Приложение 2

к приказу от 21.04.2021г. № 86

Список лиц, включенных в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей (заместителей руководителя)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | ФИО | Датарождения | Должность, место работы на момент включения в резерв | Стаж на руководя щейдолжности(приналичии) | Образова­ние(уровень,учебноезаведение) | Дополнитель­ное профессио нальное образование | Датавключения в резерв, реквизиты приказа | Наличиеиндивидуальногопланаразвития | Должность,назамещение которой включен в резерв | Датаисключен ия из кадрового резерва |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 1  | Мак Инна Ивановна | 23.01.1975 | Учитель МБОУ «Ромашкинская средняя школа» |  | Высшее, Симферопольский Государственный университет им. Н.В. Фрунзе,1999г. физик преподаватель |  | 21.04.2021 приказ №86 |  Имеется | Заместитель по УВР |  |
| 2 | Меметова Айше Серановна | 25.04.2021 | Учитель МБОУ «Ромашкинская средняя школа» |  | Высшее, Луганский национальна университет им. Т.Шевченко,2012 учитель математики и основ экономики |  | 21.04.2021 приказ №86 | Имеется | Заместитель по УВР |  |
| 3 | Казионова Татьяна Николаевна | 26.03.1983 | Воспитатель структурного подразделения детский сад «Аленький цветочек» МБОУ «Ромашкинская средняя школа» |  | Средне-специальное, Челябинский педагогический колледж №2, дошкольное образование |  | 21.04.2021 приказ №86 |  Имеется | Заместитель директора по дошкольному образованию |  |

Приложение 2

к Положению о формировании, сопровождении и подготовке резерва управленческих кадров МБОУ «Ромашкинская средняя школа» Сакского района Республики Крым

В комиссию по отбору кандидатов в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей (заместителей руководителя) МБОУ «Ромашкинская средняя школа»

от

проживающего по адресу: телефон:

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу принять документы и рассмотреть мою кандидатуру для включения в кадровый резерв для замещения вакантных должностей заместителя руководителя МБОУ «Ромашкинская средняя школа» Сакского района Республики Крым на должность

Согласен на проверку достоверности представленных мною сведений для включения в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителя (заместителя руководителя) МБОУ «Ромашкинская средняя школа» Сакского района Республики Крым и обработку моих персональных данных.

Необходимые документы прилагаю на л.

« »

20 г.

Подпись

Приложение 3

к Положению о формировании, сопровождении и подготовке резерва управленческих кадров МБОУ «Ромашкинская средняя школа» Сакского района Республики Крым

Личная карточка гражданина,

включенного в кадровый резерв руководителя (заместителя руководителя)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 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) |  |

Приложение 4

к Положению о формировании, сопровождении и подготовке резерва управленческих кадров МБОУ «Ромашкинская средняя школа» Сакского района Республики Крым

Критерии для оценки уровня квалификации и результатов труда при включении кандидата в кадровый резерв руководителей (заместителя руководителя)

Ф.И.О. Кандидата

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Критерии для оценки уровня квалификации и результатовтруда | 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 |  |

Приложение 5

к Положению о формировании, сопровождении и подготовке резерва управленческих кадров МБОУ «Ромашкинская средняя школа» Сакского района Республики Крым

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель МБОУ «Ромашкинская средняя школа» \_\_\_\_\_ И.В. Токарева

ПЛАН

индивидуальной подготовки лица, включенного в резерв управленческих кадров

МБОУ «Ромашкинская средняя школа»Сакского района Республики Крым
(целевая должность)
(Ф.И.О., занимаемая должность)

С планом подготовки ознакомлен: 20 г.

**(Ф.И.О., должность)**

**(Подпись)**

(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 рамкахкорпоративнойучебы |  |  |  |

Приложение 6

к Положению о формировании, сопровождении и подготовке резерва управленческих кадров образовательных организаций Сакского района Республики Крым

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 степеньиспользования лиц,включенных врезерв,мобильностькадровогорезерва | 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) | Отражаетэффективностьпланированияиспользованиярезерва | 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 (ЭфРЗ) | 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 ЭфРЗ: 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 65 до 80% -высокая эффективность; свыше 80%- очень высокая эффективность |

Приложение 7

к Положению о формировании, сопровождении и подготовке резерва управленческих кадров МБОУ «Ромашкинская средняя школа» Сакского района Республики Крым

Форма отчета

о работе с резервом управленческих кадров
МБОУ «Ромашкинская средняя школа» 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 кадров1. 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 мероприятий для управленческих кадров
 |  |
| 4. | Принятые управленческие решения (решения коллегий, иные формы общественного управления, издание распорядительных актов) |  |
| 5. | Анализ своевременности и эффективности принятых мер |  |