

УПРАВЛЕНИЕ ПО ВОПРОСАМ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ
АДМИНИСТРАЦИИ СТАРОШАЙГОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ

ПРИКАЗ

от « 9 » декабря 2022 года с. Старое Шайгово

№ 145/3

Об утверждении Положения о формировании кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных организаций Старошайговского муниципального района Республики Мордовия

В целях совершенствования системы кадрового обеспечения муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению по вопросам социальной сферы администрации Старошайговского муниципального района Республики Мордовия, руководствуясь Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:
 - 1.1 Положение о формировании кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению по вопросам социальной сферы администрации Старошайговского муниципального района Республики Мордовия
 - 1.2. Состав комиссии по формированию кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных учреждений (приложение 1).
 - 1.3. Форму заявления кандидата на участие (приложение 2).
 - 1.4. Форму анкеты участника(приложение 3)
 - 1.5. Тестовый материал для проведения тестирования претендентов (приложение 4)
2. Руководителям муниципальных образовательных учреждений довести настоящий приказ до сведения работников и организовать работу по направлению кандидатов для включения в кадровый резерв руководителей муниципальных образовательных учреждений.
3. Настоящий приказ вступает в силу со дня подписания.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой

Начальник

управления по вопросам социальной сферы



С. А. Алышева

ПОЛОЖЕНИЕ
о формировании, подготовке и использовании кадрового резерва
руководителей общеобразовательных организаций
Старошайговского муниципального района
Республики Мордовия

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций Старошайговского муниципального района Республики Мордовия, устанавливает единые принципы работы с кадровым резервом на основе задач национального проекта «Образование», государственной программы Республики Мордовия «Развитие образования в Республике Мордовия», программы «Развитие образования в Старошайговском муниципальном районе на 2015- 2026 год» и является инструментом формирования эффективной кадровой политики в общеобразовательных организациях.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», «Общей концепцией формирования и использования резерва управленческих кадров в Российской Федерации», одобренной Комиссией при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров (протокол № 5 от 29.11.2017 г.), Профессиональным стандартом «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 апреля 2021 года № 250н, Указом Главы Республики Мордовия от 10 июня 2019 г. № 132-УГ «Об утверждении положения о порядке формирования и использования резерва управленческих кадров Республики Мордовия», приказом Министерства образования Республики Мордовия №848 от 03.08.2022г « О формировании, подготовке и использовании кадрового резерва руководителей образовательных учреждений Республики Мордовия».

1.3. Формирование кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций проводится в целях обеспечения общеобразовательных организаций квалифицированными, успешными лидерами, обладающими высоким профессиональным и личностным потенциалом.

1.4. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

1) *кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций Старошайговского муниципального района Республики Мордовия* – это

целенаправленно сформированная группа высококвалифицированных и перспективных специалистов, обладающих необходимыми для назначения на управленческие должности системы общего образования Старошайговского муниципального района Республики Мордовия профессиональными и личностными качествами, положительно зарекомендовавших себя на занимаемых должностях и прошедших необходимую профессиональную подготовку;

2) *субъект кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций* – орган местного самоуправления и организации, обладающие полномочиями и компетенциями по формированию, подготовке и использованию кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций в сфере образования Старошайговского муниципального района Республики Мордовия;

3) *муниципальный кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций* – резерв управленческих кадров, формируемый органом местного самоуправления Старошайговского муниципального района Республики Мордовия;

4) *целевые управленческие должности* – управленческие должности системы общего образования Старошайговского муниципального района Республики Мордовия, назначения на которые осуществляются преимущественно из кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций;

5) *единый банк данных кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций* – база данных, содержащая стандартизированную информацию о лицах, включенных в муниципальный кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций;

6) *муниципальный оператор единого банка данных кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций* – организация, наделенная исполнительным органом власти в сфере образования Республики Мордовия полномочиями по формированию, ведению и использованию единого банка данных кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций;

7) *индивидуальные рекомендации* – это документ, содержащий рекомендации по развитию профессионально-личностных качеств лица, включенного в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций, и определяющий направления такого развития.

