

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ АДЫГЕЯ

Советская ул., 176, г. Майкоп, 385000
тел. 57-09-52, факс 52-12-01
e-mail: minobr_ga@mail.ru



АДЫГЭ РЕСПУБЛИКЭМ
ГЪЭСЭНЫГЪЭМРЭ ШЕЗНЫГЪЭМРЭКЭ
И МИНИСТЕРСТВ

Советская ур., 176, къ. Мыккьуапэ, 385000
тел. 57-09-52, факс 52-12-01
e-mail: minobr_ga@mail.ru

ПРИКАЗ

от 17.11 2021 № 2191

г. Майкоп

Об утверждении Положения о резерве управленческих кадров системы образования Республики Адыгея

В соответствии с Соглашениями от 05.06.2020 г. о взаимодействии между Министерством образования и науки Республики Адыгея и Администрациями муниципальных образований Республики Адыгея по реализации Концепции повышения эффективности деятельности руководителей образовательных организаций в Республике Адыгея, во исполнение Рекомендаций республиканского августовского педагогического совещания работников образования «Формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи Республики Адыгея» (письмо Минобрнауки Адыгеи от 22.09.2021г. № 037-8087), с целью своевременного удовлетворения потребности в высокопрофессиональных управленческих кадрах в сфере образования Республики Адыгея

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о резерве управленческих кадров системы образования Республики Адыгея (приложение 1).

2. Признать утратившими силу:

- пункты 2, 4 приказа Министерства образования и науки Республики Адыгея от 07.02.2020г. №162 «Об утверждении Программы мониторинга эффективности деятельности руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций в Республике Адыгея и Положения о формировании резерва руководителей для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций в Республике Адыгея»;

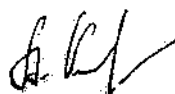
-приказ Министерства образования и науки Республики Адыгея от 14.09.2020г. №1371 «О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Республики Адыгея от 07.02.2020г. №162 «Об утверждении Программы мониторинга эффективности деятельности руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций в Республике Адыгея и Положения о формировании резерва руководителей для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций в Республике Адыгея»;

-приказ Министерства образования и науки Республики Адыгея от 26.11.2020г. №1865 «О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Республики Адыгея от 07.02.2020г. №162 «Об утверждении Программы мониторинга эффективности деятельности руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций в Республике Адыгея и Положения о формировании резерва руководителей для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций в Республике Адыгея»;

3. Отделу правового, кадрового обеспечения, социальной защиты участников образовательного процесса и информационно-технологического обеспечения Министерства образования и науки Республики Адыгея (Б.А. Уджухова) довести данный приказ до сведения всех заинтересованных лиц.

4. Контроль за исполнением приказа возложить на первого заместителя Министра образования и науки Республики Адыгея Лебедева Е.К.

Министр



А.А. Керашев

Положение
о резерве управленческих кадров системы образования Республики Адыгея

I. Общие положения

1.1. Настоящим Положением определяется порядок формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров системы образования Республики Адыгея.

1.2. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

1) *резерв управленческих кадров системы образования Республики Адыгея* - группы лиц, обладающие необходимыми профессиональными и личностными качествами для назначения на целевые управленческие должности системы образования Республики Адыгея, сформированные на единых принципах, с использованием единых подходов, на основе сопоставимых результатов оценки личностно-профессиональных ресурсов (далее – резерв управленческих кадров);

2) *субъекты резерва управленческих кадров* – исполнительный орган власти в сфере образования Республики Адыгея, органы местного самоуправления и организации, обладающие полномочиями и компетенциями по формированию, подготовке и использованию резерва управленческих кадров в сфере образования Республики Адыгея;

3) *республиканский резерв управленческих кадров* – резерв управленческих кадров, формируемый исполнительным органом власти в сфере образования Республики Адыгея;

4) *муниципальный резерв управленческих кадров* – резерв управленческих кадров, формируемый органом местного самоуправления Республики Адыгея;

5) *целевые управленческие должности* – управленческие должности системы образования Республики Адыгея, назначения на которые осуществляются преимущественно из резерва управленческих кадров;

6) *номенклатура должностей* – перечень должностей, для замещения которых формируется резерв управленческих кадров субъектом резерва управленческих кадров;

7) *единый банк данных резерва управленческих кадров* - база данных, содержащая стандартизированную информацию о лицах, включенных в республиканский резерв управленческих кадров и муниципальные резервы управленческих кадров (далее-единый банк данных);

8) *региональный оператор единого банка данных* - организация,

наделенная исполнительным органом власти в сфере образования Республики Адыгея полномочиями по формированию, ведению и использованию единого банка данных;

9) *муниципальные операторы единого банка данных* – органы местного самоуправления, наделенные полномочиями по включению в единый банк данных стандартизированной информации о лицах, находящихся в муниципальных резервах управленческих кадров;

10) *личностно-профессиональные ресурсы* – профессионально-деловые, личностные, в том числе морально-этические, качества кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров, а также потенциал развития данных качеств;

11) *рейтинг кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров* – список кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров, составленный по результатам изучения и оценки их личностно-профессиональных ресурсов с присвоением рейтингового балла, отражающего уровень личностной и профессионально-управленческой готовности и определяющего степень соответствия целевой управленческой должности;

12) *рейтинговый балл* – индивидуальное интегральное балльно-рейтинговое значение, отражающее уровень личностной и профессионально-управленческой готовности кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров, и определяющее степень соответствия конкретному уровню резерва;

13) *индивидуальный план профессионального развития* – документ, описывающий рекомендации по развитию личностно-профессиональных ресурсов лица, включенного в резерв управленческих кадров, и определяющий направления и способы такого развития.

