

П Р И К А З

От 26.04.2021

№ 62

с. Орехово

Об утверждении Положения о формировании, сопровождении и подготовке резерва управленческих кадров МБДОУ «Золотая рыбка» с. Орехово

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», поручением Президента Российской Федерации по итогам совещания по формированию резерва управленческих кадров от 23 июля 2008 года, утвержденным 01 августа 2008 года № Пр-1573, распоряжением Правительства Российской Федерации от 22 апреля 2010 года № 636-р (в ред. от 30.12.2018) «Об утверждении федеральной программы «Подготовка и переподготовка управленческих кадров (2010-2021 годы)», Указом Главы Республики Крым от 13 мая 2016 года № 173-У «О резерве управленческих кадров Республики Крым», приказом Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 06 ноября 2020 года № 1571 «Об утверждении Плана мероприятий («Дорожной карты») по реализации региональных механизмов управления качеством образования в Республике Крым, постановления администрации Сакского района Республики Крым от 25.03.2021 № 107 «Об утверждении Положения о формировании, сопровождении и подготовке резерва управленческих кадров образовательных учреждений Сакского района Республики Крым», руководствуясь Уставом МБДОУ «Золотая рыбка» с. Орехово

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие Положение о формировании, сопровождении и подготовке резерва управленческих кадров в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Золотая рыбка» села Орехово Сакского района Республики Крым в новой редакции (Приложение 1).

2. Назначить ответственного лица, за ведение, формирование, сопровождение и подготовку резерва управленческих кадров МБДОУ «Золотая рыбка» с. Орехово заведующего Джоркашвили Н.И.

3. Ответственному за ведение, формирование, сопровождение и подготовку резерва управленческих кадров МБДОУ «Золотая рыбка» с. Орехово заведующего Джоркашвили Н.И.:

- направлять отчет о работе с резервом управленческих кадров и список лиц, включенных в кадровый резерв для замещения вакантных должностей заместителя заведующего (старшего воспитателя) МБДОУ «Золотая рыбка» с. Орехово;

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий МБДОУ
«Золотая рыбка» с. Орехово



Н.И. Джоркашвили

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с поручением Президента Российской Федерации по итогам совещания по формированию резерва управленческих кадров от 23.07.2008, утвержденным 01.08.2008 № Пр-1573, распоряжением Правительства Российской Федерации от 22.04.2010 № 636-р (в ред. от 30.12.2018) «Об утверждении федеральной программы «Подготовка и переподготовка управленческих кадров (2010-2021 годы)», Указом Главы Республики Крым от 13.05.2016 № 173-У «О резерве управленческих кадров Республики Крым», приказом Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 06.11.2020 № 1571 «Об утверждении Плана мероприятий («Дорожной карты») по реализации региональных механизмов управления качеством образования в Республике Крым», постановления администрации Сакского района Республики Крым от 25.03.2021 № 107 «Об утверждении Положения о формировании, сопровождении и подготовке резерва управленческих кадров образовательных учреждений Сакского района Республики Крым».

1.2. Положение определяет принципы, порядок формирования, подготовки резерва управленческих кадров для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Золотая рыбка» села Орехово Сакского района Республики Крым.

1.3. Резерв управленческих кадров муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Золотая рыбка» села Орехово Сакского района Республики Крым (далее - резерв) представляет собой лицо, отвечающее установленным квалификационным требованиям, имеющее опыт управленческой деятельности, успешно проявивший себя в профессиональной и общественной деятельности, обладающий необходимыми личностными и деловыми качествами, высокой степенью ответственности, успешно прошедший конкурсный отбор и рекомендованный для замещения руководящих должностей.

1.4. Формирование резерва проводится в целях:

- реализации эффективной кадровой политики в Сакском районе Республики Крым;
- совершенствования деятельности по подбору и расстановке руководящих кадров в образовательных организациях Сакского района Республики Крым;
- своевременного и оперативного замещения управленческих должностей лицами, соответствующими требованиям, предъявляемым к данным должностям;
- создания стабильного состава руководителей в образовательных организациях Сакского района Республики Крым;
- повышения уровня мотивации работников системы образования Сакского района Республики Крым к профессиональному росту;
- сокращения периода адаптации вновь назначенного руководителя образовательного учреждения при вступлении в должность.