1.5. Кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций формируется в целях повышения качества кадрового состава руководителей образовательных организаций и решения следующих задач:

1) обеспечить отбор в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций лиц из числа инициативных и компетентных специалистов, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом;

2) формировать, осуществлять ведение и использование единого банка данных кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций для своевременного замещения вакантных целевых управленческих должностей системы образования Старошайговского муниципального

района;

3) создать условия для развития профессионально-личностных ресурсов лиц, включенных в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций.

1.6. Принципы формирования кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций:

1) равный доступ работников общеобразовательных организаций к зачислению в резерв в соответствии с их способностями и профессиональной подготовкой;

2) объективность (оценка профессиональных и личностных качеств и результатов профессиональной деятельности кандидатов для зачисления в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций осуществляется коллегиально на основе единых критериев);

3) добровольность включения и нахождения в кадровом резерве руководителей общеобразовательных организаций;

4) гласность и доступность информации о формировании кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций и осуществлении работы с ним;

5) единство подходов к формированию требований и критериев отбора лиц, включенных в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций, к их подготовке и профессионально-личностному развитию, направлениям и способам эффективной реализации;

6) комплексный подход к оценке профессионально-личностных ресурсов лиц, включенных в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций, на основе анализа совокупности всех составляющих управленческого потенциала;

7) перспективность (список кандидатов создается как для текущих нужд кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций, так и для будущих).

1.7. Субъектом формирования, подготовки и использования кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций является орган местного самоуправления Старошайговского муниципального района в лице Управления по вопросам социальной сферы

2. Взаимодействие субъектов кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций

2.1. Деятельность по формированию, подготовке и использованию кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций осуществляется Управлением по вопросам социальной сферы администрации Старошайговского муниципального района Республики Мордовия, и предусматривает следующие направления работы:

1) прогнозирование количества вакантных целевых должностей управленческих кадров;

2) формирование и использование единого банка данных кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций;

3) подготовка рекомендаций по составлению индивидуальных планов профессионально-личностного развития лиц, включенных в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций.

2.2. Формирование муниципальных кадровых резервов руководителей общеобразовательных организаций осуществляется Управлением по вопросам социальной сферы на основании полномочий, данных органами местного самоуправления Старошайговского муниципального района в установленном ими порядке.

2.3. Формирование кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций Старошайговского муниципального района осуществляется в порядке, предусмотренном п. 3 настоящего Положения.

2.4. Единый банк данных кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций формируется и ведется Управлением по вопросам социальной сферы администрации Старошайговского муниципального района и может быть использован осуществления своевременного замещения вакантных должностей руководителей.

2.5. Функции муниципальных операторов по формированию единого банка данных:

- назначение должностных лиц, ответственных за формирование и использование банков данных муниципальных резервов управленческих кадров (далее – муниципальные банки данных);

- подготовка правовых актов, регламентирующих первичное наполнение муниципальных банков данных и поддержание их в актуальном состоянии;

- обеспечение своевременного информационного наполнения и поддержания в актуальном состоянии материалов муниципальных банков данных;

- подготовка предложений по модернизации, поддержке и развитию единого банка данных.

2.6. Копии муниципальных правовых актов о назначении ответственных должностных лиц и документов, регулирующих формирование и ведение муниципальных банков данных, направляются в Министерство в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня их принятия.

2.7. Информация о лицах, включенных в муниципальные банки данных, должна быть стандартизирована в соответствии со структурой банка данных кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций.

Муниципальные операторы обновляют в оперативном режиме (в течение 5 рабочих дней со дня получения изменений) сведения о лицах, включенных в муниципальные банки данных.

2.8. Ответственность за полноту, актуальность и достоверность сведений, внесенных в муниципальные банки данных, несет муниципальный оператор. Изменения, внесенные в муниципальные банки данных, должны быть подтверждены соответствующими документами.

