Приложение к решению Совета городского округа

город Салават

Республики Башкортостан

**Об исполнении Программы «Работа с кадровым резервом руководителей муниципальных предприятий и учреждений городского округа город Салават Республики Башкортостан», утвержденной решением Совета городского округа город Салават Республики Башкортостан от 23.09.2010 №2-37/371**

Реализация Программы «Работа с кадровым резервом руководителей муниципальных предприятий и учреждений городского округа город Салават Республики Башкортостан».) (далее – Программа), утвержденной решением Совета городского округа город Салават Республики Башкортостан от 23.09.2010г. № 2-37/371, осуществлялась в два этапа: 1 этап – 2010 – 2011 гг., 2 этап – 2012 – 2013 гг.

В соответствии с Программой кадровый резерв для замещения должностей руководителей муниципальных унитарных предприятий и учреждений (далее – кадровый резерв) формируется в целях обеспечения своевременного замещения вакантных должностей руководителей муниципальных унитарных предприятий и учреждений города Салават специалистами, обладающими высоким профессиональным и личностным потенциалом, успешно проявившими себя в сфере профессиональной деятельности и прошедшие необходимую подготовку.

Задачами Программы являются:

1. создание необходимых условий для профессионального развития участников Программы;
2. формирование эффективной системы подготовки и переподготовки резерва кадров, основанной на передовых образовательных технологиях.

Ход реализации 1 этапа Программы был рассмотрен на заседании Совета городского округа город Салават Республики Башкортостан (решение Совета от 05.10.2011 № 2-48/547).

В целях совершенствования муниципального управления в Администрации в 2009 году была организована работа по формированию базы данных резерва кадров руководителей муниципальных предприятий и учреждений. В настоящее время во всех муниципальных предприятиях и учреждениях составлен резерв кадров на должности руководителей, который составляет 36 чел., а также в управлении образования создан резерв на должности руководителей общеобразовательных учреждений из 26 чел., учреждений дополнительного образования из 15 чел., учреждений дошкольного образования из 6 чел.

В соответствии с Программой были проведены следующие мероприятия:

В соответствии с мероприятиями Программы:

1. разработан нормативно-правовой акт, регулирующий создание резерва, - Положение «О формировании и использовании резерва управленческих кадров городского округа город Салават Республики Башкортостан» (далее - Положение, утвержденное постановлением Администрации городского округа город Салават Республики Башкортостан от 16.04.2013 № 834-п;

2. Положение размещено на официальном сайте Администрации;

3. создана постоянно действующая Комиссия по формированию и использованию резерва управленческих кадров (Всего в составе комиссии 10 человек, возглавляет комиссию глава Администрации городского округа).

Комиссия анализирует представленные документы,  
проводит собеседование с кандидатами в резерв;  
принимает решение о зачислении кандидата в резерв и исключении лиц, состоящих в кадровом резерве из его состава.   
При формировании кадрового резерва учитываются результаты служебной деятельности кандидатов, организаторские способности, умение работать с людьми, квалификационные требования к руководящим должностям.

4. В Положении регулируются вопросы профессиональной переподготовки, повышении квалификации и стажировки лиц, зачисленных в резерв кадров. За отчетный период прошли курсы повышения квалификации, профессиональной переподготовки и повышения квалификации 35 чел. В том числе лица, стоящие в резерве на должности руководителей образовательных учреждений, обучаются на курсах переподготовки Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Башкирский государственный университет» по специальности «Менеджмент организации». За период с 2010 г. по 2013 г. данные курсы окончили 28 человек, входящие в состав резерва кадров.

5. Создан единый электронный банк данных резерва, который постоянно пополняется. В соответствии с постановлением Администрации от 16.04.2013 № 834-к «О формировании и использовании резерва управленческих кадров городского округа город Салават Республики Башкортостан», распоряжением Администрации от 13.08.2013 № 413-р «О проведении конкурса для формирования резерва управленческих кадров для замещения должностей руководителей муниципальных учреждений и муниципальных предприятий на территории городского округа город Салават Республики Башкортостан» был проведен конкурс, подали заявление на участие 14 чел., были допущены к участию в конкурсе 7 чел. Конкурс был проведен в форме индивидуального собеседования. Включены в резерв управленческих кадров Колчина Ольга Валерьевна и Прокофьев Сергей Степанович.

6. За период с 2010 г. по 2013 г. 7 человек из кадрового резерва приняты на должности руководителей образовательных учреждений города Салават, а именно:

Туманин С.Н. – директором МБОУ «ВСОШ № 1» г. Салавата;

Сырова О.И. – директором МБОУ «СОШ № 24» г. Салавата;

Гареева З.Ф. – и.о. директора МБОУ «СОШ № 17» г. Салавата;

Пищикова О.В. - заведующим МБДОУ № 1 г. Салавата;

Лобастова Е.М. – и.о. заведующего МБДОУ № 20 г. Салавата;

Титова И.А. – и.о. заведующего МБДОУ № 33 г. Салавата;

Васильева М.А. – заведующим МБДОУ № 56 г. Салавата.

7. Работниками кадровой службы Администрации оказывается консультативная помощь по вопросам кадровой работы.

Целенаправленная работа с кадровым резервом осуществляется управлением образования:

- состав кадрового резерва ежегодно обновляется;

- начальником Управления образования г. Салавата, его заместителем, а так же главными специалистами проводятся систематические собеседования с кандидатами, входящими в состав кадрового резерва;

- кандидаты, входящие в кадровый резерв привлекаются к работе в составе инспекционных проверок и творческих групп (Реализация Федерального эксперимента (площадки) «Апробация примерной основной общеобразовательной программы «Диалог»; Школа молодого педагога-психолога ОУ; Управление образовательным процессом в условиях ФГОС второго поколения; Разработка нормативно-правовой документации ОУ; Информационно-коммуникационные технологии в практике учителя начальных классов. Мастер класс.; Театрализованная деятельность в развитии речи детей с ОНР).

Таким образом, все запланированные Программой мероприятия выполнены.