1.3. Резерв управленческих кадров формируется в целях повышения качества кадрового состава руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций и решения следующих задач:

- обеспечение отбора в резерв управленческих кадров лиц из числа инициативных и компетентных специалистов, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом;

- формирование, ведение и использование единого банка данных резерва управленческих кадров для своевременного замещения вакантных целевых управленческих должностей системы образования Республики Адыгея;

- создание условий для развития личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

1.4. Принципами формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров являются:

- учет текущей и перспективной потребности в замещении целевых управленческих должностей в сфере образования Республики Адыгея;

- плановость подбора и подготовки кандидатов для замещения

целевых управленческих должностей;

- добровольность включения в резерв управленческих кадров;
- единство подходов к формированию требований и критериев отбора лиц, включенных в резерв управленческих кадров, к их подготовке и личностно-профессиональному развитию, направлениям эффективного использования резерва управленческих кадров;
- комплексный подход к оценке личностно - профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров, на основе анализа совокупности всех составляющих управленческого потенциала;
- непрерывное совершенствование личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров;
- гласность и доступность информации о формировании, подготовке и использовании резерва управленческих кадров;
- эффективность формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров.

1.5. Субъектами формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров (далее- субъекты резерва управленческих кадров) являются:

- а) Министерство образования и науки Республики Адыгея (далее - Министерство);
- б) государственное бюджетное учреждение Республики Адыгея «Адыгейский республиканский центр оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов» (далее- Центр оценки);
- в) органы местного самоуправления муниципальных районов, городских округов Республики Адыгея;
- г) ГБУ ДПО РА «Адыгейский республиканский институт повышения квалификации».

II. Совместная деятельность субъектов резерва управленческих кадров

2.1. Совместная работа с органами местного самоуправления по формированию, подготовке и использованию резерва управленческих кадров осуществляется на основании соглашений, заключенных между администрациями муниципальных районов, городских округов Республики Адыгея и Министерством, и предусматривает следующие направления работы:

- определение номенклатуры должностей руководителей в сфере образования, для замещения которых формируется резерв управленческих кадров;
- прогнозирование количества вакантных целевых должностей управленческих кадров;
- реализация принципа единства подходов к формированию требований и критериев отбора лиц, включенных в резерв управленческих кадров, к их

подготовке и личностно-профессиональному развитию, направлениям эффективного использования резерва управленческих кадров;

- формирование и использование единого банка данных резерва управленческих кадров;

- подготовка рекомендаций по развитию личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров, и определяющих направления и способы такого развития (далее - индивидуальные планы профессионального развития).

2.2. Формирование муниципальных резервов управленческих кадров осуществляется органами местного самоуправления муниципальных районов, городских округов Республики Адыгея в установленном ими порядке.

2.3. Формирование республиканского резерва управленческих кадров осуществляется в порядке, предусмотренном настоящим Положением (приложение 1).

2.4. Единый банк данных резерва управленческих кадров формируется и ведется Центром оценки и может быть использован субъектами резерва управленческих кадров для организации своевременного замещения вакантных должностей руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций.

2.5. Субъекты резерва управленческих кадров, участвующие в формировании и использовании единого банка данных резерва управленческих кадров, руководствуются Регламентом взаимодействия, утвержденным Министерством образования и науки Республики Адыгея (приложение 2).

2.6. По результатам изучения и оценки личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в единый банк данных управленческих кадров, Центром оценки разрабатываются рекомендации по развитию личностно-профессиональных ресурсов, определяющие направления и способы такого развития, и направляются лицам, включенным в резерв управленческих кадров.

2.7. Рекомендации по развитию личностно-профессиональных ресурсов отражаются в индивидуальных планах профессионального развития лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

2.8. На основе индивидуальных планов профессионального развития лиц, включенных в резерв управленческих кадров, органы местного самоуправления муниципальных районов, городских округов Республики Адыгея, руководители организаций, подведомственных Министерству, составляют заявки на проведение курсов повышения квалификации, семинаров, тренингов и иных форм развития личностно-профессиональных

ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров, и направляют в ГБУ ДПО РА «Адыгейский республиканский институт повышения квалификации».

2.9. ГБУ ДПО РА «Адыгейский республиканский институт повышения квалификации» разрабатывает комплексную программу подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров, и направляет ее в Центр оценки.

2.10. С целью измерения динамики изменения уровня развития личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров, Центр оценки проводит оценочные и диагностические мероприятия, результаты которых используются для изучения эффективности работы субъектов с резервом управленческих кадров.

2.11. Информация о резерве управленческих кадров размещается на официальных сайтах Министерства и Центра оценки в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», сайтах органов местного самоуправления муниципальных районов, городских округов Республики Адыгея.

III. Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров

3.1. По результатам работы с резервом управленческих кадров не реже одного раза в год, а также нарастающим итогом за два и три года Министерство организует проведение оценки эффективности такой работы в форме мониторингов.

3.2. Эффективность работы с резервом управленческих кадров определяется исходя из целей и задач их формирования и использования, а также по отдельным этапам (привлечение и отбор, развитие личностно-профессиональных ресурсов и обучение, использование резерва управленческих кадров и т.п.).

3.3. Основными показателями эффективности работы с резервом управленческих кадров, используемыми в рамках мониторинга, являются:

-доля лиц, назначенных из резерва управленческих кадров, в общем количестве лиц, включенных в резерв управленческих кадров (отражает степень использования лиц, включенных в резерв управленческих кадров, мобильность кадрового резерва);

-доля назначений на целевые управленческие должности в общем количестве назначений из резерва управленческих кадров (отражает эффективность планирования и использования резерва управленческих кадров как источника замещения должностей);

-доля назначений из резерва управленческих кадров в общем количестве назначений на управленческие должности (отражает эффективность резерва управленческих кадров как инструмента формирования кадрового состава).

3.4. К дополнительным показателям эффективности работы с резервом управленческих кадров могут быть отнесены:

- показатели эффективности привлечения и отбора в резерв управленческих кадров (общий уровень развития личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров, включая уровень образования, профессионального и управленческого опыта, результаты прохождения оценочных процедур, итоговый средний рейтинговый балл кандидатов, участвовавших в отборе и лиц, включенных в резерв управленческих кадров; соотношение представленных кандидатов в резерв управленческих кадров и зачисленных в резерв управленческих кадров; иные показатели);

- показатели личностно-профессионального развития и обучения лиц, включенных в резерв управленческих кадров (доля лиц, принявших участие в образовательных программах и мероприятиях в период нахождения в резерве управленческих кадров; удовлетворенность лиц, включенных в резерв управленческих кадров, уровнем реализации образовательных программ, в которых они принимали участие; динамика изменения уровня развития личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров; уровень личностно-профессиональных достижений лиц, включенных в резерв управленческих кадров; доля лиц, включенных в резерв управленческих кадров, получивших назначения, из числа прошедших подготовку);

-иные показатели, установленные субъектами формирования резервов управленческих кадров.

3.5. Для каждого из показателей определяются индикаторы (критерии) его достижения с учетом накопленной кадровой статистики и сравнения текущего состояния работы с резервом управленческих кадров с предшествующими периодами, а также с состоянием аналогичных показателей в различных муниципалитетах.

Уточнение содержания показателей и индикаторов (критериев) эффективности работы с резервом управленческих кадров осуществляется по мере накопления данных кадровой статистики, анализа и обобщения практики работы с резервом управленческих кадров.

Порядок формирования республиканского резерва управленческих кадров в Республике Адыгея

I. Общие положения

1.1. Настоящий порядок определяет правила формирования республиканского резерва управленческих кадров в Республике Адыгея.

1.2. Понятия, используемые в настоящем Порядке, применяются в тех же значениях, что и в пункте 1.2. Положения о резерве управленческих кадров системы образования Республики Адыгея.

1.3. Номенклатура должностей республиканского резерва управленческих кадров в Республике Адыгея - должности руководителей образовательных организаций Республики Адыгея, подведомственных Министерству образования и науки Республики Адыгея.

II. Требования к кандидатам на включение в республиканский резерв руководителей

2.1. Республиканский резерв формируется по двум группам в зависимости от уровня готовности кандидата для замещения должности руководителя образовательной организации:

1) группа №1 – лица, компетенции, опыт и общий уровень подготовки которых соответствуют общим и специальным требованиям, указанным в п.2.2, п.2.3 настоящего Порядка;

2) группа № 2 - лица, компетенции, опыт и общий уровень подготовки которых соответствуют общим требованиям, указанным в п.2.2. настоящего Порядка.

2.2. К кандидатам на включение в республиканский резерв управленческих кадров предъявляются следующие общие требования:

- возраст от 25 до 55 лет;
- высшее образование, стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет;
- высокий личностно-профессиональный потенциал и мотивация к включению в резерв руководителей;
- наличие профессиональных достижений, характеризующих кандидата как эффективного специалиста, обладающего способностями к управлению;
- потребность в профессиональной самореализации и повышении образовательного уровня;
- коммуникабельность, уверенность в себе, позитивное мышление, активная жизненная позиция;

- отсутствие судимости;
- отсутствие заболеваний, препятствующих осуществлению педагогической деятельности.

2.3. К кандидатам в республиканский резерв управленческих кадров группы №1 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.