2.9. По результатам изучения и оценки профессионально-личностных особенностей лиц, включенных в единый банк данных кадрового резерва

руководителей общеобразовательных организаций, Управлением по вопросам социальной сферы разрабатываются рекомендации по развитию профессионально-личностных ресурсов и направляются лицам, включенным в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций.

2.10. На основе рекомендаций для лиц, включенных в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций, Управление по вопросам социальной сферы составляет заявки на участие в курсах повышения квалификации, семинарах, тренингах и иных формах развития профессионально-личностных ресурсов лиц, включенных в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций, проводимых ГБУ ДПО РМ «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников – «Педагог 13.ру».

2.11. Информация о кадровом резерве руководителей общеобразовательных организаций размещается на официальном сайте Управления по вопросам социальной сферы.

3. Требования к кандидатам на включение в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций Старошайговского муниципального района Республики Мордовия

3.1. Кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций Старошайговского муниципального района Республики Мордовия формируется по двум группам в зависимости от уровня готовности кандидата для замещения должности руководителя общеобразовательной организации:

1) оперативный кадровый резерв – лица, компетенции, опыт и общий уровень подготовки которых соответствуют общим и специальным требованиям, указанным в п. 3.2 и п. 3.3;

2) перспективный кадровый резерв – лица, компетенции, опыт и общий уровень подготовки которых соответствуют общим требованиям, указанным в п. 3.2.

3.2. К кандидатам на включение в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций Республики Мордовия предъявляются следующие общие требования:

- возраст от 27 до 55 лет;
- высшее образование уровня «магистратура» или «специалитет», стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет;
- высокий профессионально-личностный потенциал и мотивация к включению в резерв руководителей;
- наличие профессиональных достижений, характеризующих кандидата как эффективного специалиста, обладающего способностями к управлению;
- отсутствие судимости;
- отсутствие заболеваний, препятствующих осуществлению педагогической деятельности.

3.3. К кандидатам в оперативный кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций Республики Мордовия предъявляются также специальные требования к уровню образования: 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.

4. Отбор на включение в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций Старошайговского муниципального района Республики Мордовия

4.1. Выдвижение кандидатов для включения в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций Старошайговского муниципального района Республики Мордовия может проводиться следующими способами:

- по представлению образовательных организаций;
- в порядке самовыдвижения.

4.2. Выдвижение кандидата по представлению образовательных организаций для включения в кадровый резерв руководителей, осуществляется только с его согласия.

4.3. Для включения в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций Старошайговского муниципального района кандидат предъявляет паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, а также следующий перечень документов:

- 1) заявление кандидата;
- 2) представление муниципального органа управления образованием, или резюме (при самовыдвижении);
- 3) анкета кандидата с приложением фотографии;
- 4) согласие на обработку персональных данных;
- 5) копия паспорта или иного документа, удостоверяющего личность;
- 6) копии документов об образовании и о квалификации, о дополнительном профессиональном образовании, а также при наличии – о присвоении ученой степени, ученого звания (вместе с оригиналами);
- 7) копия трудовой книжки и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством Российской Федерации порядке, или иные документы, подтверждающие трудовую деятельность;
- 8) справка об отсутствии судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- 9) иные документы, отражающие результаты профессиональной деятельности (по желанию кандидата).

4.4. Отбор на включение в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций Старошайговского муниципального района производится по приказу Управления по вопросам социальной сферы не реже одного раза в год.

4.5. Отбор кандидатов проводится в два этапа:

- 1) прием и анализ представленных кандидатами документов;
- 2) проведение оценочных процедур.

