

Министерство образования и науки Удмуртской Республики  
Автономное образовательное учреждение дополнительного  
профессионального образования Удмуртской Республики  
«Институт развития образования»

**ОДОБРЕНО**

решением рабочей группы по  
реализации Плана мероприятий  
(«дорожной карты») развития  
механизмов управления  
качеством образования  
в Удмуртской Республике  
(протокол от 30.05.23 г. № 3)

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**  
**по назначению на должность руководителя муниципальной**  
**образовательной организации в Удмуртской Республике**

**Ижевск, 2023**

## **Методические рекомендации по назначению на должность руководителя муниципальной образовательной организации в Удмуртской Республике**

Качество результатов образовательных организаций во многом зависит от их руководителей. Современный руководитель является воплощением трех позиций – идейного лидера, менеджера и администратора образовательной деятельности. Поэтому чрезвычайно важно безошибочно подобрать кандидатуру на должность руководителя образовательной организации.

Формирование системы назначения руководителей образовательных организаций осуществляется в рамках механизмов управления качеством образования в Удмуртской Республике (приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики (далее – МОиН УР) от 28.01.2022 № 134 «Об организации работы по развитию механизмов управления качеством образования в Удмуртской Республике»). В целях упорядочения работы по назначению руководителей образовательных организаций в 2022 году было разработано и утверждено Примерное положение о порядке назначения на должность и освобождения от должности руководителя муниципальной образовательной организации (приказ МОиН УР от 07.07.2022 № 1066 «Об утверждении Примерного положения о порядке назначения на должность и освобождения от должности руководителя муниципальной образовательной организации» (далее – Примерное положение), направлен в муниципальные органы управления образованием План по реализации порядка назначения на должность и освобождения от должности руководителей муниципальных образовательных организаций Удмуртской Республики на 2022-2023 годы (письмо МОиН УР от 04.07.2022 года № 01/01-34/5432).

В период с 8 по 26 декабря 2022 года Автономным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования Удмуртской Республики «Институт развития образования» (далее – АОУ ДПО УР ИРО), ответственным исполнителем п. п. 2.1.2.3, 2.1.2.4 Плана мероприятий («дорожной карты») развития механизмов управления качеством образования в Удмуртской Республике на 2022 год, проведен мониторинг по внесению изменений в муниципальные нормативные правовые акты по вопросам формирования резерва руководителей муниципальных образовательных организаций и о порядке назначения на должность руководителя и освобождения от должности руководителя муниципальной образовательной организации (письмо МОиН УР от 08.12.2022 № 01/01-34эд/10395, ).

Мониторинг показал, что нормативные правовые акты, регулирующие вопросы назначения и освобождения от должности руководителей муниципальных образовательных организаций в 80% муниципальных районов и городских округов в Удмуртской Республике приняты с учетом Примерного положения. Однако по-прежнему при разработке соответствующих документов на муниципальном уровне сохраняется формальный подход в вопросах назначения руководителей образовательных организаций.

Настоящие рекомендации подготовлены по итогам указанного мониторинга с целью методической поддержки органов местного самоуправления в Удмуртской Республике в вопросе назначения эффективных руководителей образовательных организаций, устранения формализма и обеспечения единообразия подходов при разработке (корректировке) муниципальных нормативных актов по назначению руководителей муниципальных образовательных организаций в соответствии с приказом МОиН УР от 19.06.2023 № 891 «О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 7 июля 2022 года № 1066 «Об утверждении Примерного положения о порядке назначения на должность и освобождения от должности руководителя муниципальной образовательной организации».

Методические рекомендации могут быть использованы в интересах кадровых служб, подразделений, отвечающих за организацию работы с кадровым резервом на должность руководителя образовательной организации (далее – кадровый резерв), а также в работе комиссий по формированию резерва.

В соответствии с действующим законодательством назначение руководителей муниципальных образовательных организаций относится к компетенции учредителя образовательной организации (далее – учредитель).