III. Порядок отбора на включение в республиканский резерв управленческих кадров

3.1. Выдвижение кандидатов для включения в республиканский резерв управленческих кадров может проводиться следующими способами:

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

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

3.3. Для включения в республиканский резерв управленческих кадров кандидат предъявляет паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, а также следующий перечень документов:

- а) заявление кандидата по форме согласно приложению 1 к настоящему Порядку;

- б) представление муниципального органа управления образованием, государственной организации, подведомственной Министерству, на имя Министра образования и науки Республики Адыгея согласно приложению 2 к настоящему Порядку (при наличии);

- в) анкета кандидата с приложением фотографии по форме согласно приложению 3 к настоящему Порядку;

- г) согласие на обработку персональных данных по форме согласно приложению 4 к настоящему Порядку;

- д) копия паспорта или иного документа, удостоверяющего личность;

- е) копии документов об образовании и о квалификации, о дополнительном профессиональном образовании, а также по желанию гражданина - о присвоении ученой степени, ученого звания (вместе с оригиналами);

- ж) копия трудовой книжки и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством Российской Федерации порядке, и (или) иные документы, подтверждающие служебную (трудовую) деятельность;

з) справка об отсутствии судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;

3) иные документы, отражающие результаты профессиональной деятельности (по желанию кандидата).

3.4. Отбор на включение в республиканский резерв управленческих кадров производится по приказу Министерства не реже одного раза в год.

3.5. Отбор кандидатов проводится в два этапа:

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

3.6. 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;

- проверка полноты и правильности оформления, анализ представленных документов;

- подготовка списков кандидатов, имеющих право допуска ко второму этапу отбора и не допущенных ко второму этапу отбора;

- опубликование приказа Министерства о допуске кандидатов ко второму этапу отбора в резерв;

- информирование кандидатов об итогах первого этапа отбора в резерв одним из способов, указанных ими в заявлении о включении в республиканский резерв управленческих кадров.

3.7. Работа, связанная с объявлением, организацией, проведением первого этапа отбора кандидатов в республиканский резерв управленческих кадров, осуществляется Центром оценки.

3.8. Не позднее 3-х рабочих дней со дня издания приказа Министерства 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 документы, регламентирующие порядок отбора кандидатов в республиканский резерв управленческих кадров.

3.9. В течение 32 календарных дней со дня опубликования объявления Центром оценки организуется прием и регистрация представленных документов, устанавливается их соответствие перечню документов, установленному пунктом 3.3. настоящего Порядка.

3.10. Несвоевременное представление документов или представление их не в полном объеме является основанием для отказа в их приеме и регистрации.

3.11. 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, установленным пунктом 2.2. настоящего

Порядка.

3.12. По итогам рассмотрения документов Центр оценки формирует списки кандидатов, имеющих право допуска ко второму этапу отбора, и направляет их в адрес Министерства для издания приказа об итогах первого этапа отбора.

3.13. 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.

3.14. Если в период проведения первого этапа отсутствуют заявки либо в результате проведения первого этапа не были выявлены кандидаты, отвечающие указанным требованиям, Министерство принимает решение о признании отбора несостоявшимся.

3.15. 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 личных качеств;
- собеседование в форме защиты кандидатом управленческого проекта по развитию образовательной организации (далее – Управленческий проект).

3.16. Второй этап отбора проводит комиссия по формированию республиканского резерва управленческих кадров в Республике Адыгея (далее - Комиссия). Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии (не менее 9 человек).

В состав Комиссии включаются работники Министерства, в том числе сотрудники отдела правового, кадрового обеспечения, социальной защиты участников образовательного процесса и информационно-технологического обеспечения, отделов Министерства, курирующих деятельность образовательных организаций общего, дополнительного, профессионального, дополнительного профессионального образования, представители муниципальных районов и городских округов Республики Адыгея, Адыгейской республиканской организации Профсоюза образования, Общественного Совета при Министерстве, а также образовательных, научных и иных организаций.

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

3.18. Председателем Комиссии является Министр образования и науки Республики Адыгея. 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 (специалист отдела Министерства, курирующего кадровую работу), который осуществляет организационное обеспечение работы Комиссии: подготовка заседаний, ведение протоколов заседаний Комиссии. Секретарь комиссии не принимает участие в голосовании.

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

3.20. 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.

3.21. Тестирование, а также диагностика развития личных качеств (далее-диагностика) предшествуют собеседованию и проводятся Центром оценки в присутствии уполномоченного председателем Комиссии члена Комиссии не позднее чем за неделю до даты проведения собеседования. Перечень вопросов для проведения тестирования разрабатывается Центром оценки и утверждается приказом Министерства.

Перечень нормативно-правовых актов и примерных вопросов для подготовки к тестированию также разрабатывается Центром оценки и размещается на официальных сайтах Министерства и Центра оценки.

Тесты содержат не менее 30 вопросов, обеспечивающих проверку знаний кандидата по следующим блокам:

- специфика отрасли «Образование»;
- правила и нормы по охране труда и экологической безопасности;
- основы гражданского, трудового, бюджетного законодательства;
- основы управления учреждением, финансового аудита и планирования;
- основы менеджмента.

3.22. Кандидатам предоставляется не менее 90 минут для прохождения тестирования. В случае, если кандидат ответил правильно на 40 и более процентов вопросов от общего количества, он считается прошедшим тестирование и допускается к собеседованию.

Подведение итогов тестирования основывается на балльной системе, по результатам тестирования кандидатам выставляются баллы в соответствии с долей верных ответов на вопросы тестовых заданий в общем количестве тестовых заданий (табл.1).