4.6. Первый этап отбора предусматривает следующие действия:

– размещение на официальных сайтах в сети «Интернет» Управления по вопросам социальной сферы объявления о приеме документов для участия в отборе;

– прием и регистрация документов;

– анализ представленных документов, проверка полноты и правильности оформления;

– подготовка списков кандидатов, допущенных ко второму этапу отбора;

– опубликование Управлением по вопросам социальной сферы о допуске кандидатов ко второму этапу отбора в кадровый резерв руководителей;

– информирование кандидатов об итогах первого этапа отбора в резерв одним из способов, указанных ими в заявлении о включении в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций Старошайговского муниципального района Республики Мордовия.

4.7. Работа, связанная с объявлением, организацией, проведением первого этапа отбора кандидатов в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций Старошайговского муниципального района, осуществляется Управлением по вопросам социальной сферы.

4.8. Не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня издания приказа Управления по вопросам социальной сферы о проведении отбора на официальных сайтах в сети «Интернет» размещается объявление о приеме документов для участия в отборе, содержащее информацию о месте, времени, сроках подачи документов и гиперссылку на документ, регламентирующий порядок отбора кандидатов в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций Старошайговского муниципального района .

4.9. В течение 30 (тридцати) календарных дней со дня опубликования объявления Управлением по вопросам социальной сферы организуется прием и регистрация представленных документов, устанавливается их соответствие обозначенному выше перечню документов. Несвоевременное представление документов или представление их не в полном объеме является основанием для отказа в их приеме и регистрации,

4.10. В течение 5 (пяти) рабочих дней после окончания срока приема и регистрации документов Управлением по вопросам социальной сферы проводится рассмотрение представленных кандидатами документов, в ходе которого устанавливается соответствие кандидатов общим требованиям к возрасту, уровню образования и опыту работы.

4.11. По итогам рассмотрения документов формируется списки

кандидатов, допущенных ко второму этапу отбора, и издается приказ об итогах первого этапа отбора.

4.12. Не позднее чем за 15 (пятнадцать) календарных дней до начала второго этапа отбора приказ Управления по вопросам социальной сферы об итогах первого этапа отбора и информация о дате, месте, времени и порядке проведения второго этапа размещаются на официальных сайтах Управления по вопросам социальной сферы в сети «Интернет» кандидатов одним из способов, указанных ими в заявлении о допуске к участию в отборе.

4.13. Второй этап отбора проводится не позднее чем через 30 (тридцать) календарных дней после дня завершения приема документов и включает в себя следующие оценочные процедуры:

- тестирование;
- диагностика развития личностных качеств;
- собеседование в форме защиты кандидатом управленческого проекта по развитию общеобразовательной организации (далее – Управленческий проект).

4.14. Вторым этапом отбора проводит комиссия по формированию кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций Старошайговского муниципального района (далее – Комиссия), общая численность которой составляет не менее 5 человек, в том числе председатель, заместитель председателя, секретарь и члены комиссии.

4.15. Персональный состав Комиссии утверждается приказом Управления по вопросам социальной сферы и формируется таким образом, чтобы была исключена возможность конфликта интересов, который может повлиять на принимаемое Комиссией решение.

Председателем Комиссии является начальник Управления по вопросам социальной сферы администрации Старошайговского муниципального района Республики Мордовия. Председатель Комиссии осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии, проводит заседания Комиссии и осуществляет контроль за реализацией решений, принятых Комиссией. В период отсутствия председателя Комиссии его функции исполняет заместитель председателя Комиссии.

Для обеспечения работы Комиссии назначается секретарь Комиссии, который осуществляет организационное обеспечение работы Комиссии: подготовка заседаний, ведение протоколов заседаний Комиссии.

4.16. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от состава Комиссии.

4.17. Решение Комиссии принимается открытым голосованием большинством голосов участников заседания в отсутствие кандидата. При равном количестве голосов участников заседания Комиссии решение считается принятым в пользу кандидата. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, секретарем и членами Комиссии, присутствовавшими на заседании, и хранится в Управлении по вопросам социальной сферы.

