



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ

ПРИКАЗ

от « 7 » 03. 2023 г.

№ 199

О внесении изменений в Положение
о формировании, подготовке и использовании
кадрового резерва

В целях обеспечения совершенствования кадровой политики в сфере образования, повышения качества управленческой деятельности и обеспечения высокого профессионального потенциала руководителей всех типов образовательных организаций Республики Мордовия

приказываю:

1. Внести изменения в Положение о формировании, подготовке и использовании кадрового резерва руководителей образовательных организаций Республики Мордовия, утвержденное приказом Министерства образования Республики Мордовия от 03.08.2022 г. № 848 (далее - Положение), изложив его в новой редакции согласно приложению.

2. Профильным отделам Министерства образования Республики Мордовия, Государственному бюджетному учреждению Республики Мордовия «Центр оценки качества образования – «Перспектива» (директор – Грунюшкина Л.А.) при организации проведения конкурсного отбора кандидатов на включение в кадровый резерв руководителей всех типов образовательных организаций руководствоваться Положением, утвержденным пунктом 1 настоящего приказа.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Первого заместителя Министра Ю.В.Грызулину.

Министр

Е.П.Солдатова

Приложение
к приказу Министерства
образования
Республики Мордовия
от 03.08.2022 № 848
(в редакции приказа
Министерства образования
Республики Мордовия
от 07.03.2023 № 199)

ПОЛОЖЕНИЕ
о формировании, подготовке и использовании кадрового резерва
руководителей образовательных организаций
Республики Мордовия

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования кадрового резерва руководителей образовательных организаций 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 образовательных 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), Профессиональным стандартом «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021 № 250н, Указом Главы Республики Мордовия от 10.06.2019 № 132-УГ «Об утверждении положения о порядке формирования и использования резерва управленческих кадров Республики Мордовия».

1.3. Формирование кадрового резерва руководителей образовательных организаций проводится в целях обеспечения образовательных организаций

квалифицированными, успешными лидерами, обладающими высоким профессиональным и личностным потенциалом.

1.4. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

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

2) *субъекты кадрового резерва руководителей образовательных организаций* – исполнительный орган власти в сфере образования Республики Мордовия, органы местного самоуправления и организации, обладающие полномочиями и компетенциями по формированию, подготовке и использованию кадрового резерва руководителей образовательных организаций в сфере образования Республики Мордовия;

3) *муниципальный кадровый резерв руководителей образовательных организаций* – резерв управленческих кадров, формируемый органом местного самоуправления Республики Мордовия;

4) *целевые управленческие должности* – управленческие должности системы образования Республики Мордовия, назначения на которые осуществляются преимущественно из кадрового резерва руководителей образовательных организаций;

5) *единый банк данных кадрового резерва руководителей образовательных организаций Республики Мордовия* – база данных, содержащая стандартизированную информацию о лицах, включенных в кадровый резерв руководителей образовательных организаций Республики Мордовия и муниципальные кадровые резервы руководителей образовательных организаций;

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

7) *индивидуальный план профессионально-личностного развития* – документ, содержащий рекомендации по развитию профессионально-личностных качеств лица, включенного в кадровый резерв руководителей образовательных организаций, и определяющий направления такого развития.

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

1) обеспечить отбор в кадровый резерв руководителей образовательных 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 образовательных 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 образовательных организаций.

1.6. Принципы формирования кадрового резерва руководителей образовательных организаций:

1) равный доступ работников образовательных 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 образовательных организаций осуществляется коллегиально на основе единых критериев);

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

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

5) единство подходов к формированию требований и критериев отбора лиц, включенных в кадровый резерв руководителей образовательных 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 образовательных организаций, на основе анализа совокупности всех составляющих управленческого потенциала;

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

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

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

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

3) органы местного самоуправления муниципальных районов, городского округа Саранск Республики Мордовия;

4) ГБУ ДПО РМ «Центр непрерывного повышения

профессионального мастерства педагогических работников – «Педагог 13.ру».