Таблица 1

Количество баллов	Доля верных ответов на вопросы тестовых заданий (%)
12	90 - 100
10	80 - 89
8	70 - 79
6	60 - 69

4	50 - 59
2	40 - 49
0	0 - 39

3.23. По завершении тестирования в течение 10 минут кандидат проходит диагностику, позволяющую определить особенности личных качеств и потенциал кандидата как лидера в коллективах и группах людей.

Материалы диагностики основаны на методике, позволяющей получить аналитическую оценку уровня развития отдельных личных качеств, необходимых для руководителя.

Результаты диагностики определяются при помощи специального программного обеспечения и являются интегральной оценкой личных качеств кандидата.

3.24. 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.

3.25. По итогам прохождения кандидатами тестирования и диагностики Центром оценки оформляется протокол результатов тестирования и диагностики кандидатов на включение в республиканский резерв руководителей образовательных организации в Республике Адыгея (приложение 5), который подписывает директор Центра оценки и уполномоченный председателем Комиссии член Комиссии, присутствовавший на тестировании. Протокол в течение 3-х рабочих дней направляется в Комиссию.

3.26. В протоколе результатов тестирования и диагностики делается отметка о том, что бланк результатов диагностики личных качеств кандидата прилагается или не прилагается.

3.27. 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 резерв управленческих кадров.

3.28. 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.

3.29. 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 и диагностики.

3.30. Не позднее чем за 5 (пять) календарных дней до даты проведения собеседования приказ Министерства об итогах тестирования и диагностики, и информация о дате, месте, времени и порядке проведения собеседования

доводятся до сведения кандидатов одним из способов, указанных ими в заявлении о включении в республиканский резерв управленческих кадров.

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

3.32. 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);

- степень проработанности структурных элементов проекта (полнота, углубленность, конкретность и т.д.);

- 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 (характер организационно-деятельностного ресурса).

При защите кандидатом Управленческого проекта Комиссия также оценивает сформированность у кандидата отдельных личностно-профессиональных ресурсов, том числе с учетом интегральной оценки личных 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, адаптация стиля общения в соответствии с поставленными задачами и настроением слушателей;

- системность и аналитичность мышления;
- стремление к самосовершенствованию и профессиональной самореализации;
- позитивность мышления, активная жизненная позиция;
- восприимчивость к новым идеям;
- объективность и справедливость.

3.33. Участники заседания Комиссии, за исключением секретаря 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. 3.32.

Лист индивидуального оценивания защиты Управленческого проекта приведен в приложении 6 к настоящему Положению.

3.34. 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 (приложение 7), который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

3.35. 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 резерв руководителей, и принимает в установленном порядке решение о включении кандидатов в группу №1 или группу №2 республиканского резерва управленческих кадров либо решение об отказе в таком включении.

3.36. В течение 3-х рабочих дней со дня принятия Комиссией решения издается приказ Министерства о результатах отбора в республиканский резерв управленческих кадров.

3.37. В течение 10 (десяти) календарных дней со дня подписания приказа о результатах отбора в республиканский резерв:

- информация о лицах, включенных в резерв управленческих кадров (фамилия, имя, отчество, должность и место работы (при наличии)), размещается на официальных сайтах Министерства и Центра оценки в сети «Интернет»;

- кандидатам, участвовавшим и не прошедшим второй этап отбора, сообщается о решении комиссии одним из способов, указанных ими в заявлении о включении в республиканский резерв управленческих кадров.

3.38. Документы кандидатов, не допущенных к участию во втором этапе отбора, и кандидатов, участвовавших в отборе, но не прошедших 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 с 1 января года, следующего за годом истечения вышеуказанного срока.

IV. Порядок нахождения в республиканском резерве управленческих кадров

4.1. Нахождение в резерве управленческих кадров лица, включенного в состав республиканского резерва управленческих кадров, допускается на период до 3 (трех) лет.

4.2. Нахождение в республиканском резерве управленческих кадров предполагает подготовку и личностно-профессиональное развитие лиц в различных областях компетентности, прогресс в каждой из которых подлежит измерению и отражается в банке данных республиканского резерва управленческих кадров.

4.3. Подготовка и личностно-профессиональное развитие осуществляется в следующих формах:

- участие в курсах, семинарах, конференциях, форумах, тренингах, совещаниях и других мероприятиях, направленных на развитие личностно-профессиональных ресурсов кандидатов;

- участие в проектной и экспертной деятельности, в индивидуальных и групповых консультациях;

- получение лицами, состоящими в группе №2 республиканского резерва управленческих кадров, дополнительного профессионального образования в соответствии с квалификационными требованиями, предъявляемыми к должности руководителя образовательной организации;

- 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).

4.4. Сопровождение личностно-профессионального развития лиц, состоящих в республиканском резерве, обеспечивается Центром оценки совместно с Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов ГБУ ДПО РА «Адыгейский республиканский институт повышения квалификации».

4.5. Для реализации программ подготовки и развития личностно-профессиональных ресурсов лиц, состоящих в республиканском резерве, могут привлекаться научные, образовательные и иные организации.

4.6. С целью формирования и корректировки индивидуальных планов профессионального развития лиц, состоящих в республиканском резерве, Центром оценки могут использоваться разные методики оценки, включая тестирование, решение кейсов, оценку результатов участия в программах,

проектах и мероприятиях по личностно-профессиональному развитию, учет других наиболее значимых профессиональных достижений.

