

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТЫВА

(Минобрнауки РТ)

прика3

от «20 » <u>anjectel</u> 2020 г. № <u>488</u>-д

О реализация кадровой политики и резерва кадров в системе образования Республики Тыва

Во исполнение Перечня поручений Главы Республики Тыва от 6 марта 2020 г № 41, по итогам заседания Совета директоров образовательных организаций Республики Тыва, ПРИКАЗЫВАЮ:

- 1. Утвердить прилагаемые:
- комплекс мер, направленный на реализацию кадровой политики в системе образования Республики Тыва;
- критерии эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Республики Тыва;
- положение о формировании кадрового резерва на должность руководителей образовательных организаций.
- 2. Рекомендовать муниципальным органам управления образованием сформировать кадровый резерв на должность руководителей образовательных организаций.
- 3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра Ч.В. Монгуш.

Министр

w

Т.О.Санчаа

исп. Куулар У.Д. тел.8(39422) 2-06-75

Комплекс мер, направленный на реализацию кадровой политики в системе образования Республики Тыва

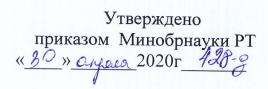
Результат		Принятые решения по обеспечению системы образования Республики Тыва квалифицированными кадрами	Наличие актуальной информации о потребности в педагогических кадрах.	Наличие программы кадрового резерва руководителей образовательных организаций; Созданный реестр лучших педагогических работников; Разработанная система оплаты труда работников системы	образования республики Минимизация функционирования образования в республике
Срок проведения		Ежегодно (май)	Ежегодно (май)	Сентябрь 2020г.	В течение года
Ответственные исполнители	I. Организационные мероприятия		ищ	Министерство образования и науки РТ, ГАОУ ДПО «Тувинский институт развития образования и повышения квалификации»	Министерство образования и науки РТ, ГАОУ ДПО «Тувинский институт развития образования и повышения квалификации»
Наименование мероприятия		Наличие координационного органа по вопросу повышения эффективности кадровой политики в сфере образования: -комиссия по кадровой обеспеченности системы образования Республики Тыва	Наличие постоянно действующей системы мониторинга состояния кадровой обеспеченности системы образования, в том числе в разрезе образовательных организаций.	поличие стратегии работы по кадровой Министерство политике в сфере образования: -программа формирования кадрового институт разви резерва руководителей образования; -создание реестра лучших педагогических работников;	Обновление программ повышения квалификации руководителей образовательных организаций, исходя из их запросов
EV II	,		1.7		4.1

		II. Проформентанионная работа		
П. 1.	Мониторинг обучающихся, проявляющих	LEOV DT "Dooms's		,
	ИНТЕРЕС К ПЕЛЯГОГИЧЕСКОЙ ЛЕВТЕНЬСТВ	«reciliyo	В течение	Увеличение количества
	The second designation of the second designa		года	абитуриентов, поступающих на
		ооразования», Ооразовательные		педагогические специальности
0 11		организации Республики Тыва		
11. 2.	Организация проформентационной работы	ГБОУ РТ «Республиканский центр	В течение	
	в оощеооразовательных организациях на	развития дополнительного	года	
	получение педагогической профессии	образования», Образовательные		
		организации Республики Тыва		
II. 5.	Формирование базы данных студентов,	ГБОУ РТ «Республиканский центр	Сентябрь	
	поступивших в учреждения	развития дополнительного	2020r	тапгиейтее
	профессионального педагогического	образования», муниципальные		OĞCTBO
	ооразования (в целях организации работы,	образовательные организации,		
	направленной на дальнейшее			
	сопровождение студента)	Республики Тыва		
	III. Система от	III. Cuctema 0760da Kandob u oliehka legtem noctu musanganga		
Ш. 1.	Обеспечение роста профессионализма и	Министерство образования и	ру поводителе	77-2
			011	у величение числа руководителей,
	Maring Constitution of the	TAY HE	утвержденно	прошедших процедуру аттестации
	осрасовательных организации через	I АОУ ДПО «Тувинский институт	му графику	на СЗД
	прохождение процедуры аттестации	развития образования и		
CIII		повышения квалификации»		
III. 2.	Ооеспечение роста профессионализма и	Министерство образования и	По	Увещичение чиста петагогов
	компетентности	науки РТ,	утвержленно	пропетуру эт
	работников через прохождение процедуры	ГАОУ ДПО «Тувинский институт	му графику	тромодуру апсотации
	аттестации по новой форме в соответствии с нсур	развития образования и		
111 3	2	ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ»		
	т сализация Федеральной программы «Земский учитель»	Министерство образования и науки DT	Май-июнь	Отбор педагогических кадров по
		nayna i 1, F∆OV IIIO "Tvmmome	2020 F.	программе
		развития образования и		
		повышения квалификации»		

.

