. Регистрация поступивших документов осуществляется в течение 5 рабочих дней после их подачи специалистом Исполнителя, ответственным за принятие документов, в журнале регистрации, листы которого пронумерованы и прошнурованы. Заявлению присваивается порядковый регистрационный номер с указанием даты его поступления.



3.6. Исполнитель в течение 10 рабочих дней после даты регистрации заявления проводит техническую экспертизу поступивших документов участников на предмет их соответствия требованиям, определенным пунктами 1.6, 3.2 и направляет в экспертную комиссию предварительный список потенциальных кандидатов для участия в конкурсном отборе для включения в кадровый резерв и пакеты документов, предоставленные кандидатами и список кандидатов, не допущенных к участию в конкурсном отборе по результатам технической экспертизы.

3.7. Кандидат по результатам технической экспертизы не допускается к участию в конкурсном отборе в случае:

- признания его полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением, признания недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;
- вступления в отношении него в законную силу обвинительного приговора суда, а также в случае наличия не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке судимости;
- отсутствия гражданства Российской Федерации;
- несоответствия установленным пунктом 1.6 настоящего Порядка требованиям к кандидатам на включение в кадровый резерв.

3.8. В случае неисполнения либо неполного исполнения кандидатами действий, указанных в пункте 3.2 настоящего Порядка, либо размещения документов в личном кабинете не в полном объеме по неуважительной причине, заявление участника также не подлежит рассмотрению, о чем кандидат в течение 5 рабочих дней со дня регистрации заявления уведомляется исполнителем по адресу электронной почты, указанному при создании личного кабинета с объяснением причин соответствующего отказа.

3.9. Экспертная комиссия после передачи исполнителем предварительного списка потенциальных кандидатов для участия в конкурсном отборе для включения в кадровый резерв и пакетов документов, предоставленных кандидатами, осуществляет экспертную оценку размещенных кандидатами в личном кабинете документов и первичный отбор кандидатов на основе:

- обработки и анализа анкетных данных и документов, предоставленных кандидатом;
- определения соответствия кандидатов требованиям, указанным в пункте 1.5 настоящего Порядка;
- анализа показателей, определяющих эффективность профессиональной деятельности кандидатов, значимость достижений кандидатов при организации своей профессиональной управленческой деятельности.

3.10. Заседания экспертной комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в квартал.

3.11. По результатам экспертной оценки экспертная комиссия формирует и направляет в Уполномоченный орган список лиц,

рекомендованных к участию во втором этапе конкурсного отбора. Решение оформляется протоколом заседания экспертной комиссии.

3.12. Уполномоченный орган по представлению экспертной комиссии утверждает список участников второго этапа конкурсного отбора.

3.13. В течение 10 рабочих дней со дня принятия решения Исполнитель направляет соответствующие уведомления кандидатам (допуск или отказ к допуску ко второму этапу конкурсного отбора).

3.14. На втором этапе конкурсного отбора Уполномоченным органом в целях всестороннего, объективного и комплексного учета личностно-профессиональных и управленческих ресурсов кандидатов осуществляется предварительная оценка уровня личностной и профессионально-управленческой готовности кандидата (далее – предварительная оценка).

3.15. Критерии отбора, показатели предварительной оценки, перечень и содержание оценочных процедур, инструментарий оценочных средств для проведения предварительной оценки утверждаются Уполномоченным органом.

3.16. Для организации и проведения предварительной оценки Уполномоченным органом могут привлекаться научные, образовательные и иные организации.