4.7. Центр оценки формирует и ведет банк данных республиканского резерва управленческих кадров, вносит в него необходимые изменения и дополнения по мере реализации индивидуальных планов профессионального развития лицами, находящимися в республиканском резерве управленческих кадров. Структура банка данных приведена в приложении 8.

Система рейтингования и учета личностно-профессионального развития лиц, находящихся в республиканском резерве управленческих кадров, разрабатывается Центром оценки.

4.8. В случае изменений на должностном и образовательном уровнях, изменений анкетно - биографических данных лиц, состоящих в республиканском резерве управленческих кадров, сведения об изменениях направляются указанными лицами в Центр оценки в течение 15 (пятнадцати) календарных дней.

4.9. Лица, включенные в группу № 2 республиканского резерва управленческих кадров, после получения соответствующего образования, указанного в п.3.3 и предоставления Центру оценки соответствующего документа, переводятся в группу №1 приказом Министерства.

V. Порядок выдвижения на вакантные должности лиц, включенных в республиканский резерв управленческих кадров

5.1. Выдвижение лиц из республиканского резерва управленческих кадров для назначения осуществляется при наличии вакантной должности в государственных образовательных организациях Республики Адыгея.

5.2. При возникновении вакантной должности руководителя государственной образовательной организации, подведомственной Министерству, руководители структурных подразделений Министерства обеспечивают подбор кандидатуры из числа лиц, находящихся в группе №1 республиканского резерва управленческих кадров.

5.3. Нахождение лица в республиканском резерве управленческих кадров не влечет за собой обязательное назначение его на вакантные должности руководителей образовательных организаций в Республике Адыгея.

VI. Исключение из республиканского резерва управленческих кадров

6.1. Исключение из республиканского резерва управленческих кадров оформляется приказом Министерства.

6.2. Основаниями для исключения из республиканского резерва управленческих кадров являются:

- 1) личное заявление об исключении из республиканского резерва управленческих кадров;
- 2) непрерывное пребывание в республиканском резерве 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).

6.3. В случае исключения лица из республиканского резерва управленческих кадров по одному из оснований, предусмотренных подпунктами 4-5 настоящего пункта, повторное включение его в республиканский резерв управленческих кадров не допускается.

Отказ от целевой управленческой должности, требующей переезда в другой муниципальный район (городской округ) Республики Адыгея, не является основанием для исключения из республиканского резерва управленческих кадров.

6.4. Копия приказа об исключении лица из республиканского резерва управленческих кадров в течение 15 (пятнадцати) календарных дней направляется данному лицу одним из способов, указанным им в заявлении о включении в республиканский резерв.

6.5. Документы кандидатов, прошедших отбор и включенных в республиканский резерв управленческих кадров, хранятся в Центре оценки на протяжении всего срока пребывания в республиканском резерве и подлежат уничтожению с 1 января года, следующего за годом истечения срока пребывания в резерве управленческих кадров.

Приложение 1 к Порядку
формирования республиканского
резерва управленческих кадров

Министру образования и науки Республики Адыгея,
председателю Комиссии по формированию
республиканского резерва управленческих кадров
в Республике Адыгея

_____ (Ф.И.О.)

_____ (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 республиканский резерв управленческих кадров в Республике Адыгея.

С документами, регламентирующими порядок включения в республиканский резерв управленческих кадров, ознакомлен(а). Согласие на обработку персональных данных прилагаю.

О решении, принятом Комиссией по формированию республиканского резерва управленческих кадров в Республике Адыгея, прошу проинформировать меня следующим(и) способом(-ами):

- письмом по электронной почте, отправленным на адрес: _____
- звонок по номеру телефона _____
- письмом, направленным через оператора почтовой связи на адрес: _____
- письмом, которое получу лично в Центре оценки.

" _____ " _____ 20 _____ г. _____
(подпись)

Приложение 2 к Порядку
формирования республиканского
резерва управленческих кадров в
Республике Адыгея

Министру образования и науки Республики Адыгея,
председателю Комиссии по формированию
республиканского резерва управленческих кадров
в Республике Адыгея

(Ф.И.О.)

Представление

(наименование муниципального органа управления образованием или
государственного учреждения, подведомственного Министерству
образования и науки Республики Адыгея)

рекомендует включить в республиканский резерв управленческих кадров следующих лиц:

№ п/п	ФИО (полностью)	Дата рождения	Место работы/ должность	Адрес места жительства	Контакты (тел., эл. почта)	Согласие кандидата (подпись кандидата)

Дата _____

Должность руководителя _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Анкета
кандидата на включение в республиканский резерв управленческих кадров
в Республике Адыгея

_____ (фамилия имя отчество кандидата)

Дата рождения: " ____ " _____ год

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	Направление подготовки	Квалификация (при наличии)	Наименование организации, на базе которого 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 которого 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:

№ л/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 Адыгея «Адыгейский республиканский центр оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов», зарегистрированного по адресу: г. Майкоп, ул. Прямая, 2 Б (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.	сведения о владении иностранными языками, народов Российской Федерации, уровень владения		

13.	фотографии		
14.	сведения об отсутствии заболеваний, препятствующих осуществлению педагогической деятельности		
15.	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 Адыгея: формирование республиканского резерва управленческих кадров в Республике Адыгея, включение в единый банк данных резерва управленческих кадров Республики Адыгея, а также использование для решения задач по подготовке республиканского резерва управленческих кадров.