1.5. Формирование резерва основано на следующих принципах:

- равного доступа граждан к включению в резерв в соответствии с их способностью и профессиональной подготовкой;
- объективности и всесторонней оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов на включение в резерв;
- включения в кадровый резерв в соответствии с личными способностями, уровнем профессиональной подготовки, результатами профессиональной деятельности и на основе равного подхода к кандидатам;

- добровольности включения и нахождения в кадровом резерве;
- гласности в формировании и работе с кадровым резервом;
- учета текущей и перспективной потребности в замещении руководящих должностей.

1.6. Формирование резерва не является препятствием для замещения руководящих должностей лицами, не включенными в резерв.

1.7. Резерв подразделяется на категории должностей в зависимости от типа образовательных организаций:

- резерв руководителей дошкольных образовательных организаций;
- резерв руководителей общеобразовательных организаций;
- резерв руководителя организаций и дополнительного образования.

1.8. Сбор и обработка персональных данных участников резерва допускается с их согласия в соответствии с принципами и правилами, предусмотренными Федеральным законом «О персональных данных».

2. Порядок формирования резерва управленческих кадров

2.1. Порядок формирования резерва управленческих кадров на должность руководителя образовательной организации утверждается администрацией Сакского района Республики Крым.

2.2. Анализ потребности в резерве проводится по нескольким направлениям:

- оценка укомплектованности МБДОУ управленческими кадрами;
- анализ рисков по действующим руководителям (несоответствие модели компетенций на вакантную должность руководителя, предпенсионный возраст);
- учет планов перспективного развития системы образования Сакского района Республики Крым (ввод новых образовательных учреждений, реорганизация путем объединения образовательных организаций);

2.3. Резерв управленческих кадров формируется на конкурсной основе с учетом прогноза текущей и перспективной потребности в управленческих кадрах системы образования и оформляется в виде списков по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.4. Списочный состав участников управленческого кадрового резерва корректируется раз в полгода.

2.5. Резерв формируется посредством подбора кандидатов на включение в резерв на основании рекомендаций:

- руководителей образовательных организаций Сакского района Республики Крым;
- конкурсной комиссии на замещение должности руководителя образовательного учреждения;
- должностных лиц отдела образования администрации Сакского района Республики Крым.

2.6. Требования, предъявляемые к кандидатам для включения в резерв:

- гражданство Российской Федерации;
- владение государственным языком Российской Федерации;
- высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет, или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики (стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5

лет);

- отсутствие судимости и (или) факта уголовного преследования;
- отсутствие медицинских противопоказаний для осуществления профессиональной деятельности;
- личностно-деловые качества.

2.7. Включение гражданина в кадровый резерв осуществляется с его согласия, выраженного лично в письменной форме (приложение 2) и оформляется распоряжением администрации Сакского района Республики Крым на основании решения конкурсной комиссии.

На граждан, включенных в кадровый резерв, формируется учетное дело, в которое включаются документы, предусмотренные п.3.2.

3. Организация конкурса для формирования кадрового резерва

3.1. Решение об объявлении конкурсного отбора оформляется распоряжением администрации Сакского района Республики Крым. Конкурс проводится в два этапа.

На первом этапе - на официальном сайте администрации Сакского района Республики Крым в сети Интернет размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также информация о конкурсе: наименования должностей, на которые объявлен конкурс, требований, предъявляемых к кандидатам, места и времени приема, а также перечня документов, подлежащих представлению в соответствии с п. 3.2. настоящего положения, срока до истечения которого принимаются указанные документы, места и порядка проведения конкурсных процедур, другие информационные материалы.

Второй этап конкурса заключается в оценке профессионального уровня, соответствия квалификационным требованиям на основании представленных документов, проведенного собеседования и отборе кандидатов для включения в кадровый резерв.

3.2. Гражданин, изъявивший желание участвовать в конкурсе предоставляет в Конкурсную комиссию следующие документы:

- заявление (письменное согласие) на включение в кадровый резерв;
 - рекомендация для включения в кадровый резерв (при наличии);
- собственноручно заполненную и подписанную личную карточку гражданина, включенного в кадровый резерв руководителей муниципальных образовательных учреждений Сакского района (приложение 3);
- паспорт (предъявляется лично при представлении документов);
 - копию трудовой книжки, заверенную работодателем или трудовую книжку;
 - копии документов о профессиональном образовании (оригиналы документов предъявляются лично при представлении документов);
 - копию заключения медицинского учреждения об отсутствии медицинских противопоказаний для осуществления профессиональной деятельности;
 - иные документы, подтверждающие трудовую, служебную деятельность, дополнительное профессиональное образование.