3.17. По результатам предварительной оценки и анализа дополнительных данных, характеризующих уровень развития личностно-профессиональных и управленческих ресурсов в соответствии с выбранной кандидатом целевой группы кадрового резерва (профессиональный опыт, карьерная траектория, оценка деятельности участника руководителями системы образования, опыт и результативность участия в реализации программ и проектов в сфере образования, мероприятиях по личностно-профессиональному развитию, иные значимые достижения кандидата), экспертная комиссия составляет и направляет в Уполномоченный орган экспертные заключения в отношении каждого кандидата и проводит предварительное формирование зон кадрового резерва:

«зеленая зона» – кандидаты, набравшие максимальное количество баллов по итогам оценки;

«желтая зона» – кандидаты, преодолевшие минимальный порог по результатам оценки;

«красная зона» – кандидаты, не набравшие по итогам оценки минимально необходимого количества баллов.

3.18. Экспертное заключение содержит:

- результаты предварительной оценки;
- информацию о зоне кадрового резерва, в которую распределяется каждый из участников;
- перечень профессиональных дефицитов кандидата;
- информацию о направлениях и способах использования и развития личностно-профессиональных ресурсов участников;
- рекомендации о целесообразности/нецелесообразности включения участника в кадровый резерв.

3.19. Участники, набравшие максимальное количество баллов по результатам оценки («зеленая зона»):

- по представлению Уполномоченного органа вносятся в реестр кадрового резерва с указанием зоны кадрового резерва;

- рекомендуются Уполномоченным органом для назначения на вакантные вышестоящие должности/замещение равнозначных вакантных должностей (при возникновении ведомственной необходимости), в том числе межмуниципальная кадровая миграция или целевое распределение;

- привлекаются к реализации наиболее значимых проектов и мероприятий, направленных на совершенствование государственной и региональной политики в сфере образования;

- привлекаются для подготовки резервов управленческих кадров иных уровней (наставничество, курирование стажировочных площадок и др.), а также для участия в реализации иных кадровых программ, проектов и мероприятий.

3.20. Кандидаты, преодолевшие минимальный порог, но не набравшие максимального количество баллов («желтая зона»), вносятся в реестр кадрового резерва с указанием зоны кадрового резерва.

3.21. Участники, не набравшие минимальное количество баллов по результатам диагностики («красная зона»), признаются не прошедшими конкурсный отбор.

3.22. Результаты конкурсного отбора оформляются протоколом заседания Уполномоченного органа и направляются в министерство образования Оренбургской области.

3.23. Министерство образования Оренбургской области в течение 10 рабочих дней утверждает реестр кадрового резерва (либо вносит изменения в уже утвержденный реестр кадрового резерва) с указанием рейтинга и статуса лиц, включенных в кадровый резерв.

3.24. Информация о лицах, включенных в кадровый резерв, вносится в электронную базу данных на Портале и ежеквартально корректируется.

3.25. Исполнитель в течение 10 рабочих дней уведомляет участников конкурсного отбора о его результатах.

#### IV. Подготовка и личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в кадровый резерв

4.1. Основной задачей подготовки кадрового резерва является повышение профессиональной и управленческой компетентности лиц, включенных в кадровый резерв (далее – резервисты), для удовлетворения потребности системы образования Оренбургской области в высококвалифицированных управленческих кадрах.

4.2. Личностно-профессиональное развитие резервистов может осуществляться в управленческой, экспертно-профессиональной и иных областях компетентности, прогресс в каждой из которых должен подлежать измерению и учитываться в индивидуальных планах профессионального

развития. Развитие компетентности в управленческой области предполагает освоение новых знаний, умений, приобретение навыков и соответствующего опыта, необходимых для нахождения в уже занимаемой должности и дальнейшего перемещения на вышестоящие должности. Развитие компетентности в экспертно-профессиональной области предполагает освоение новых знаний, умений, приобретение навыков и соответствующего опыта работы в рамках профессии или предметно-содержательной сферы деятельности.

4.3. Основные направления подготовки определяются Уполномоченным органом совместно с министерством образования Оренбургской области исходя из стратегии государственной и региональной политики управления в сфере общего, дополнительного, профессионального образования с учетом требований, предъявляемых к категории (уровню) занимаемой должности, практической направленности подготовки, степени готовности кандидата.