2. Взаимодействие субъектов кадрового резерва руководителей образовательных организаций

2.1. Деятельность по формированию, подготовке и использованию кадрового резерва руководителей образовательных организаций осуществляется на основании соглашений, заключенных между администрациями муниципальных районов, городского округа Саранск Республики Мордовия и Министерством, и предусматривает следующие направления работы:

1) прогнозирование количества вакантных целевых должностей управленческих кадров;

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

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

2.2. Формирование муниципальных кадровых резервов руководителей образовательных организаций осуществляется органами местного самоуправления муниципальных районов, городского округа Саранск Республики Мордовия в установленном ими порядке.

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

2.4. Единый банк данных кадрового резерва руководителей образовательных организаций Республики Мордовия формируется и ведется Центром оценки и может быть использован субъектами кадрового резерва руководителей образовательных организаций для осуществления своевременного замещения вакантных должностей руководителей. В целях организации эффективного взаимодействия Центра оценки с субъектами кадрового резерва руководителей образовательных организаций Министерство вправе заключать дополнительные договоры и соглашения с муниципальными органами управления образования.

2.5. Функции регионального оператора по формированию и использованию единого банка данных:

– формирование и ведение единого банка данных кадрового резерва руководителей образовательных организаций Республики Мордовия;

– администрирование, координация и контроль деятельности муниципальных операторов по ведению муниципального банка данных;

– организационная и консультационная поддержка муниципальных операторов и иных участников взаимодействия;

– мониторинг информационного наполнения и поддержания

в актуальном состоянии материалов единого банка данных;

- защита информации, содержащейся в едином банке данных в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в области информации, информационных технологий и защиты информации;

- анализ информации, находящейся в едином банке данных, и предоставление его результатов в Министерство и субъектам формирования, подготовки и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций;

- предотвращение информационных потерь, резервное копирование и восстановление единого банка данных, в том числе на бумажных носителях.

2.6. Функции муниципальных операторов по формированию единого банка данных:

- назначение должностных лиц, ответственных за формирование и использование банков данных муниципальных кадровых резервов (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.

2.7. Копии муниципальных правовых актов о назначении ответственных должностных лиц и документов, регулирующих формирование и ведение муниципальных банков данных, направляются региональному оператору.

2.8. Информация о лицах, включенных в муниципальные банки данных, должна быть стандартизирована в соответствии со структурой единого банка данных кадрового резерва руководителей образовательных организаций Республики Мордовия.

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

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

2.9. 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.

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

руководителей образовательных организаций Республики Мордовия, ГБУ ДПО РМ «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников – «Педагог 13.ру» 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 образовательных организаций.

2.11. На основе индивидуальных планов профессионально-личностного развития лиц, включенных в кадровый резерв руководителей образовательных организаций, органы местного самоуправления муниципальных районов и городского округа Саранск 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 образовательных организаций, и направляют в ГБУ ДПО РМ «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников – «Педагог 13.ру».

2.12. 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 образовательных организаций.

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

2.14. Информация о кадровом резерве руководителей образовательных организаций размещается на официальных сайтах Министерства и Центра оценки в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», сайтах органов местного самоуправления муниципальных районов, городского округа Саранск Республики Мордовия.

3. Требования к кандидатам на включение в кадровый резерв руководителей образовательных организаций Республики Мордовия

3.1. Кадровый резерв руководителей образовательных организаций Республики Мордовия формируется по двум группам в зависимости от уровня готовности кандидата для замещения должности руководителя образовательной 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 образовательных 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 деятельности в образовательной организации.

3.3. К кандидатам в оперативный кадровый резерв руководителей образовательных 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 образовательных организаций Республики Мордовия

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

- по представлению муниципальных органов управления образования, государственных организаций, подведомственных Министерству;
- в порядке самовыдвижения.

4.2. Выдвижение кандидата муниципальными органами управления образования, государственными организациями, подведомственными Министерству, для включения в кадровый резерв руководителей, осуществляется только с его согласия.