4.18. Тестирование, а также диагностика развития личностных качеств (далее – диагностика), результаты которой используются для составления индивидуальных планов профессионально-личностного развития и могут

быть учтены Комиссией, предшествуют собеседованию и проводятся Управлением по вопросам социальной сферы в присутствии уполномоченного председателем Комиссии члена Комиссии не позднее чем за неделю до даты проведения собеседования. Перечень нормативно-правовых актов и примерных вопросов для подготовки к тестированию разрабатывается и утверждается приказом Управления по вопросам социальной сферы и размещается на официальном сайте

4.19. Кандидат знакомится с результатами диагностики и в случае его согласия бланк результатов направляется в Комиссию.

Согласие на ознакомление Комиссии с результатами диагностики кандидат удостоверяет личной подписью на бланке результатов диагностики.

4.20. По итогам прохождения кандидатами тестирования Управлением по вопросам социальной сферы оформляется протокол результатов тестирования кандидатов на включение в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций Старошайговского муниципального района Республики Мордовия, который подписывает начальник Управления по вопросам социальной сферы и уполномоченный председателем Комиссии член Комиссии, присутствовавший на тестировании. Протокол в течение 3 (трех) рабочих дней направляется в Комиссию. В протоколе результатов тестирования делается отметка о том, что результаты диагностики личностных качеств кандидата прилагаются или не прилагаются.

4.21. Неявка кандидата без уважительных причин на тестирование и диагностику в объявленные на официальных сайтах в сети «Интернет» дату и время является основанием для отстранения кандидата от дальнейшего участия в отборе на включение в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций.

4.22. В случае неявки кандидата по уважительным причинам на тестирование и диагностику в объявленные на официальных сайтах в сети «Интернет» дату и время, устанавливается дополнительный день при условии предоставления кандидатом подтверждающего документа о причине отсутствия.

4.23. По итогам тестирования и диагностики Управление по вопросам социальной сферы формирует списки кандидатов, допущенных к собеседованию

4.24. Не позднее чем за 5 (пять) календарных дней до даты проведения собеседования приказ Управления по вопросам социальной сферы об итогах тестирования и информация о дате, месте, времени и порядке проведения собеседования доводятся до сведения кандидатов одним из способов, указанных ими в заявлении о включении в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций Старошайговского муниципального района Республики Мордовия.

4.25. Комиссия рассматривает результаты тестирования и проводит собеседование с кандидатом. Собеседование с кандидатами проводится членами Комиссии в форме защиты кандидатом Управленческого проекта.

4.26. Представленные кандидатами Управленческие проекты оцениваются Комиссией по следующим критериям:

– актуальность (необходимость и своевременность реализации проектной идеи для совершенствования и развития фрагмента

образовательной системы);

- эффективность (нацеленность на максимально возможные результаты при рациональном использовании имеющихся в системе образования ресурсов);

- реалистичность (соответствие требуемых и имеющихся материально-технических и временных ресурсов);

- полнота и целостность (развернутая концепция проекта – проектная идея, описание проблем, постановка целей, формирование задач, содержательная и организационная модель образовательной системы или ее фрагмента, план реализации проекта с ресурсным обеспечением);

- согласованность структурных частей проекта (соответствие анализа ситуации описанию проблем, соответствие концепции основным направлениям деятельности, соответствие целей и задач проекта существующим и необходимым ресурсам: технологическим, организационным, профессиональным, финансовым и т. д.);

- реализуемость проекта (наличие, вовлеченность и согласованность действий других субъектов образовательной ситуации с действиями автора проекта при его реализации).

При защите кандидатом Управленческого проекта Комиссия также оценивает сформированность у кандидата отдельных профессионально-личностных ресурсов, в том числе с учетом интегральной оценки личностных качеств кандидата, полученной по результатам диагностики, по следующим критериям:

- знание и понимание основных тенденций развития системы образования, стратегических целей и задач в сфере образования;

- правильное применение законодательной и нормативной правовой базы в сфере образования;

- умение прогнозировать развитие ситуации, учитывать влияние значимых проблем и факторов, видеть и предупреждать возможные риски;

- грамотное выстраивание и структурирование своей речи в процессе выступления;

- системность и аналитичность мышления;

- стремление к самосовершенствованию и профессиональной самореализации.