3.3. Процедура оценки и отбора кандидатов в резерв осуществляется Конкурсной комиссией по формированию кадрового резерва (далее - комиссия). Персональный состав комиссии утверждается постановлением администрации Сакского района Республики Крым.

3.4. Работа комиссии включает в себя следующие этапы:

3.4.1. Формирование перечня должностей руководителей, на которые

формируется резерв с учетом итогов работы с кадровым резервом за предыдущий календарный год, оценки и прогноза состояния управленческих кадров руководителей, прогноза исключения кандидатов из резерва;

3.4.2. Оценка и отбор кандидатов в кадровый резерв Сакского района Республики Крым (Приложение 4);

3.4.3. Составление списка кандидатов для включения в кадровый резерв;

3.4.4. Включение (исключение) кандидатов в кадровый резерв.

3.5. По итогам изучения и оценки документов, а также собеседования (при необходимости) комиссией принимается одно из следующих решений:

- кандидат подлежит включению в кадровый резерв с составлением индивидуального плана развития;

- кандидат не подлежит включению в кадровый резерв.

3.6. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решение принимается в отсутствие кандидата большинством голосов присутствующих на заседании членов Конкурсной комиссии и оформляется протоколом.

3.7. Гражданин не допускается к участию в конкурсе для формирования кадрового резерва в случае несвоевременного представления документов, представления их не в полном объеме или с нарушением правил оформления.

3.8. Гражданин, не допущенный к участию в конкурсе для формирования кадрового резерва, информируется в письменной форме о причинах отказа участия в конкурсе.

3.9. Граждане, участвовавшие в конкурсе, уведомляются о результатах конкурса в письменной форме в течение месяца со дня его завершения.

3.10. Документы граждан, не допущенных к участию в конкурсе, и граждан, участвовавших в конкурсе, но не прошедших конкурсный отбор могут быть им возвращены по письменному заявлению в течение 30 дней со дня завершения конкурса. Информация о результатах конкурса размещается на официальном сайте администрации Сакского района Республики Крым.

3.11. Лица включаются в состав кадрового резерва сроком на три года.

3.12. С целью повышения эффективности кадрового резерва 1 раз в полугодие проводится корректировка списков резерва, в ходе которой оцениваются результаты подготовки кандидатов, даются заключения о возможности выдвижения кандидата на руководящую должность, целесообразности продолжения подготовки, корректировке индивидуального плана, исключении из резерва.

3.13. С лицами, включенными в резерв, проводится планомерная подготовка на основе общего и индивидуального планов (Приложение 5) развития кандидатов на вакантные должности руководителей.

3.14. Индивидуальные планы развития кандидатов на вакантные должности руководителей образовательных организаций (далее - индивидуальный план) составляются непосредственно кандидатами, включенными в резерв, утверждаются руководителями образовательных учреждений, в которых кандидаты осуществляют свою профессиональную деятельность, составляется в 2-х экземплярах, один экземпляр хранится у резервиста, второй у руководителя образовательной организации.

3.15. Индивидуальный план может включать в себя следующие формы работы:

- самостоятельную теоретическую подготовку;
- профессиональную переподготовку, повышение квалификации;
- временное исполнение обязанностей руководителя;
- участие в работе советов, коллегий, комиссий, рабочих групп, совещаний, иных

мероприятиях по вопросам управления образовательной организацией.

3.16. Срок нахождения кандидата в резерве управленческих кадров не может превышать 3 года.

4. Порядок назначения и исключения из кадрового резерва

4.1. На вакантную должность руководителя назначается кандидат, включенный в резерв по соответствующей руководящей должности, после проведения аттестации в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации руководителей и кандидатов на должность руководителя муниципальных образовательных организаций. Решение о выборе из имеющихся в резерве кандидатов на участие в аттестации и назначении их на должность руководителя принимает администрация Сакского района Республики Крым, на должность руководителя общеобразовательной организации - по согласованию с Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым.

При этом кандидат дает согласие на замещение в форме заявления об участии в аттестации на должность, либо в письменной форме отказывается от замещения предложенной вакантной должности.