4.4. Основными формами подготовки резервистов являются:

- дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка, повышение квалификации);
- прохождение стажировок в государственном органе или органе местного самоуправления, или в образовательной организации;
- участие в иных мероприятиях по профессиональному развитию (конкурсах профессионального мастерства, семинарах, тренингах, мастер-классах, конференциях, «круглых столах», стратегических сессиях и иных аналогичных мероприятиях);
- участие в проектной и экспертной деятельности;
- участие в мероприятиях мониторингового характера;
- участие в работе координационных и консультативных органов государственных органов, органов местного самоуправления, образовательных организаций;
- привлечение к участию в проведении учебно-методических мероприятий, организуемых органами государственной власти, местного самоуправления;
- индивидуальное и групповое консультирование (наставничество);
- участие в наставнической деятельности;
- самообразование (изучение нормативно-правовой базы, планов работы и деятельности органов государственной власти, органов местного самоуправления, в т.ч. стратегических, самостоятельная работа с использованием интерактивных компьютерных технологий и т.д.);
- участие в разработке и реализации проектов, направленных на совершенствование управления системой образования, развитие образовательных организаций;
- временное замещение руководящей должности;
- дублирование функций при возложении обязанностей на период временного отсутствия лица, замещающего соответствующую должность;
- экспертиза документов, участие в их подготовке и разработке;
- публикации, в том числе в средствах массовой информации;

- иные формы подготовки, не запрещенные законодательством.

4.5. Подготовка резервистов может проводиться на базе Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Оренбургской области (далее – ЦНППМПР) или с участием иных образовательных организаций, отобранных в установленном порядке для проведения соответствующего вида и уровня подготовки.

4.6. Содержание, направления и способы подготовки резервистов отражаются в индивидуальных планах профессионального развития, которые составляются резервистом под руководством персонального куратора (наставника) с учетом результатов оценочных процедур, экспертной оценки, зоны кадрового резерва и рекомендаций экспертной комиссии.

Индивидуальный план профессионального развития резервистов может содержать различные формы, методы, технологии обучения по получению дополнительных знаний по отдельным вопросам теории и практики управления; мероприятия по практическому применению знаний и умений и иные формы активности, способствующие повышению уровня личностной и профессионально-управленческой компетентности резервиста.

4.7. Уполномоченным органом по согласованию с министерством образования Оренбургской области формируется состав персональных кураторов (наставников) резервистов из числа экспертов, являющихся лидерами в системе образования. За каждым резервистом решением Уполномоченного органа закрепляется персональный куратор (наставник). Составление списков персональных кураторов (наставников), организация работы персонального куратора (наставника) определяются Уполномоченным органом в зависимости от распределения резервистов в ту или иную зону кадрового резерва.

Форма индивидуального плана профессионального развития резервиста, сроки отчетов персональных кураторов (наставников) определяются уполномоченным органом.

4.8. Организационно-методическое сопровождение разработки индивидуального плана профессионального развития резервиста осуществляет ЦНППМПР.

4.9. Индивидуальный план профессионального развития, согласованный персональным куратором (наставником), представляется резервистом не позднее одного месяца со дня включения в кадровый резерв. Копия индивидуального плана профессионального развития направляется резервистом в Уполномоченный орган в течение двух недель со дня согласования.

4.10. Индивидуальный план профессионального развития разрабатывается на календарный год. По истечении срока реализации индивидуального плана профессионального развития проводится итоговая аттестация резервиста.

4.11. По согласованию с Уполномоченным органом по результатам предварительной оценки, разрабатываются соответствующие дополнительные профессиональные программы профессиональной

переподготовки, повышения квалификации с целью личностно-профессионального развития резервистов.

4.12. Для разработки и реализации дополнительных профессиональных программ и иных мероприятий, направленных на повышение профессиональной и личностной компетентности резервистов в рамках индивидуальных планов профессионального развития, могут привлекаться научные, образовательные и иные организации в соответствии с решением Уполномоченного органа.