Наиболее оптимальными вариантами назначения на должность руководителя образовательной организации являются следующие:

из числа лиц, состоящих в кадровом резерве на должность руководителя образовательной организации и готовых к занятию руководящей должности;

по результатам проведенного конкурса на замещение вакантной должности руководителя образовательной организации – победитель конкурса.

Существенно, что при таком подходе осуществляется сравнительный анализ оценок профессионально-личностных качеств нескольких кандидатов на данную должность, что повышает вероятность отбора наиболее подготовленного кандидата на должность руководителя образовательной организации. Возможность замещения вакантной должности руководителя образовательной организации определяется с учетом результатов текущей деятельности и профессиональных достижений кандидатов, а также с учетом оценки уровня и динамики их личностно-профессионального развития, его потенциала.

Назначение руководителей образовательных организаций происходит согласно законодательству Российской Федерации, не подразумевающему досрочное увольнение действующих руководителей без установленной законом причины для предоставления вакансии лицу из кадрового резерва. Однако при наличии вакансии руководителя образовательной организации комиссии по работе с резервом и руководителю органа местного самоуправления рекомендуется рассматривать лиц из кадрового резерва в первоочередном порядке, поскольку основным предназначением кадрового

резерва руководителей системы образования является назначение наиболее подготовленных кандидатов на ставшие вакантными управленческие должности. Согласно рекомендациям специалистов, процент назначения сотрудников из числа кадрового резерва должен быть не ниже 80%.

Сама процедура принятия обоснованного решения о выдвижении того или иного кандидата на руководящую должность из состава резерва должна предусматривать следующее:

- наличие нескольких кандидатов на данную должность;
- оценку профессиональных качеств кандидатов на соответствие их требованиям, предъявляемым должностью;
- сравнительный анализ оценок качеств кандидатов для выбора наиболее достойного;
- изучение и учет мнения учредителя образовательной организации.

Только системная работа с кадровым резервом позволит в автоматическом режиме решать вопросы кадрового замещения, осуществлять своевременную подготовку сотрудника к переходу на должность руководителя образовательной организации и обеспечит мотивацию лиц, состоящих в кадровом резерве, в повышении своей квалификации.

В случае отказа работников, состоящих в кадровом резерве, от замещения вакантной должности, учредитель организует проведение конкурсного отбора (далее – Конкурс) на замещение вакантной должности руководителя образовательной организации. Конкурс может быть открытым. В случае, если замещение вакантной целевой должности осуществляется на конкурсной основе, лица, включенные в кадровый резерв, могут принять участие в Конкурсе на общих основаниях. Сам факт отказа участников кадрового резерва от замещения вакантной должности при правильно организованной работе с резервом по определению может иметь место только в редких случаях по объективным причинам.

Учредитель оформляет проведение Конкурса распорядительным актом, прописав в нем все необходимые позиции по процедуре проведения Конкурса.

Для проведения конкурса всегда создается конкурсная комиссия (далее – Комиссия), состав которой, численный и персональный, определяет учредитель образовательной организации.

Возглавлять Комиссию может руководитель органа местного самоуправления. Обязанности председателя конкурсной комиссии могут быть возложены, например, на заместителя главы администрации муниципального образования по социальным вопросам, начальника управления образования, заместителя начальника управления образования.

В состав Комиссии включаются независимые эксперты, опытные директора образовательных организаций, члены научных, общественных, профсоюзных и других организаций. Важно определить и прописать в муниципальном нормативном правовом акте критерии отбора членов Комиссии и само содержание критериев, например, опыт работы, стаж, профессиональная компетентность, профессиональные достижения,

личностные качества, такие как коммуникабельность, умение аргументировать свое мнение и другие.

Для конкурсной оценки кандидата на должность руководителя образовательной организации заранее определяются критерии (требования). Эти критерии необходимо отразить в информационном сообщении о проведении конкурсного отбора на должность руководителя образовательной организации.