4.27. Участники заседания Комиссии проводят индивидуальное оценивание результатов собеседования с выставлением в листы индивидуального оценивания отметок в баллах по каждому критерию оценивания

4.28. Итоговый балл по результатам второго этапа отбора определяется как сумма баллов, набранных кандидатом по результатам тестирования и среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами Комиссии по итогам защиты Управленческого проекта, и заносится в сводный протокол, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

4.29. Секретарем Комиссии формируется рейтинг кандидатов в порядке убывания их итоговых баллов.

Комиссия устанавливает голосованием пороговое значение рейтингового балла, при достижении которого кандидат может быть рекомендован для включения в кадровый резерв руководителей, и принимает в установленном порядке решение о включении кандидатов в оперативный или перспективный кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций Старошайговского муниципального района Республики Мордовия либо решение об отказе в таком включении.

4.30. В течение 3 (трех) рабочих дней со дня принятия Комиссией решения издается приказ Министерства о результатах отбора в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций

4.31. В течение 10 (десяти) календарных дней со дня подписания приказа о результатах отбора в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций Старошайговского муниципального района Республики Мордовия:

– информация о лицах, включенных в кадровый резерв руководителей (фамилия, имя, отчество, должность и место работы (при наличии)), размещается на официальном сайте Управления по вопросам социальной сферы в сети «Интернет»;

– кандидатам, участвовавшим и непрошедшим второй этап отбора, сообщается о решении комиссии одним из способов, указанных ими в заявлении о включении в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций Старошайговского муниципального района Республики Мордовия.

4.32. Документы кандидатов, недопущенных к участию во втором этапе отбора, и кандидатов, участвовавших в отборе, но непрошедших его, возвращаются Управлением по вопросам социальной сферы по их письменным заявлениям о возврате документов в течение года со дня завершения отбора. До истечения этого срока документы хранятся в Управлении по вопросам социальной сферы. При отсутствии письменных заявлений о возврате документов и истечении вышеуказанного срока документы подлежат уничтожению.

5. Нахождение в кадровом резерве руководителей общеобразовательных организаций Старошайговского муниципального района Республики Мордовия

5.1. Нахождение в кадровом резерве руководителей общеобразовательных организаций допускается на период до 4 (четырёх) лет и предполагает подготовку и профессионально-личностное развитие лиц в различных областях компетентности.

5.2. Подготовка и профессионально-личностное развитие осуществляется в следующих формах:

– участие в семинарах, конференциях, форумах, тренингах, совещаниях и других мероприятиях, направленных на развитие профессионально-личностных ресурсов кандидатов;

– освоение дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;

- участие в проектной и экспертной деятельности;
- получение лицами, состоящими в перспективном кадровом резерве руководителей общеобразовательных организаций, дополнительного профессионального образования в соответствии с квалификационными требованиями, предъявляемыми к должности;
- стажировка в общеобразовательных организациях с высоким уровнем эффективности деятельности руководителя по итогам мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, проводимого Министерством;
- самообразование (участие в вебинарах, изучение нормативной правовой базы по вопросам государственного управления, специальным дисциплинам, знание которых необходимо для эффективного исполнения обязанностей руководителя образовательной организации).

5.3. Сопровождение профессионально-личностного развития лиц, состоящих в кадровом резерве руководителей общеобразовательных организаций Республики Мордовия, обеспечивается Центром оценки совместно с ГБУ ДПО РМ «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников – «Педагог 13.ру».

5.4. Управление по вопросам социальной сферы формирует и ведет банк данных кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций Старошайговского муниципального района, вносит в него необходимые изменения и дополнения по мере реализации индивидуальных планов профессионально-личностного развития лицами, находящимися в кадровом резерве руководителей.