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 резерве управленческих кадров.

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

(подпись)

(дата)

Приложение 5 к Порядку формирования
 республиканского резерва
 управленческих кадров в Республике
 Адыгея

Протокол
 результатов тестирования и диагностики кандидата на включение
 в республиканский резерв управленческих кадров в Республике Адыгея

Дата проведения тестирования и диагностики _____

№ п/п	ФИО (полностью)	Место работы кандидата	Количество баллов по тестированию		Доля верно выполненных заданий по тестированию (%)	Результаты диагностики личных качеств (+/-)*
			набранное кандидатом	максимально возможное		

«+» - бланк результатов диагностики личных качеств прилагается

«-» - бланк результатов диагностики личных качеств не прилагается

Директор ГБУ РА АРЦОПМКП _____
 (подпись) (расшифровка подписи)

Уполномоченный
 Председателем член Комиссии _____
 (подпись) (расшифровка подписи)

Лист индивидуального оценивания защиты кандидатом Управленческого проекта

Ф.И.О. кандидата _____
 Место работы (при наличии) _____
 Должность _____
 Тема Управленческого проекта _____

**Шкала оценивания:*

- 0 - явно не выражено
- 1 - скорее выражено, чем нет
- 2 – выражено, но требуется улучшение
- 3 – явно выражено

Максимально возможная сумма баллов		48	
№ п/п	Критерий оценивания	Оценка (0 - 3 балла)*	Комментарий
1.	Актуальность (необходимость и своевременность реализации проектной идеи для совершенствования и развития фрагмента образовательной системы)		
2.	Эффективность (нацеленность на максимально возможные результаты при рациональном использовании имеющихся ресурсов)		
3.	Реалистичность (соответствие требуемых и имеющихся материально-технических и временных ресурсов)		
4.	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)		
5.	Степень проработанности структурных элементов проекта (полнота, углубленность, конкретность и т.д.)		
6.	Согласованность структурных частей проекта: соответствие анализа ситуации – описанию проблем, концепции – основным направлениям деятельности, целей и задач проекта – существующим и необходимым ресурсам (технологическим, организационным, профессиональным,		

	финансовым и т.д.)		
7.	Реализуемость проекта (наличие, вовлеченность и согласованность действий других субъектов образовательной ситуации с действиями автора проекта при его реализации (характер организационно-деятельностного ресурса)		
<i>Оценка личностно-профессиональных ресурсов в ходе защиты Управленческого проекта:</i>			
8.	Знание и понимание основных тенденций развития системы образования, стратегических целей и задач в сфере образования		
9.	Правильное применение законодательной и нормативной правовой базы в сфере образования		
10.	Умение прогнозировать развитие ситуации, учитывать влияние значимых проблем и факторов, видеть и предупреждать возможные риски		
11.	Грамотное выстраивание и структурирование своей речи в процессе выступления, адаптация стиля общения в соответствии с поставленными задачами и настроением слушателей		
12.	Системность и аналитичность мышления		
13.	Стремление к самосовершенствованию и профессиональной самореализации		
14.	Позитивность мышления, активная жизненная позиция		
15.	Восприимчивость к новым идеям		
16.	Объективность и справедливость		
Итого баллов, набранных кандидатом			

_____ 20__ г.

Участник заседания Комиссии

подпись

расшифровка подписи

СВОДНЫЙ ПРОТОКОЛ
результатов второго этапа отбора на включение
в республиканский резерв управленческих кадров в
Республике Адыгея

№ п/п	Ф.И.О. кандидата	Результаты тестирования:			Результаты собеседования (защиты Управленческого проекта)			Результаты второго этапа отбора		
		кол-во баллов, набранное кандидатом	максимально возможный балл	Доля верно выполненных заданий (%)	среднее арифметическое баллов, набранное кандидатом	максимально возможный балл	% от максимального возможного балла	рейтинговый балл	максимально возможный балл	% от максимального возможного балла

Председатель Комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Секретарь Комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Приложение 3 к Порядку формирования республиканского резерва управленческих кадров в Республике Адыгея

Структура Банка данных республиканского резерва управленческих кадров в Республике Адыгея

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Муниципальное образование/наименование организации, в которой работает кандидат и должность (при наличии)	Образование (что и когда окончил, специальности, направление подготовки и квалификация по диплому)	Дополнительное профессиональное образование		Стаж работы	Дата принятия решения Комиссии о включении в резерв руководителей (дата и номер протокола)	№ приказа о включении в резерв	Результаты оценочных процедур (в порядке убывания рейтингового балла)				Участие в мероприятиях, направленных на профессиональное развитие резервиста				Формы самообразования и повышения профессионального мастерства	№ приказа об исключении из резерва	Контактные данные
				Профессиональная переподготовка	Повышение квалификации				педогогический	Стаж руководителя	Рейт нич ий балл	тестир ани е	собес ед овани е	%	балл	%			
Группа №1																			
Группа №2																			

Регламент
взаимодействия ГБУ РА «Адыгейский республиканский центр оценки
профессионального мастерства и квалификаций педагогов» с субъектами резерва
управленческих кадров, участвующими в формировании и использовании
единого банка данных резерва управленческих кадров

1. Общие положения

1.1. Настоящий Регламент взаимодействия ГБУ РА «Адыгейский республиканский центр оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов» (далее - Центр оценки) с субъектами резерва управленческих кадров, участвующими в формировании и использовании единого банка данных резерва управленческих кадров, устанавливает общие правила взаимодействия по формированию и использованию резерва управленческих кадров системы образования Республики Адыгея (далее – взаимодействие, субъекты резерва управленческих кадров, единый банк данных).