4.2. Исключение кандидата из резерва осуществляется в соответствии с решением Конкурсной комиссии по следующим основаниям:

- добровольный отказ от прохождения процедуры назначения на должность руководителя;
- назначение на должность руководителя, на замещение которой кандидат состоял в кадровом резерве;
- увольнение с работы по основаниям, предусмотренным п.п.3,5,6,7,8,9,10,11 статьи 81, ч.2 ст. 278, п.1.2 ст. 336 Трудового Кодекса РФ, а также увольнение за иные виновные действия;
- отказ от прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации;
- личное заявление об исключении из резерва;
- сокращение должности руководителя в связи с реорганизацией или ликвидацией образовательной организации;
- в случае смерти;
- признание судом недееспособным или ограниченно дееспособным;
- признание судом безвестно отсутствующим или объявление умершим;
- вступление в отношении его в законную силу приговора суда;
- выезд за пределы Российской Федерации на постоянное место жительства;
- прекращение гражданства Российской Федерации;
- в случае установленной в судебном порядке стойкой неспособности по состоянию здоровья претендовать на замещение должности руководителя;
- предоставления кандидатом недостоверных сведений на момент включения его в резерв управленческих кадров;
- по истечении 3-х летнего срока пребывания в резерве кандидат автоматически исключается из списков резерва. Решение об исключении кандидата из состава кадрового резерва принимается Конкурсной комиссией на очередном заседании.

5. Организация работы с резервом

5.1. Администрация Сакского района Республики Крым назначает ответственное лицо за организацию работы по формированию резерва управленческих кадров и обучение включенных в него граждан. Организационную, координирующую и методическую функции по формированию и работе с резервом выполняет отдел образования администрации Сакского района (далее - отдел образования), а также

специалисты МКУ «Центр обеспечения общего и дополнительного образования», МБУ ДО «ЦЦЮТ». За организацию работы по формированию резерва управленческих кадров отвечает заведующий сектором организационно-кадровой и финансово-хозяйственной работы отдела образования, за обучение включенных в него граждан - специалисты МКУ «Центр обеспечения общего и дополнительного образования», методисты МБУ ДО «ЦЦЮТ».

5.2. Подготовка граждан, зачисленных в резерв управленческих кадров, проводится в следующих направлениях:

- повышения уровня профессиональной компетентности;
- повышение уровня управленческой компетентности;
- овладение практическими навыками работы в должности, на которую работник зачислен в резерв;
- тренинги эффективного управления (психологические тренинги).

5.3 Обучение группы резерва осуществляется:

- на уровне муниципальной системы образования в рамках реализации утвержденной муниципальной программы (плана) подготовки резерва управленческих кадров (в том числе привлечения к работе в экспертных, проектных и творческих группах; самостоятельной теоретической подготовки, включающей получение дополнительного профессионального образования; исполнения обязанностей руководителя образовательной организации на период его отсутствия и т.д.);
- на уровне региональной системы образования:
- с отрывом от производства (очные курсы повышения квалификации, тренинги, семинары, курсы переподготовки кадров до 500 часов, стажировки);
- без отрыва от производства (курсы повышения квалификации в дистанционной форме, вебинары).

5.4. Работа по формированию резерва управленческих кадров ведется постоянно, включая оформление и своевременное обновление электронной базы данных списков работников, включенных в резерв.

6. Права и обязанности резервиста

6.1 Лица, зачисленные в резерв, имеют право:

- знакомиться с документами, определяющими их права и обязанности по резервной должности;
- получать информацию и материалы, необходимые для выполнения обязанностей по резервной должности;
- участвовать в организации и работе мероприятий, семинаров, заседаний, совещаний;
- на сохранение места работы в период стажировки, повышения квалификации, длительных командировок.

6.2 Обязанности лиц, зачисленных в резерв:

- ежеквартально представлять отчет об исполнении индивидуального плана профессионального развития;
- качественно и в сроки выполнять план подготовки;
- в период исполнения обязанностей резервной должности обеспечивать качественное выполнение его функциональных обязанностей.

7. Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров

7.1. По результатам работы с резервом управленческих кадров не реже одного раза в год администрацией Сакского района Республики Крым осуществляется оценка

эффективности такой работы, которая включает:

- проведение анализа показателей эффективности работы с резервом управленческих кадров (приложение 6);
- внесение предложений управленческих решений по итогам организации работы с резервом управленческих кадров в управление государственной службы и противодействия коррупции Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым (далее - Управление) ежегодно, в установленные сроки;
- проведение первичного анализа эффективности принятых мер и его представление в Управление ежегодно, в установленные сроки.