5.5. В случае изменений на должностном и образовательном уровнях, изменений анкетно-биографических данных лиц, состоящих в кадровом резерве руководителей общеобразовательных организаций Старошайговского муниципального района Республики Мордовия, сведения об изменениях направляются указанными лицами в Управление по вопросам социальной сферы в течение 15 (пятнадцати) календарных дней.

6. Выдвижение на вакантные должности лиц, включенных в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций Старошайговского муниципального района

6.1. Выдвижение лиц из кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций для назначения осуществляется при наличии вакантной должности в соответствующих организациях Старошайговского муниципального района.

6.2. При возникновении вакантной должности руководителя муниципальной общеобразовательной организации рекомендуется осуществлять подбор кандидатуры из числа лиц, находящихся в оперативном кадровом резерве руководителей общеобразовательных организаций.

6.4. Нахождение лица в кадровом резерве руководителей общеобразовательных организаций не влечет за собой обязательное назначение его на соответствующие вакантные должности в

7. Исключение из кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций Республики Мордовия

7.1. Исключение из кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций Старошайговского муниципального района оформляется приказом .

7.2. Основаниями для исключения из кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций являются:

- 1) личное заявление об исключении из кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций;
- 2) непрерывное пребывание в кадровом резерве руководителей общеобразовательных организаций более четырех лет;
- 3) назначение на вакантную должность руководителя общеобразовательной организации;
- 4) двукратный немотивированный отказ от занятия вакантной должности;
- 5) вступление в законную силу обвинительного приговора суда по уголовному делу;
- 6) выезд за пределы Российской Федерации на постоянное место жительства;
- 7) признание недееспособным или ограниченно дееспособным;
- 8) смерть (признание умершим или без вести пропавшим).

В случае исключения лица из кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций Старошайговского муниципального района по одному из оснований, предусмотренных подпунктами 4–5 настоящего пункта, повторное включение его в данный резерв не допускается.

Отказ от целевой управленческой должности, требующей переезда в другой муниципальный район Республики Мордовия, не является основанием для исключения из кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций Старошайговского муниципального района .

7.3. Копия приказа об исключении лица из кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций Старошайговского муниципального района в течение 15 (пятнадцати) календарных дней направляется данному лицу одним из способов, указанным им в заявлении о включении в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций.

Документы кандидатов, прошедших отбор и включенных в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций, хранятся в Управлении по вопросам социальной сферы оценки на протяжении всего срока пребывания в кадровом резерве и подлежат уничтожению с истечением этого срока.

8. Оценка эффективности работы с кадровым резервом руководителей общеобразовательных организаций Республики Мордовия

8.1. По результатам работы с кадровым резервом руководителей общеобразовательных организаций не реже одного раза в год Управление по вопросам социальной сферы администрации Старошайговского муниципального района Республики Мордовия организует проведение оценки эффективности такой работы в форме мониторинга.

8.2. Основными показателями эффективности работы с кадровым резервом руководителей, используемыми в рамках мониторинга, являются:

1) доля лиц, включенных в кадровый резерв, от общего числа руководителей общеобразовательных организаций;

2) доля лиц, назначенных из кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций Старошайговского муниципального района, в общем количестве лиц, включенных в данный резерв (отражает мобильность кадрового резерва);

3) доля назначений из кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций в общем количестве назначений на управленческие должности (отражает эффективность кадрового резерва руководителей как инструмента формирования кадрового состава);

4) иные показатели, установленные субъектами формирования кадровых резервов руководителей.

8.3. Для каждого из показателей определяются индикаторы его достижения с учётом накопленной кадровой статистики и сравнения текущего состояния работы с кадровым резервом руководителей общеобразовательных организаций Старошайговского муниципального района с предшествующими периодами, а также с состоянием аналогичных показателей в муниципалитетах. Уточнение содержания показателей и индикаторов эффективности работы с кадровым резервом руководителей общеобразовательных организаций осуществляется по мере накопления данных кадровой статистики, анализа и обобщения практики работы.