4.3. Для включения в кадровый резерв руководителей образовательных организаций Республики Мордовия кандидат предъявляет паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, а также следующий

перечень документов:

- 1) заявление кандидата;
- 2) представление муниципального органа управления образования, государственной организации, подведомственной Министерству, на имя Министра образования Республики Мордовия (при наличии) или резюме (при самовыдвижении);
- 3) анкета кандидата с приложением фотографии;
- 4) согласие на обработку персональных данных;
- 5) копии документов об образовании и о квалификации, о дополнительном профессиональном образовании, а также при наличии – о присвоении ученой степени, ученого звания;
- 6) копия трудовой книжки и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством Российской Федерации порядке, или иные документы, подтверждающие трудовую деятельность;
- 7) справка об отсутствии судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (копия документа для работающего в образовательной организации);
- 8) документ, подтверждающий отсутствие заболеваний, препятствующих осуществлению деятельности в образовательной организации;
- 9) иные документы, отражающие результаты профессиональной деятельности (по желанию кандидата).

4.4. Отбор на включение в кадровый резерв руководителей образовательных организаций Республики Мордовия производится по приказу Министерства не реже одного раза в три года комиссией по формированию кадрового резерва руководителей образовательных организаций Республики Мордовия (далее – Комиссия).

4.5. Общая численность Комиссии составляет не менее 9 человек, в том числе председатель, заместитель председателя, секретарь и члены комиссии.

4.6. 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.

4.7. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем

присутствуют не менее двух третей от состава Комиссии.

4.8. 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 Центре оценки.

4.9. Работа, связанная с объявлением, организацией, проведением отбора кандидатов в кадровый резерв руководителей образовательных организаций Республики Мордовия, осуществляется Центром оценки.

4.10. Отбор кандидатов проводится в три этапа:

- 1) прием и анализ представленных кандидатами документов;
- 2) тестирование и диагностика развития личностных качеств;
- 3) собеседование в форме защиты кандидатом управленческого проекта по развитию образовательной организации (далее – Управленческий проект).

4.11. Первый этап отбора предусматривает следующие действия:

– размещение на официальных сайтах в сети «Интернет» Министерства и Центра оценки объявления о приеме документов для участия в отборе;

– прием и регистрация документов;

– анализ представленных документов, проверка полноты и правильности оформления;

– подготовка протокола Комиссии 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 образовательных организаций Республики Мордовия.

4.12. Не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня издания приказа Министерства образования о проведении отбора на официальных сайтах 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 образовательных организаций Республики Мордовия.

4.13. В течение 30 (тридцати) календарных дней со дня объявления конкурсного отбора 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,

4.14. 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.

4.15. По итогам рассмотрения документов Центр оценки формирует списки кандидатов, допущенных ко второму этапу отбора, и представляет их в Комиссию для утверждения.

4.16. Не позднее чем за 15 (пятнадцать) календарных дней до начала второго этапа отбора информация об итогах первого этапа отбора и о дате, месте, времени и порядке проведения второго этапа размещается на официальных сайтах Министерства и Центра оценки в сети «Интернет» и доводится до сведения кандидатов одним из способов, указанных ими в заявлении о допуске к участию в отборе.

4.17. 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.

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 результаты диагностики направляются в Комиссию.

4.20. По итогам прохождения кандидатами тестирования Центром оценки оформляется протокол результатов тестирования кандидатов на включение в кадровый резерв руководителей образовательных 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.

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 образовательных 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. Не позднее чем за 5 (пять) календарных дней до даты проведения собеседования информация об итогах тестирования и о дате, месте, времени и порядке проведения собеседования доводится до сведения кандидатов одним из способов, указанных ими в заявлении о включении в кадровый резерв руководителей образовательных организаций Республики Мордовия.

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

4.25. 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.

4.26. 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. 4.25.

4.27. Итоговый балл по результатам второго и третьего этапов 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.