7.2. Основными показателями эффективности работы с резервом являются:

- доля лиц, назначенных из резерва управленческих кадров, по отношению к общему количеству лиц, включенных в резерв (отражает степень использования лиц, включенных в резерв, мобильность кадрового резерва);
- доля целевых должностей, на которые назначены лица из резерва (отражает эффективность планирования использования резерва);
- доля лиц, включенных в резерв управленческих кадров и принявших участие в реализации приоритетных региональных проектов, реализуемых органами исполнительной власти в течение календарного года (отражает предназначение резерва управленческих кадров как команды руководителей, вовлеченных в деятельность органов власти, связанной с решением задач развития (проектных задач);
- доля назначения из резерва по отношению к общему количеству назначений на руководящие должности (отражает эффективность резерва как инструмента формирования кадрового состава).

7.3. Дополнительные показатели эффективности работы с резервом:

- количество мероприятий по обучению, повышению квалификации лица, состоящего в резерве, относительно общего количества мероприятий для управленческих кадров;

- уровень текучести кадрового резерва (количество выбывших по результатам оценочных мероприятий, по собственному желанию);

наличие документов по сопровождению деятельности по формированию кадрового резерва (наличие Положения о кадровом резерве, программы подготовки, системы мотивации наставничества);

анализ качественного состояния резервистов: соответствие утвержденным требованиям, вовлеченность в программы подготовки, эффективность коммуникаций с наставником и коллегами и т.д.

7.4. Эффективность резерва обеспечивается, прежде всего, созданием условий для обучения, повышения квалификации, профессионального роста кандидатов на руководящие должности.

7.5. Отчет о работе с резервом управленческих кадров вместе с анализом показателей эффективности работы с резервом управленческих кадров, предложениями управленческих решений по итогам организации работы с резервом и первичным анализом эффективности принятых мер (Приложение 7), а также списочный состав участников управленческого кадрового резерва направляется в Управление ежегодно до 15 апреля.

Приложение 2
В конкурсную комиссию по
отбору кандидатов в кадровый
резерв для замещения вакантных
должностей руководителей
муниципальный
образовательных учреждений
Сакского района Республики
Крым
от _____
проживающего по адресу: телефон: _____

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу принять документы и рассмотреть мою кандидатуру для включения в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций Сакского района Республики Крым на должность _____

Согласен на проверку достоверности представленных мною сведений для включения в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций Сакского района Республики Крым и обработку моих персональных данных.

Необходимые документы прилагаю на _____ л.

« »

20 г.

Подпись

Приложение 3

Личная карточка гражданина,
включенного в кадровый резерв руководителей муниципальных
образовательных учреждений Сакского района _____

1.	Фамилия, имя, отчество	
2.	Дата рождения	
3.	Фактическое место проживания, телефон	
4.	Образование	
5.	Учебное заведение, год окончания	
6.	Квалификация и специализация по диплому	
7.	Ученая степень	
8.	Награды	
9.	Занимаемая должность	
10.	Стаж работы: по специальности; вОУ	
11.	Сведения о прохождении аттестации	
12.	Сведения о повышении квалификации, профессиональной переподготовке	
13.	Сведения о зачислении в кадровый резерв (номер и дата приказа)	
14.	Иные дополнительные сведения	
15.	Исключение из резерва (дата, номер приказа, основание)	

Критерии

для оценки уровня квалификации и результатов труда при включении кандидата в кадровый резерв руководителей образовательных учреждений Ф.И.О. Кандидата

№ п/п	Критерии для оценки уровня квалификации и результатов труда	Да/Нет
Квалификационные требования		
1	Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики	
2	Стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет	
3	Наличие опыта руководящей, организаторской работы, руководство группой педагогов	
4	Обобщение и распространение собственного педагогического, управленческого, организаторского опыта	
5	Участие в разработке и реализации проектов и программ по проблемам повышения качества образования	
6	Наличие внедренных разработок	
7	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка	
8	Участие в профессиональных конкурсах	
9	Позитивная динамика достижений в профессиональной деятельности	

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель
образовательного
учреждения Республики
Крым

(наименование образовательного
учреждения)

ПЛАН

индивидуальной подготовки лица, включенного в резерв управленческих кадров
Сакского района Республики Крым
(целевая должность)
(Ф.И.О., занимаемая должность)