IV		Республики Тыва	o macreper Ba	педагогов системы ооразования
<u>.</u>	Обеспечение функционирования региональных методических объединений учителей предметников (РУМО)		В течение года	Методическая поддержка педагогов республики
IV.2.	Организация участия педагогических работников в конкурсном отборе на присуждение премии Главы лучшим педагогическим работникам, активно внедряющим инновационные образовательные программы	повышения квалификации» Министерство образования и науки РТ, ГАОУ ДПО «Тувинский институт развития образования и повышения квалификации»	Октябрь 2020г.	Финансовая поддержка лучших педагогических работников
IV.3.	Организация участия педа региональном этапе профессионального мастерства года»	Министерство образования и науки РТ, ГАОУ ДПО «Тувинский институт развития образования и повышения квалификации»	Апрель 2020г.	Выявление лучших педагогических работников системы образования республики
i • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	Организация раооты с молодыми педагогическими кадрами: -работа «Школы молодого педагога» -деятельность общественной организации «Ассоциация молодых педагогов» -организациянаставничества над молодыми педагогами в общеобразовательных организациях	Министерство образования и науки РТ, муниципальные отделы образовательные организации	В течение года	Приобретение практического опыта молодыми педагогами
		 Иодготовка педагогических работников 	K0B	
V.1.	 педагогичесь государственного го		В течение года	молодые учителя
i	профессионального образования по педагогическому направлению программ профессиональной переподготовки		В течение года	Получение дополнительного профессионального образования
ر ان	Подготовка педагогических кадров на курсах повышения квалификации по	ГАОУ ДПО «Тувинский институт развития образования и	В течение года	Повышение профессиональных компетенций

	Направлениям.	•	-	
	MONTO TIME CONTROL	ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ»		
	-McHc/JAMCHT,			
	-предметное;			
	- воспитательное;			
	-психолого-педагогическое			
V.4.	Заключение договоров на целевое обучение	Министерство образования и	Июне-авгуулт	
	по педагогическим специальностям с ТывГУ	науки РТ, ГБОУ РТ		получение педагогического
	и учебными заведениями России	КИЛ		Transferring to the the transferring to the tr
2 //	+	дополнительного образования»		
 	Организация ярмарки вакансий	Муниципальные образовательные	Апрель-май Т	Трудоустройство выпускников
		, образовательные	2020r	специ
FILE		организации	00	ьные
	* 11 1/1			республики
177.1		VI. Информационная поддержка реализации кадровой политики	вой политики	
VI.1.	Создание вкладки «Кадры в о	Министерство образования и науки	В течение года	
	на сайте Министерства образования и	РТ, ГАОУ ШПО «Тувинский институт	D ISTORNO I ONA	ное ооновление
	науки Республики Тыва и на сайте	развития образования и повещения		пополнение информации на
	Тувинского института образования и			cante
		CHOITE TOTAL TOTAL OF THE STREET OF THE STRE		
VI 2	Создание вичения "Эмили дина	оценки качества ооразования»		
7::-	создание вкладки «Земскии учитель» на	Министерство образования и науки	Апрель-май	Своевременное обновление и
	Возта плинистерства ооразования и науки	РІ, І АОУ ДІІО «Тувинский институт	2020r	нформации
	Z Z	развития образования и повышения		
	института ооразования и науки	квалификации», ГБУ РТ «Институт		
711.0	+	оценки качества образования»		
VI.3.		Муниципальные управления	Апрель-май	Своевременное обновление и
	муниципальных управлений образованием	образованием, образовательные	2020r	Thom sommer
	и образовательных организаций			сайте
VI.4	Выступление на радио, ТВ	Министерство образования и науки РТ	В течение голя	Инфомеринониония операти
VI.5	Выпуск информационных буклетов	ГАОУ ДПО «Тувинский институт	В течение года	Информационная открытость
		\subseteq		Title Principle of the part of the
		квалификации»		