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

4.29. 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 образовательных организаций Республики Мордовия либо решение об отказе в таком включении. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, секретарем и членами Комиссии, присутствовавшими на заседании.

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

4.31. В течение 10 (десяти) календарных дней со дня подписания приказа о результатах отбора в кадровый резерв руководителей образовательных 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 и третий этапы отбора, сообщается о решении комиссии одним из способов, указанных ими в заявлении о включении в кадровый резерв руководителей образовательных организаций Республики Мордовия.

4.32. Документы кандидатов, недопущенных к участию во втором и третьем этапах 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 образовательных организаций Республики Мордовия

5.1. Нахождение в кадровом резерве руководителей образовательных организаций допускается на период до 3 (трех) 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 образовательных организаций, дополнительного профессионального образования в соответствии с квалификационными требованиями, предъявляемыми к должности;

- стажировка в образовательных 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 образовательных организаций Республики Мордовия, обеспечивается ГБУ ДПО РМ «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников – «Педагог 13.ру».

5.4. Центр оценки формирует и ведет единый банк данных кадрового резерва руководителей образовательных 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. В случае изменений на должностном и образовательном уровнях, изменений анкетно-биографических данных лиц, состоящих в кадровом резерве руководителей образовательных организаций Республики Мордовия, сведения об изменениях направляются указанными лицами в Центр оценки в течение 15 (пятнадцати) календарных дней.

5.6. Лица, включенные в перспективный кадровый резерв руководителей образовательных 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 образовательных организаций Республики Мордовия

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

6.2. При возникновении вакантной должности руководителя государственной образовательной организации, подведомственной Министерству, руководителям структурных подразделений Министерства рекомендуется осуществлять подбор кандидатуры из числа лиц, находящихся в оперативном кадровом резерве руководителей образовательных организаций.

6.3. При возникновении вакантной должности руководителя муниципальной образовательной организации органам местного самоуправления муниципального образования рекомендуется осуществлять подбор кандидатуры из числа лиц, находящихся в оперативном кадровом резерве руководителей образовательных организаций.

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

7. Исключение из кадрового резерва руководителей образовательных организаций Республики Мордовия

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

7.2. Основаниями для исключения из кадрового резерва руководителей образовательных организаций Республики Мордовия являются:

1) личное заявление об исключении из кадрового резерва руководителей образовательных организаций;

2) непрерывное пребывание в кадровом резерве руководителей образовательных организаций более трех лет;

3) назначение на вакантную должность руководителя образовательной 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 образовательных 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 образовательных организаций Республики Мордовия.

7.3. Копия приказа об исключении лица из кадрового резерва руководителей образовательных 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 образовательных организаций.

7.4. Документы кандидатов, прошедших отбор и включенных в кадровый резерв руководителей образовательных 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 образовательных организаций Республики Мордовия

8.1. По результатам работы с кадровым резервом руководителей образовательных организаций не реже одного раза в год Министерство 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 кандидатов на включение в кадровый резерв руководителей образовательных организаций;

2) доля лиц, назначенных из кадрового резерва руководителей образовательных организаций Республики Мордовия, в общем количестве лиц, включенных в данный резерв (отражает мобильность кадрового резерва);

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

4) доля лиц, включенных в кадровый резерв, от общего числа потребности кандидатов на включение в кадровый резерв руководителей образовательных организаций;

5) 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 образовательных 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 образовательных организаций осуществляется по мере накопления данных кадровой статистики, анализа и обобщения практики работы.

Министру образования Республики Мордовия,
председателю Комиссии по формированию
кадрового резерва руководителей
образовательных организаций Республики
Мордовия
Солдатовой Елене Петровне

_____ (фамилия, имя, отчество кандидата)
проживающего(ей) по адресу: _____

_____ (полный почтовый адрес фактического проживания)

Должность _____ (при наличии)

Место работы _____ (при наличии)

заявление.