4.13. Персональный куратор (наставник) координирует деятельность резервиста по личностно-профессиональному развитию, осуществляет контроль за реализацией индивидуального плана профессионального развития, приглашается к участию в заседании Уполномоченного органа при рассмотрении вопроса об оценке степени реализации индивидуального плана профессионального развития резервиста.

4.14. Резервист обязуется ежеквартально (не позднее 30 числа третьего месяца в текущем квартале) направлять отчет о реализации индивидуального плана профессионального развития.

4.15. Уполномоченным органом на всех этапах подготовки и личностно-профессионального развития резервистов осуществляется мониторинг выполнения индивидуального плана развития.

4.16. Уполномоченный орган имеет право в течение срока нахождения резервиста в кадровом резерве изменить его целевую группу, уровень готовности к занятию управленческих должностей и персонального куратора с обоснованием причин принятого решения. Указанное решение может быть принято в отсутствие резервиста, а также посредством заочного голосования опросным путем.

4.17. По окончании реализации индивидуального плана профессионального развития резервиста проводится итоговая аттестация, которая предусматривает оценку приобретенных и/или усовершенствованных профессиональных и управленческих компетенций с помощью разработанного инструментария оценочных средств, утвержденных Уполномоченным органом: в форме тестов, практических ситуационных управленческих задач, защиты управленческих проектов и так далее. Итоговую аттестацию проводит экспертная комиссия.

4.18. Результаты итоговой аттестации являются основанием формирования рейтинга лиц, включенных в кадровый резерв, составленный по результатам изучения и оценки их личностно-профессиональных ресурсов с присвоением рейтингового балла, отражающего уровень личностной и профессионально-управленческой готовности и определяющего степень соответствия конкретному уровню кадрового резерва руководителей системы образования.

4.19. По результатам итоговой аттестации Уполномоченный орган формирует ранжированную базу данных кадрового резерва. Рейтинговый балл, отражающий уровень личностной и профессионально-управленческой готовности лиц, включенных в кадровый резерв, определяет степень

соответствия конкретному уровню кадрового резерва: «Зеленая зона» – первоочередные кандидаты, лидеры образования. «Желтая зона» – управленческий запас. «Красная зона» – кандидаты, не набравшие по итогам аттестации минимально необходимого количества баллов.

4.20. По представлению Уполномоченного органа приказом министерства образования Оренбургской области по результатам итоговой аттестации вносятся изменения в реестр кадрового резерва, в который включаются резервисты, успешно прошедшие итоговую аттестацию (лидеры образования и управленческий запас).

4.21. Резервисты, не набравшие по результатам итоговой аттестации минимального количества баллов, исключаются из реестра кандидатов в кадровый резерв.

## V. Использование кадрового резерва

5.1. В качестве основных направлений использования резерва управленческих кадров целесообразно рассматривать:

- назначение резервистов на вакантные управленческие должности, в том числе перемещение между должностями для оптимального распределения кадровых ресурсов в системе образования Оренбургской области;

- реализацию с привлечением лиц, включенных в резерв управленческих кадров, наиболее значимых проектов и мероприятий, направленных на совершенствование государственной политики в сфере образования Оренбургской области или решение тех или иных задач, связанных с социально-экономическим развитием территорий;

- привлечение резервистов к подготовке резервов управленческих кадров различных уровней, а также для участия в реализации иных кадровых программ, проектов и мероприятий;

- привлечение резервистов к экспертной и аналитической работе, наставничеству, проектной деятельности, к участию в качестве спикеров в экспертных дискуссиях и проблемно-аналитических сессиях, к выступлениям на семинарах-совещаниях, конференциях, к публикациям научно-практических материалов и так далее.

## VI. Порядок исключения лиц из кадрового резерва

6.1. Решение о рекомендации исключения лиц из кадрового резерва принимается Уполномоченным органом.