В Примерном положении о порядке назначения на должность и освобождения от должности руководителя муниципальной организации в Удмуртской Республике перечислены следующие критерии:

- наличие опыта руководящей, организаторской работы;
- наличие документов, подтверждающих участие кандидата в конкурсных профессиональных испытаниях разного уровня и др.;
- наличие документов, подтверждающих участие в проектной деятельности кандидата;
- повышение квалификации, профессиональная переподготовка;
- другие.

В муниципальном нормативном правовом акте о порядке назначения на должность и освобождения от должности руководителя муниципальной образовательной организации рекомендуется уточнить, конкретизировать, возможно, расширить предложенный перечень критериев.

Отбор кандидатов производится конкурсной комиссией на основе экспертизы документов, представленных кандидатом, анализа соответствия уровня квалификации кандидата требованиям, предъявляемым квалификационной характеристикой и профессионального стандарта по должности «руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)», оценки профессиональных и личностных качеств кандидата. Целесообразно в качестве первого этапа провести заочный отбор кандидатов на основе экспертизы представленных ими документов.

По решению учредителя могут применяться не противоречащие действующему законодательству диагностические процедуры, по оценке личностно-профессиональных качеств кандидатов. В этом случае в информационном сообщении о Конкурсе на должность руководителя образовательной организации необходимо уточнить дату, время, место, формат проведения оценочных процедур.

Решение учредителя о проведении диагностических (оценочных) процедур закрепляется в распорядительном акте об организации и проведении Конкурса. Организация и проведение диагностических (оценочных) процедур осуществляется аналогично проведению таковых согласно Единой модели аттестации руководителей и кандидатов на должность руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций Удмуртской Республики (приказ МОиН УР от 29.06.2022 № 1033) и/или Методическим рекомендациям по формированию кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных организаций Удмуртской

Республики (с изменениями и дополнениями) (письмо МОиН УР от 25.04.2023 № 01/01-34эд/3538 «О направлении методических рекомендаций»), инструктивно-методическому письму МОиН УР по итогам мониторингов показателей и муниципальных нормативных правовых актов по вопросам аттестации руководителей образовательных организаций от 12.05.2023 № 01/01-34эд/4028.

В перечень документов, которые необходимо предоставить кандидату на должность руководителя образовательной организации, из числа лиц, состоящих в кадровом резерве, включена копия заключения по результатам диагностики их личностно-профессиональных качеств, проведенной не ранее трех лет до даты подачи заявления. В этом случае дополнительные диагностические процедуры в рамках Конкурса для указанных лиц не проводятся. Это еще раз подчеркивает необходимость своевременного проведения оценочных процедур в отношении участников кадрового резерва.

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст.51) кандидаты на должность руководителя образовательной организации проходят обязательную аттестацию до заключения с ними трудового договора.

В Удмуртской Республике, как отмечено выше, утверждена Единая модель аттестации руководителей и кандидатов на должность руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций Удмуртской Республики. Процедура обязательной аттестации в соответствии с Единой моделью предусматривает прохождение участником аттестации трех этапов (блоков):

подача участником заявления, оформление согласия на обработку персональных данных, предоставление портфолио участника аттестации.

выполнение заданий (тестов) и решение управленческих кейсов.

защита программы/проекта/модели/плана (далее – защита программы) или собеседование.

Учитывая содержание этапов аттестации и Конкурса, представляется целесообразным в случае их идентичности засчитывать результаты победителя конкурсного отбора на замещение должности руководителя образовательной организации в качестве прохождения обязательной аттестации при назначении на должность с оформлением необходимых документов.

По результатам конкурса учредитель с учетом результатов обязательной аттестации принимает решение о назначении/неназначении на должность, издает приказ о назначении на вакантную должность, заключает трудовой договор, как правило, срочный, срок трудового договора определяет учредитель.