

АДМИНИСТРАЦИЯ ЛЯМБИРСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«12» 01 2023 г.

№ 10

с. Лямбировь

**Об утверждении Положения о формировании, подготовке и использовании
кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций
Лямбирского муниципального района Республики Мордовия**

Во исполнение решения Коллегии Министерства образования Республики Мордовия от 10.02.2022 года, приказа Министерства образования Республики Мордовия от 03.08.2022 года № 848 «О формировании, подготовке и использовании кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций Республики Мордовия», в целях обеспечения совершенствования кадровой политики в сфере образования, повышения качества управленческой деятельности и обеспечения высокого профессионального потенциала руководящего состава общеобразовательных организаций Лямбирского муниципального района, руководствуясь ст. 30, ст. 32, ст. 37 Устава Лямбирского муниципального района Республики Мордовия, Администрация Лямбирского муниципального района **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить Положение о формировании, подготовке и использовании кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций Лямбирского муниципального района Республики Мордовия (далее – Положение) согласно приложению.

2. Управлению по организационно-правовой работе и делопроизводству Администрации Лямбирского муниципального района довести данное постановление до сведения руководителей образовательных учреждений Лямбирского муниципального района.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на руководителя аппарата Администрации Лямбирского муниципального района Республики Мордовия Н. И. Кочетову.

**Глава Лямбирского
муниципального района**



Ю. И. Голов

Приложение
к постановлению Администрации
Лямбирского муниципального
района РМ

от 12.01. 2023 № 10

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций Лямбирского 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», является инструментом формирования эффективной кадровой политики в общеобразовательных организациях Лямбирского муниципального района Республики Мордовия.

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 от 03.08.2022 года № 848 «О формировании, подготовке и использовании кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций Республики Мордовия».

1.3. Формирование кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций Лямбирского муниципального района

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

2) *республиканский кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций* – резерв управленческих кадров, формируемый исполнительным органом власти в сфере образования Республики Мордовия;

3) *единый банк данных кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций* – база данных, содержащая стандартизированную информацию о лицах, включенных в республиканский кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций и муниципальные кадровые резервы руководителей общеобразовательных организаций;

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 Республики Мордовия;

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. Субъектами формирования, подготовки и использования кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций являются:

1) Министерство образования Республики Мордовия (далее – Министерство);

2) ГБУ РМ «Центр оценки качества образования – «Перспектива» (далее – Центр оценки);

3) Администрация Лямбирского муниципального района;

4) ГБУ ДПО РМ «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников – «Педагог 13.ру».

2. Взаимодействие субъектов кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций

2.1. Деятельность по формированию, подготовке и использованию кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций осуществляется на основании соглашения, заключенного между Администрацией Лямбирского муниципального района и Министерством образования Республики Мордовия, и предусматривает следующие направления работы:

1) прогнозирование количества вакантных целевых должностей управленческих кадров;

2) 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 муниципального кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций Лямбирского муниципального района осуществляется Администрацией Лямбирского муниципального района в установленном им порядке.

2.3. Формирование кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций Республики Мордовия осуществляется в порядке, предусмотренном п. 3 настоящего Положения.

2.4. В целях организации эффективного взаимодействия с Центром оценки по формированию и подготовке кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций Администрация Лямбирского муниципального района определяет муниципального оператора.

2.5. Функции муниципального оператора 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 муниципальный банк данных, должна быть стандартизирована в соответствии со структурой банка данных кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций Республики Мордовия.

Инструкция по информационному наполнению единого банка данных разрабатывается Центром оценки и доводится до сведения муниципальных операторов.

Муниципальный оператор обновляет в оперативном режиме (в течение 5 рабочих дней со дня получения изменений) сведения о лицах, включенных в муниципальный банк данных.

2.8. Ответственность за полноту, актуальность и достоверность сведений, внесенных в муниципальный банк данных, несет муниципальный оператор. Изменения, внесенные в муниципальный банк 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, Центром оценки разрабатываются рекомендации по развитию профессионально-личностных ресурсов, определяющие направления и способы такого развития, которые отражаются в индивидуальных планах профессионально-личностного развития и направляются лицам, включенным в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций.

2.10. На основе индивидуальных планов профессионально-личностного развития лиц, включенных в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций, Администрация Лямбирского муниципального района Республики Мордовия, руководители организаций, подведомственных Министерству, составляют заявки на проведение курсов повышения квалификации, семинаров, тренингов и иных форм развития профессионально-личностных ресурсов лиц, включенных в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций, и направляют в ГБУ ДПО РМ «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников – «Педагог 13.ру».

2.11. ГБУ ДПО РМ «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников – «Педагог 13.ру» разрабатывает и реализует комплексную программу подготовки лиц, включенных в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций.

2.12. С целью измерения динамики изменения уровня развития профессионально-личностных ресурсов лиц, включенных в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций, Центр оценки проводит оценочные и диагностические мероприятия, результаты которых используются для изучения эффективности работы с кадровым резервом руководителей.

2.13. Информация о кадровом резерве руководителей общеобразовательных организаций размещается на официальных сайтах Министерства образования и Центра оценки в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», сайте Администрации Лямбирского муниципального района Республики Мордовия.

3. Требования к кандидатам на включение в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций Лямбирского муниципального района

3.1. Кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций 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 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

4.1. Выдвижение кандидатов для включения в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций может проводиться следующими способами:

- по представлению общеобразовательной организации;
- в порядке самовыдвижения.

4.2. Выдвижение кандидата муниципальными органами управления образованием, для включения в кадровый резерв руководителей, осуществляется только с его согласия.