6.2. Лицо, состоящее в кадровом резерве, исключается из кадрового резерва по следующим причинам:

- выявление недостоверности представленных сведений для включения в кадровый резерв;

- двукратный отказ от прохождения программ повышения квалификации, участия в мероприятиях, проводимых в рамках работы с кадровым резервом;

- осуждение лица к уголовному наказанию по приговору суда, вступившему в законную силу;
- наличие психического заболевания (постановки на учет в психоневрологическом диспансере);
- признание его недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;
- направление в Уполномоченный орган личного заявления лица, состоящего в кадровом резерве;
- достижение лицом 63 лет;
- увольнение с работы по инициативе нанимателя по причине грубого нарушения;
- выход из гражданства Российской Федерации;
- увольнение с государственной гражданской или муниципальной службы, из организаций и учреждений системы образования Оренбургской области;
- мотивированная инициатива нанимателя (представителя нанимателя) лица, включенного в кадровый резерв;
- неудовлетворительные результаты итоговой аттестации по результатам подготовки кандидатов в кадровый резерв;
- неудовлетворительные результаты мониторинга динамики личностно-профессиональных качеств (компетенций) и уровня готовности к замещению целевых управленческих должностей системы образования с учетом отчетов о выполнении индивидуального плана развития;
- возникновение иных обстоятельств, делающих пребывание в кадровом резерве, назначение из кадрового резерва невозможным и/или нецелесообразным (вступление в законную силу обвинительного приговора суда по уголовному делу, смерть).

6.3. Уполномоченный орган в 10-дневный срок после утверждения персонального состава лиц для исключения из кадрового резерва направляет в министерство образования Оренбургской области список лиц, рекомендованных к исключению из кадрового резерва, для внесения изменений к реестр кадрового резерва.

6.4. Повторное включение в кадровый резерв руководителей системы образования возможно не ранее чем через один год (в случае успешного исполнения управленческих обязанностей на новом месте работы, подтвержденного представлением непосредственного руководителя).

## VII. Оценка эффективности работы с кадровым резервом

7.1. По результатам работы с кадровым резервом не реже одного раза в год, а также нарастающим итогом за два и три года Исполнителем осуществляется оценка эффективности такой работы.

7.2. С учетом специфики резервов управленческих кадров различных уровней в обязательном порядке Уполномоченным органом определяются показатели и механизмы оценки эффективности такой работы.



Эффективность работы с кадровым резервом руководителей системы образования определяется исходя из целей и задач их формирования и использования, а также по отдельным этапам.

7.3. Основными показателями эффективности работы с кадровым резервом являются:

- уровень эффективности привлечения и отбора в кадровый резерв руководителей системы образования (общий уровень развития личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в кадровый резерв, уровень образования, профессионального и управленческого опыта, результаты выполнения тестов, практических ситуационных управленческих задач, итоговый средний рейтинговый балл кандидатов и лиц, включенных в кадровый резерв; соотношение представленных кандидатов в кадровый резерв руководителей системы образования и зачисленных в кадровый резерв руководителей системы образования; иные показатели);

- доля лиц, принявших участие в образовательных программах и мероприятиях в период нахождения в кадровом резерве;

- удовлетворенность лиц, включенных в кадровый резерв, уровнем реализации образовательных программ, в которых они принимали участие; динамика изменения уровня развития личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в кадровый резерв;

- доля лиц, назначенных на должности руководителей из кадрового резерва, по отношению к общему количеству лиц, назначенных на должности руководителей различного уровня (отражает степень использования лиц, включенных в кадровый резерв руководителей системы образования, для замещения целевых и иных должностей, мобильность кадрового резерва руководителей системы образования);

- иные показатели, установленные Уполномоченным органом.

7.4. Для каждого из показателей определяются индикаторы (критерии) его достижения с учетом накопленной кадровой статистики и сравнения текущего состояния работы с кадровым резервом руководителей системы образования с предшествующими периодами, а также с состоянием аналогичных показателей по уровням кадрового резерва. Уточнение содержания показателей и индикаторов (критериев) эффективности работы с кадровым резервом руководителей системы образования осуществляется по мере накопления данных кадровой статистики, анализа и обобщения практики работы с резервом руководителей системы образования.