Прошу включить меня в кадровый резерв руководителей
_____ образовательных организаций

(указать тип образовательной организации)

Республики Мордовия.

С документами, регламентирующими порядок включения в кадровый резерв руководителей образовательных организаций, ознакомлен. Согласие на обработку персональных данных прилагаю.

О решении, принятом Комиссией по формированию кадрового резерва руководителей образовательных организаций Республики Мордовия, прошу проинформировать меня следующим(и) способом(-ами):

письмом по электронной почте, отправленным на адрес: _____ ;

звонком по номеру телефона: _____ ;

письмом, направленным через оператора почтовой связи на адрес: _____ .

« _____ » _____ 202_ г.

_____ (подпись)

Приложение 2
Анкета
кандидата на включение в кадровый резерв руководителей
образовательных организаций Республики Мордовия

(фамилия, имя, отчество кандидата)

Дата рождения: _____

Контактный телефон: _____

Почтовый адрес: _____

Электронный _____ адрес _____ (при
наличии): _____

Общие сведения о кандидате

1. Высшее образование:

№ п/п	Специальность/направление подготовки по диплому	Квалификация	Наименование вуза	Год окончания

2. Дополнительное профессиональное образование (переподготовка) в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики:

№ п/п	Специальность / направление подготовки по диплому	Квалификация (при наличии)	Наименование организации, на базе которой получено образование	Период обучения

3. Дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации) в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики:

№ п/п	Наименование программы	Количество часов	Наименование организации, на базе которой получено образование	Период обучения

4. Стаж работы:

Общий трудовой стаж	
Педагогический стаж	
Стаж работы на руководящих должностях	

5. Опыт работы (в соответствии с трудовой книжкой, начиная с последнего места работы):

Период (с ... по ...)	Должность	Место работы	Адрес

6. Наличие ученой степени, звания, поощрения:

№ п/п	Категория	Наименование	Год получения/присвоения
1.	Ученая степень		

2.	Ученое звание		
3.	Почетное звание		
4.	Государственные награды		
5.	Юбилейные медали		
6.	Отраслевые, региональные / муниципальные награды		
7.	Ведомственные поощрения		

7. Профессиональные компетенции

№ п/п	Перечень профессиональных компетенций, которыми владеет кандидат

8. Профессиональные достижения:

№ п/п	Достижения	Год

9. Цель притязаний на должность руководителя образовательной организации:

10. Ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования по основаниям, установленным трудовым законодательством и Федеральным Законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»:

Да	Нет
----	-----

Дата заполнения анкеты: _____

Подпись: _____

**Согласие
на обработку персональных данных**

Я, _____,
(фамилия, имя, отчество)

проживающий(ая) по адресу: _____

основной документ, удостоверяющий личность _____

серия _____ номер _____

выдан _____,

(кем)

(когда)

на основании статьи 9 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» даю свое согласие уполномоченным лицам Государственного бюджетного учреждения Республики Мордовия «Центр оценки качества образования – «Перспектива», зарегистрированного по адресу: г. Саранск, ул. Федосеенко, д.19 (далее – Оператор), на обработку, извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ) в документальной, электронной, устной формах, обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение моих персональных данных, а именно:

№ п/п	Персональные данные	Согласие	
		да	нет
1.	Фамилия, имя, отчество (в том числе предыдущие фамилии, имена и (или) отчества, в случае их изменения)		
2.	Число, месяц, год, место рождения		
3.	Вид, серия, номер документа, удостоверяющего личность, дата выдачи, наименование органа, выдавшего его		
4.	Адрес и дата регистрации по месту жительства (месту пребывания), адрес фактического проживания		
5.	Номер контактного телефона или сведения о других способах связи		
6.	Сведения о семейном положении		
7.	Сведения о трудовой деятельности (настоящее место работы и должность, предыдущие места работы и должности, стаж работы по педагогической и управленческой деятельности)		
8.	Сведения об образовании (когда и какие образовательные, научные и иные организации окончил, номера документов об образовании, направление подготовки или специальность по документу об образовании, квалификация)		
9.	Сведения об ученой степени		
10.	Сведения об участии в мероприятиях, направленных на профессиональное развитие, в том числе в форме самообразования		
11.	Сведения о результатах оценочных процедур, проводимых в рамках отбора в резерв		
12.	Фотография		
13.	Сведения об отсутствии заболеваний, препятствующих осуществлению педагогической деятельности		
14.	Сведения о наличии или отсутствии судимости и (или) факта уголовного преследования		