Критерии эффективности профессиональной деятельности руководителей общеобразовательных организаций

№ п/п	Показатели	Методика расчета баллов	Баллы
	І.Качество и эффективность обеспечения досту	ПНОСТИ КАЧЕСТВЕННОГО ОБРАЗОВАН	TXG
1	Выполнение государственного задания и контрольных показателей по предоставлению государственных услуг по основным видам уставной деятельности (подтверждающие документы)	91-100- 1 балл; 90 и ниже – 0 баллов	IN I
2	Школьный портал для общения с родителями (законными представителями), педагогическими работниками, обучающимися (на основании данных школьного портала)	Активность пользователей школьного портала за учебный год (60% и более заведенных аккаунтов)- 1 балл Отсутствие активности (менее 60% заведенных аккаунтов)-0 баллов	
2	Использование электронных дневников, электронных журналов (на основании данных школьного портала)	Динамика выставления отметок и размещения домашнего задания - 1 балл Отсутствие динамики-0 баллов	
3	Система дополнительного образования	Отношение обучающихся, охваченных дополнительным образованием, к общему числу обучающихся 41-100%- 1 балл; Ниже 40%-0 баллов	
4	Результаты итоговой аттестации	Отсутствие выпускников, не получивших аттестаты-1 балл; Наличие 1 и более выпускников, не получивших аттестаты-0 баллов	
5	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима в общеобразовательной организации. (сайт общеобразовательной организации, органы государственного и муниципального контроля_	Отсутствие травматизма среди	

6	Организация питания	C
O	Сы	Состояние столовой, отсутствие
		обоснованных жалоб стороны
		родителей, предписаний
		контролирующих органов-1
		балл;
		наличие обоснованных жалоб
		стороны родителей,
		предписаний контролирующих
		органов О болгов
7	Проведение опросов родителей по различным	органов-0 баллов
	аспектам школьной жизни на сайте/портале	Да-1 балл
	1 - E - E	Нет-0 баллов
	общеобразовательной организации (сайт	
8	общеобразовательной организации)	
0	Эффективность реализации мер по	Отсутствие правонарушений-1
	профилактике правонарушений	балл:
		Наличие отрицательной
		динамики негативных
		проявлений среди учащихся-0
		баллов
9	Информационная открытость	Своевременное обновление и
		пополнение информации на
		- COCIDETEINI
		нормативно закрепленным
		перечнем сведений о
		деятельности образовательной
		организации- 1 балл;
		Отсутствие обновлений и
		пополнений информации на
		сайте в соответствии с
		нормативно закрепленным
		перечнем сведений о
		деятельности образовательной
		организации- 0 баллов
	Макс	имальное количество -10 баллов
	П.Эффективность финансово-экономическо	ой и имущественной деятельности
	образовательной орг	ганизации
0	Улучшение материально-технической базы	Факт организации платных
	учреждения путем привлечения	услуг-1 балл;
	внебюджетных средств (справка от	Отсутствие платных услуг-0
	бухгалтерии)	баллов
		J I
		поддержки-1балл;
		Отсутствие получения
1	Отсутствие задолженности по напогам	грантовой поддержки-0 баллов
1	(II) AVAILAGED OVER THE TOTAL THE	Наличие задолженности-1 балл;
	(имущественный, транспортный, НДФЛ и	Отсутствие задолженности-0
2	штрафы) (справка из налоговой инспекции)	баллов
2		Наличие задолженности-1 балл;
	коммунальные услуги (справка из	Отсутствие задолженности-0
	COOTRATCTPVIOLITY HIGTORY	баллов
	соответствующих инстанций)	Callion
3	V.	Отсутствие предписаний-1