(образование)
(дополнительное образование)

№ п/п	Наименование мероприятия индивидуальной подготовки	Сроки и место его проведения	Отметка о выполнении	Примечание
1	Высшее образование		*	
2	Дополнительное профессиональное образование (переподготовка, повышение квалификации)			
3	Самоподготовка по проблемам			
4	Стажировка (где и по какому направлению)			
5	Работа в комиссиях, рабочих группах и т.п.			
6	Индивидуальное консультирование			
7	Участие в семинарах в рамках корпоративной учебы			

С планом подготовки ознакомлен:

(Ф.И.О., должность)

(Подпись)

«__» _____ 20__ г.

Показатели эффективности работы с резервом управленческих кадров

№ п/п	Название показателя	Описание	Оценка
1	Доля лиц, назначенных из резерва управленческих кадров, по отношению к общему количеству лиц, включенных в резерв в течение календарного года (ЭфР1)	Отражает степень использования включенных в резерв. мобильность кадрового резерва	Рекомендуется устанавливать следующие значения (критерии) для показателя ЭфР1: при количестве лиц, включенных в резерв и назначенных из резерва управленческих кадров до 10% - низкая эффективность; от 10 до 20% - средняя эффективность; от 20 до 30% - высокая эффективность; свыше 30% - очень высокая эффективность
2	Доля целевых должностей, на которые назначены лица из резерва, по отношению к общему количеству ставших вакантными целевых должностей в течение календарного года (ЭфР2)	Отражает эффективность планирования использования резерва	Рекомендуется устанавливать следующие значения (критерии) для показателя ЭфР2: при замещении из числа всех вакантных целевых должностей лицами из резерва управленческих кадров до 30% - низкая эффективность; от 30 до 50% - средняя эффективность; от 50 до 70% - высокая эффективность; свыше 70% - очень высокая эффективность
3	Доля лиц, включенных в резерв управленческих кадров и принявших участие в реализации приоритетных региональных проектов, реализуемых органами исполнительной власти в течение календарного года (ЭфР3)	Отражает предназначение резерва управленческих кадров как команды руководителей, вовлеченных в деятельность органов власти, связанной с решением задач развития (проектных задач)	Рекомендуется устанавливать следующие значения (критерии) для показателя ЭфР3: при количестве лиц, включенных в резерв и принявших участие в проектах в составе рабочих групп (проектных команд) менее 50%, - низкая эффективность; от 50 до 65% - средняя эффективность; от 65 до 80% - высокая эффективность; свыше 80% - очень высокая эффективность.
4	Доля назначения из резерва по отношению к общему количеству назначений на руководящие должности (ЭфР4)	Отражает эффективность резерва как инструмента формирования кадрового состава	Рекомендуется устанавливать следующие значения (критерии) для показателя ЭфР4: при назначении из числа резерва управленческих кадров до 30% - низкая эффективность; от 30 до 50% - средняя эффективность; от

Форма отчета
о работе с резервом управленческих кадров
образовательных организаций Сакского района Республики Крым

№ п/п	Позиция оценивания	Результат
1.	Наличие положения о резерве управленческих кадров (реквизиты нормативного правового акта, ссылка на размещение)	
2.	Наличие списочного состава резервистов на отчетную дату, ссылка на размещение	
3. *	Показатели эффективности работы с резервом управленческих кадров 1. Доля лиц, назначенных из резерва управленческих кадров, по отношению к общему количеству лиц, включенных в резерв в течение календарного года, численность лиц 2. Доля целевых должностей, на которые назначены лица из резерва, по отношению к общему количеству ставших вакантными целевых должностей в течение календарного года, количество целевых должностей 3. Доля лиц, включенных в резерв управленческих кадров и принявших участие в реализации приоритетных региональных проектов, реализуемых органами исполнительной власти в течение календарного года, численность лиц 4. Доля назначения из резерва по отношению к общему количеству назначений на руководящие должности, количество назначений 5. Количество мероприятий по обучению, повышению квалификации лиц, состоящих в резерве, относительно общего количества	
4.	Принятые управленческие решения (решения коллегий, иные формы общественного управления, издание распорядительных актов)	
5.	Анализ своевременности и эффективности принятых мер	

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 294690421595703939189969587970239985033448730090

Владелец Драганчук Анжела Анатольевна

Действителен с 18.06.2024 по 18.06.2025