Вышеуказанные персональные данные предоставляю для обработки в целях реализации полномочий, возложенных на Оператора действующими нормативными правовыми актами в сфере образования Республики Мордовия: формирование кадрового резерва руководителей образовательных организаций Республики Мордовия, включение в единый банк данных кадрового резерва руководителей образовательных организаций Республики Мордовия, а также использование для решения задач по подготовке кадрового резерва руководителей образовательных организаций Республики Мордовия.

Предоставляю право осуществлять передачу моих персональных данных и их дальнейшую обработку при обязательном соблюдении мер, обеспечивающих их защиту, и при условии, что их прием и обработка осуществляется лицом, обязанным соблюдать требования по защите и обработке персональных данных.

Настоящее согласие дано мною на период с момента подписания согласия на обработку персональных данных, включая пребывание в резерве, до 1 января года, следующего за годом Истечения срока пребывания в кадровом резерве руководителей образовательных организаций Республики Мордовия.

Мне разъяснено, что настоящее согласие может быть отозвано путем подачи письменного заявления.

(дата)

(подпись)

Примерная структура управленческого проекта

Элементы	Содержание
Обоснование разработки	Суждения, представленные в данном разделе, напрямую зависят от тематики проекта, реализация которого должна способствовать повышению качества образовательных услуг, внедрению инновационных, эффективных решений в систему образования. В разделе, посвященном обоснованию выбора темы, важно отметить, велась ли работа в ОО по данному направлению ранее и чем вызвана необходимость разработки данной сферы.
Актуальность темы	В данном разделе рекомендуется указать проблемы, решение которых станет возможным при условии успешной реализации проектной разработки. Допускается указание актуальных публикаций, которые стали основой для проведения исследования и помогли руководителю определить уровень актуальности проекта.
Анализ ситуации	Рассмотрение проблем, снижающих эффективность ведения воспитательно-образовательного процесса.
Цели и задачи	Формулировка главной цели и задач исследования, достижение которых позволит повысить качество процесса обучения и воспитания детей.
Гипотеза	Выдвижение обоснованных предположений по особенностям условий, которые будут достигнуты после реализации проекта. По сути, данный раздел предусматривает проведение проектной деятельности.
Ожидаемые результаты	Перечень практических результатов, составленный с учетом стиля работы педагогического коллектива, особенностей контингента школьников.
Ресурсное обеспечение	Иллюстрация материально-технической базы, нормативно-правовых, кадровых, информационных ресурсов, которые будут задействованы в ходе выполнения проектной работы.
Этапы и сроки выполнения	Раскрытие содержания этапов, которые должны предусматривать проведение подготовительной, практической, аналитической деятельности.
Практическая деятельность	В данном разделе рекомендуется представить список мероприятий, реализация которых будет способствовать систематическому, поступательному достижению целей управленческой проектной разработки. По каждому мероприятию следует указать целевую группу, сроки выполнения, ответственных лиц.
Контроль	Мониторинг порядка выполнения проекта может быть возложен на автора проекта, других представителей школьной администрации, методистов, педагогов.
Результаты	Финальный этап реализации проекта должен ознаменоваться проведением диагностики, нацеленной на выявление уровня и

	практического значения достижений. Следует отметить, что этот раздел имеет ключевое значение при подготовке презентации проекта, поэтому в него следует включить как можно больше конкретики: данных исследований, графиков, схем, таблиц.
Список литературы	Перечень использованных источников.