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

- 1) заявление кандидата;
- 2) представление общеобразовательной организации на имя Главы Лямбирского муниципального района республики Мордовия (при наличии)

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 производится по приказу Министерства образования 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» Администрации Лямбирского муниципального района 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 приказа Министерства образования 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 Лямбирского муниципального района.

4.7. Работа, связанная с объявлением, организацией, проведением первого этапа отбора кандидатов в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций Республики Мордовия, осуществляется Центром оценки.

4.8. Не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня издания приказа Министерства образования о проведении отбора на официальном сайте в сети «Интернет» Министерства и Центра оценки, 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 Республики Мордовия.

4.9. В течение 30 (тридцати) календарных дней со дня опубликования объявления Центром оценки 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 Центром оценки 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 Центр оценки формирует списки кандидатов, допущенных ко второму этапу отбора, и направляет их в адрес Министерства для издания приказа об итогах первого этапа отбора.

4.12. Не позднее чем за 15 (пятнадцать) календарных дней до начала второго этапа отбора приказ Министерства об итогах первого этапа отбора и информация о дате, месте, времени и порядке проведения второго этапа размещаются на официальных сайтах Министерства и Центра оценки в сети «Интернет» и доводятся до сведения 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 Республики Мордовия (далее – Комиссия), общая численность которой составляет не менее 9 человек, в том числе председатель, заместитель председателя, секретарь и члены комиссии.

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

Председателем Комиссии является Министр образования 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 Министерстве.

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 Центром оценки 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 Центром оценки, утверждается приказом Министерства и размещается на официальных сайтах Министерства и Центра оценки.

4.19. Кандидат знакомится с результатами диагностики в Центре оценки, в случае его согласия бланк результатов диагностики, подписанный директором Центра оценки и уполномоченным председателем Комиссии членом Комиссии, присутствовавшим на диагностике, 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 Центром оценки оформляется протокол результатов тестирования кандидатов на включение в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций Республики Мордовия, который подписывает директор Центра оценки 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 Центр оценки формирует списки кандидатов, допущенных к собеседованию, и направляет их в адрес Министерства для издания приказа об итогах тестирования.

4.24. Не позднее чем за 5 (пять) календарных дней до даты проведения собеседования приказ Министерства 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 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 защиты Управленческого проекта отметок в баллах по каждому критерию оценивания, указанному в п. 4.26.

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 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 Республики Мордовия.

- В течение 10 (десяти) календарных дней со дня подписания приказа о результатах отбора в кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций Республики Мордовия: информация о лицах, включенных в кадровый резерв руководителей (фамилия, имя, отчество, должность и место работы (при наличии)), размещается на официальных сайтах Министерства и Центра оценки 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 Республики Мордовия.

4.31. Документы кандидатов, не допущенных к участию во втором этапе отбора, и кандидатов, участвовавших в отборе, но непрошедших его,

возвращаются Центром оценки по их письменным заявлениям о возврате документов в течение года со дня завершения отбора. До истечения этого срока документы хранятся в Центре оценки. При отсутствии письменных заявлений о возврате документов и истечении вышеуказанного срока документы подлежат уничтожению.

5. Нахождение в кадровом резерве руководителей общеобразовательных организаций 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, специальными 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. Центр оценки формирует и ведет банк данных кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций Республики Мордовия, вносит в него необходимые изменения и дополнения по мере реализации индивидуальных планов профессионально-личностного развития лицами, находящимися в кадровом резерве руководителей.

5.5. Система рейтингования и учета профессионально-личностного развития лиц, находящихся в кадровом резерве руководителей общеобразовательных организаций Республики Мордовия, разрабатывается Центром оценки. С целью формирования и корректировки индивидуальных планов профессионально-личностного развития лиц, состоящих в кадровом резерве руководителей общеобразовательных организаций, Центром оценки могут использоваться разные методики оценки, включая тестирование, решение кейсов, оценку результатов участия в программах, проектах и мероприятиях по профессионально-личностному развитию, учет других наиболее значимых профессиональных достижений.

5.6. В случае изменений на должностном и образовательном уровнях, изменений анкетно-биографических данных лиц, состоящих в кадровом резерве руководителей общеобразовательных организаций Республики Мордовия, сведения об изменениях направляются указанными лицами в Центр оценки в течение 15 (пятнадцати) календарных дней.

5.7. Лица, включенные в перспективный кадровый резерв руководителей общеобразовательных организаций, после получения соответствующего образования, указанного в п. 3.3. и предоставления Центру оценки соответствующего документа, переводятся в оперативный кадровый резерв приказом Министерства.

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

Республики Мордовия

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

6.2. При возникновении вакантной должности руководителя государственной общеобразовательной организации, подведомственной Министерству, руководители структурных подразделений Министерства осуществляют подбор кандидатуры из числа лиц, находящихся в оперативном кадровом резерве руководителей общеобразовательных организаций.

6.3. При возникновении вакантной должности руководителя муниципальной общеобразовательной организации органы местного самоуправления муниципального образования 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 Республике Мордовия.

7. Исключение из кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций Республики Мордовия

7.1. Исключение из кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций Республики Мордовия оформляется приказом Министерства.

7.2. Основаниями для исключения из кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций Республики Мордовия 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 Республики Мордовия 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 Республики Мордовия.

7.3. Копия приказа об исключении лица из кадрового резерва руководителей общеобразовательных организаций Республики Мордовия 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 Республики Мордовия, хранятся в Центре 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 Министерство образования 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 Республики Мордовия, 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 Республики Мордовия 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.