## VIII. Заключительные положения

8.1. Ожидаемыми результатами формирования кадрового резерва руководителей системы образования Оренбургской области выступают:

- повышение эффективности деятельности регионального сегмента единой федеральной системы научно-методического сопровождения управленческих кадров за счет интеграции усилий всех ее субъектов по

обеспечению системы образования Оренбургской области высококвалифицированными управленческими кадрами;

- внедрение модели и технологии поддержки и масштабирования деятельности руководителей-лидеров региональной системы образования, лидерских сообществ, а также лидерских практик, моделей и платформ, направленных на развитие системы управления качеством образования;

- интеграция лидерских проектов (практик и практических ситуационных управленческих задач) в систему образования и подготовки профессиональных руководящих кадров;

- развитие системы наставничества для подготовки кадрового резерва руководителей системы образования Оренбургской области.

8.2. Сведения, представляемые кандидатом при формировании кадрового резерва руководителей системы образования, обрабатываются и хранятся Исполнителем в течение всего периода его нахождения в кадровом резерве.

8.3. Вся информация о лицах, включенных в кадровый резерв руководителей системы образования, является конфиденциальной.

8.4. При подготовке документов на кандидата, при проведении мероприятий по актуализации сведений о гражданах, включенных в кадровый резерв, а также в случае исключения гражданина из кадрового резерва Уполномоченный орган обязан обеспечить проведение мероприятий, предусмотренных Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

8.5. Порядок включает следующие приложения:

- Приложение 1. Форма индивидуального плана подготовки резервиста.

- Приложение 2. Форма отчета о выполнении индивидуального плана подготовки резервиста.

Приложение № 1  
к Порядку формирования кадрового  
резерва руководителей системы  
образования Оренбургской области

ФОРМА ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНА ПОДГОТОВКИ РЕЗЕРВИСТА

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. резервиста)

\_\_\_\_\_ (место работы, замещаемая должность)

отчетный период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

№ п/п	Мероприятие	Тема, место проведения	Источник финансирования	Сроки проведения
1.	Самоподготовка и самообразование			
2.	Участие в семинарах, форумах, конференциях, «круглых столах», тренингах и др.			
3.	Профессиональная переподготовка/повышение квалификации			
4.	Стажировка			
5.	Участие в разработке и реализации социально значимых для региона/муниципального образования проектов и программ			
6.	Участие в конкурсах профессионального мастерства			
7.	Участие в деятельности коллегиальных и совещательных органов			
8.	Экспертная деятельность			
9.	Подготовка докладов и статей			
10.	Иное			

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Резервист \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Куратор (наставник) \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Приложение № 2  
к Порядку формирования кадрового  
резерва руководителей системы  
образования Оренбургской области

ФОРМА ОТЧЕТА О ВЫПОЛНЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНА  
ПОДГОТОВКИ РЕЗЕРВИСТА

(Ф.И.О. резервиста)

(место работы, замещаемая должность)

отчетный период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

№ п/п	Мероприятие	Тема, место проведения, источник финансирования	Сроки проведения мероприятия	Отчет об исполнении (результат)
1.	Самоподготовка и самообразование			
2.	Участие в семинарах, форумах, конференциях, «круглых столах», тренингах и др.			
3.	Профессиональная переподготовка/повышение квалификации			
4.	Стажировка			
5.	Участие в разработке и реализации социально значимых для региона/муниципального образования проектов и программ			
6.	Участие в конкурсах профессионального мастерства			
7.	Участие в деятельности коллегиальных и совещательных органов			
8.	Экспертная деятельность			
9.	Подготовка докладов и статей			
10.	Иное			

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Резервист \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(подпись) (фамилия, имя, отчество)