	образования (подтверждающие документы)	Наличие предписаний
		надзорных органов – 0 баллов
	Ma	ксимальное количество - 5 баллов
	III.Эффективность управленче	еской деятельности
14	Своевременность и качественное ведение и	Своевременное исполнение-1
	предоставление необходимой текущей и	балл;
	отчетной документации в различные	несвоевременное исполнение- 0
	инстанции, в соответствии с должностными	баллов
	обязанностями (подтверждающая справка)	
15	Выступления на презентациях, конференциях,	Наличие- 1 балл;
	круглых столах, в рамках которых	Отсутствие- 0 баллов
	демонстрировался управленческий опыт	
	(подтверждающие документы)	
16	Исполнительская дисциплина	Наличие замечания, выговора –
		1 балл;
		Отсутствие-1 балл
17	Курсы повышения квалификации в области	Наличие- 1 балл;
	государственного и муниципального	Отсутствие- 0 баллов
	управления или менеджмента и экономики	
	M	аксимальное количество- 4 балла
	Совокупность баллов. М	Лаксимальный балл- 19 баллов

По результатам оценки эффективности деятельности руководителя приказом работодателя могут устанавливаться стимулирующие выплаты до 80% (приказ Министерства образования и науки Республики Тыва от 16 марта 2016 г. № 307/1-д «Об утверждении Методических рекомендаций по установлению стимулирующих выплат работникам образовательных организаций Республики Тыва»):16-19 баллов- до 80%; 14-15 баллов- до 60 %; 12-13 баллов- до 40 %; 10-11 баллов- до 20 %; ниже 9 баллов 0 %.

ПОЛОЖЕНИЕ

о формировании кадрового резерва на должности руководителей образовательных организаций

1. Общие положения

- 1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Поручением Президента Российской Федерации от 31.08. 2011 г., Распоряжением Правительства Республики Тыва от 30.10.2013г №632 «Об утверждении государственной программы Республики Тыва «Развитие образования и науки на 2014 2025 годы».
- 1.2 Положение устанавливает единый порядок работы по формированию резерва управленческих кадров в сфере образования (на должности руководителей муниципальных образовательных организаций).
 - 1.3 Резерв подразделяется на:
 - резерв руководящих кадров общеобразовательных организаций;
 - -резерв руководящих кадров образовательных организаций СПО;
- -резерв руководящих кадров образовательных организаций дошкольного образования.

2. Цели и задачи

- 2.1 Целями формирования резерва управленческих кадров системы общего образования муниципалитета являются обеспечение:
- потребностей образовательных организаций компетентными управленческими кадрами;
- своевременное замещение вакантных должностей руководителей муниципальных образовательных организаций;
 - ротации управленческих кадров.
- 2.2 Резерв формируется с целью снижения рисков ошибок при назначении руководителей образовательных организаций.
- 2.3 Резерв формируется для сокращения периода адаптации руководителей при вступлении в новую должность.
- 2.4 Резерв формируется для решения задачи реального профессионального роста и продвижения, раскрытия творческих возможностей управленческих кадров.

3. Принципы формирования резерва

- 3.1 Принципами формирования резерва управленческих кадров системы образования муниципалитета являются:
 - добровольность включения и нахождения в кадровом резерве;
 - гласность при формировании кадрового резерва;
- объективность оценки профессиональных качеств и результатов служебной деятельности;

- соблюдение равенства прав граждан при включении в кадровый резерв.
- 3.2 Зачисление в кадровый резерв осуществляется в соответствии с личными способностями, уровнем профессиональной подготовки, результатами профессиональной деятельности.
- 3.3 При формировании резерва управленческих кадров системы образования муниципалитета недопустима дискриминация по признакам пола, национальности, религиозных и политических взглядов.

4. Источники формирования резерва

- 4.1 Источниками резерва могут быть:
- руководящие работники образовательных организаций;
- -специалисты структурных подразделений образовательных организаций, имеющие соответствующее образование и положительно зарекомендовавшие себя в трудовой деятельности;
 - молодые перспективные специалисты.

5. Порядок формирования резерва

- 5.1 Резерв формируется и утверждается приказом руководителя муниципального органа управления образованием с учетом прогноза текущей и перспективной потребности в управленческих кадрах системы образования на конкурсной основе и оформляется в виде списков по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению.
- 5.2 Состав резерва кадров обновляется по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.
- 5.3 Резерв формируется посредством подбора кандидатов на включение в резерв на основании рекомендаций:
 - руководителей образовательных организаций Республики Тыва;
- конкурсной комиссии на замещение должности руководителя образовательного учреждения;
 - должностных лиц муниципальных органов управления образованием.
- 5.4 При отборе кандидатов на включение в состав кадрового резерва учитываются:
 - уровень образования;
 - возраст (от 23 до 50 лет);
- мотивированное мнение общественных организаций и общественных деятелей отрасли образования;
 - результаты работы за последние 5 лет деятельности;
- -характеристика последнего места работы, ОТЗЫВЫ 0 профессиональной деятельности, рекомендации, иные документы, подтверждающие профессиональные достижения (копии документов, подтверждающих прохождение курсов повышения квалификации, профессиональной переподготовки, участие в семинарах и конференциях удостоверения); заверенные (дипломы, свидетельства, руководителем перечни реализованных за последний период проектов, разработанных правовых актов, организованных мероприятий; справки аттестационных комиссий.
- 5.5 Основанием для включения в резерв управленческих кадров является:

- решение конкурсной комиссии о включении в резерв по результатам конкурса на замещение вакантной должности руководителя образовательной организации;
- мотивированное ходатайство образовательной организации, органа государственной власти, органа местного самоуправления или общественной организации в конкурсную комиссию с предложением о включении в установленном порядке кандидата в резерв управленческих кадров.
- 5.6 Включение в резерв граждан осуществляется с их письменного согласия и оформляется приказом руководителя муниципального органа управления образованием на основании решения конкурсной комиссии.
- 5.7 Общий список педагогических работников, зачисленных в резерв управленческих кадров, утвержденный руководителем муниципального органа образованием, направляется в ГАОУ ДПО ТИРО и ПК для планирования подготовки резерва к исполнению должностей руководителей образовательными организациями.
- 5.8 Утвержденный список резерва управленческих кадров размещается на сайтах Министерства образования и науки Республики Тыва.
- 5.9 Предельный возраст лица, прибывающего в отраслевом резерве кадров не должен превышать пятидесяти лет.
- 5.10 Срок нахождения кандидата в резерве кадров не может превышать 3 лет. По истечении этого срока кандидат автоматически исключается из списков резерва кадров.

6.Организация работы с резервом

- 6.1 Руководитель муниципального органа управления образованием осуществляет общее руководство и несет ответственность за организацию работы по формированию резерва управленческих кадров и обучению включенных в него педагогических работников.
- 6.2. Подготовка педагогических работников, 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).
- 6.3 Обучение группы резерва осуществляется по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом»:
- с отрывом от производства (курсы повышения квалификации, профессиональной переподготовки, обучающие семинары, стажировки)
 - без отрыва от производства (по индивидуальным планам);
- заниматься самостоятельной теоретической подготовкой, включающей получение дополнительного профессионального образования.
- 6.4 Работа по формированию резерва управленческих кадров ведется постоянно, включая оформление и своевременное обновление электронной базы данных списков работников, включенных в резерв.

7. Права и обязанности резервиста

7.1 Лица, зачисленные в резерв, имеют право:

- знакомиться с документами, устанавливающими их права и обязанности по резервной должности;
- получать информацию и материалы, необходимые для выполнения обязанностей по резервной должности;
- участвовать в организации и работе курсовых мероприятий, семинаров, заседаний, совещаний;
- на сохранение места работы в период стажировки, повышения квалификации, длительных командировок.
- исполнять обязанности руководителя образовательной организации на период его отсутствия.
 - 7.2. Обязанности лиц, зачисленных в резерв:
- ежеквартально (или 2 раза в год) представлять в муниципальный орган управления образованием отчет об исполнении индивидуального плана профессионального развития;
 - качественно и в сроки выполнять план подготовки;
 - регулярно заниматься повышением квалификации;
 - постоянно совершенствовать навыки работы с людьми;
- в период исполнения обязанностей резервной должности обеспечивать качественное выполнение его функциональных обязанностей.

8. Исключение из резерва.

- 8.1 Основаниями исключения гражданина из резерва являются:
- назначение на должность руководителя образовательной организации;
- увольнение с работы по 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;
 - письменное заявление гражданина об исключении из резерва;
- наступление и (или) обнаружение обстоятельств, препятствующих назначению на должность руководителя образовательного учреждения;
- смерть лица либо признание его решением суда, вступившим в законную силу, безвестно отсутствующим или умершим.
- 8.2 При наличии оснований, установленных пунктом 8.1 настоящего Положения, лицо исключается из резерва приказом начальника руководителя муниципального органа управления образованием.
- 8.3 Уведомление об исключении гражданина из резерва направляется ему в течение 10 дней.