1.2. Правовой основой взаимодействия являются следующие документы:

- Общая концепция формирования и использования резерва управленческих кадров в Российской Федерации, одобренная Комиссией при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров (протокол от 29.11.2017 г. №5),

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 89,

- Положение о Министерстве образования и науки Республики Адыгея (утв. постановлением Кабинета Министров Республики Адыгея от 23 апреля 2014 года № 99),

- приказ Министерства образования и науки Республики Адыгея от 16.07.2020 года № 944 «О Концепции повышения эффективности деятельности руководителей образовательных организаций в Республике Адыгея»,

- Соглашения о взаимодействии между Министерством образования и науки Республики Адыгея и Администрациями муниципальных образований Республики Адыгея по реализации Концепции повышения эффективности деятельности руководителей образовательных организаций в Республике Адыгея (от 05.06.2020 г.) (далее – Соглашения, Министерство).

1.3. Взаимодействие осуществляется в целях обеспечения единства подходов к формированию требований и критериев отбора лиц, включенных в резерв управленческих кадров, к их подготовке и личностно-профессиональному развитию, направлениям эффективного использования резерва управленческих кадров.

1.4. Формирование и ведение единого банка данных способствует решению задач по созданию:

-единой системы учета и оценки потенциала управленческих кадров в сфере

образования Республики Адыгея;

- системы скоординированных действий регионального и муниципальных операторов, иных субъектов единого банка данных по развитию личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в единый банк данных;

- механизма оперативного замещения вакантных целевых управленческих должностей системы образования Республики Адыгея;

- единой информационной основы для принятия на региональном и муниципальном уровнях управленческих решений в рамках формирования прогрессивного кадрового отбора среди управленцев.

1.5. В целях организации эффективного взаимодействия Центра оценки с субъектами резерва управленческих кадров Министерство вправе заключать дополнительные договоры и соглашения с муниципальными органами управления образованием.

II. Порядок взаимодействия

2.1. В перечень участников взаимодействия входят региональный и муниципальный операторы, а также в качестве субъектов, использующих материалы единого банка данных для планирования развития личностно-профессиональных ресурсов и подбора кандидатур на вакантную целевую управленческую должность:

- руководители муниципальных органов управления образованием;

- заместители Министра и руководители структурных подразделений Министерства, курирующие подведомственные Министерству организации;

- лица, включенные в резерв управленческих кадров системы образования Республики Адыгея.

2.2. Единый банк данных состоит из следующих частей:

- банк данных республиканского резерва управленческих кадров Республики Адыгея;

- банки данных муниципальных резервов управленческих кадров Республики Адыгея.

2.3. Учет сведений единого банка данных резерва управленческих кадров производится с согласия об обработке личных персональных данных лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

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

- формирование и ведение банка данных резерва руководителей образовательных организаций Республики Адыгея, подведомственных Министерству образования и науки Республики Адыгея;

- администрирование, координация и контроль деятельности муниципальных операторов по ведению единого банка данных;

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

- обеспечение авторизованного доступа муниципальных операторов и иных участников взаимодействия к материалам единого банка данных в случае поступления запросов;

- 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 резерва управленческих кадров;

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

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-ти рабочих дней со дня их принятия.

2.7. Для обеспечения авторизованного доступа участников взаимодействия к материалам единого банка данных в Министерство направляется письменный официальный запрос.

2.8. Центр оценки по поручению Министерства определяет необходимость доступа к единому банку данных и передает в течение 3 рабочих дней лицам, указанным в пункте 2.7. настоящего регламента, логин и пароль доступа на определенный им срок.

2.9. Муниципальным операторам предоставляется расширенное право доступа, включающее просмотр, изменение, копирование и сохранение сведений единого банка данных.

Иным лицам, указанным в пункте 2.1. настоящего регламента, предоставляется ограниченное право доступа, включающее просмотр и копирование сведений, находящихся в банке данных.

2.10. Запрещается передача третьим лицам полученных логинов и паролей.

2.11. Информация о лицах, включенных в муниципальные банки данных, должна быть стандартизирована в соответствии со структурой банка данных резерва управленческих кадров в сфере образования в Республике Адыгея (приложение 1 к настоящему Регламенту взаимодействия).

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

операторов.

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

2.14. 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.

2.15. В случае установления некорректности и (или) неполноты информации в муниципальных банках данных региональный оператор направляет муниципальному оператору извещение о необходимости внесения изменений в муниципальный банк данных.

Муниципальный оператор рассматривает указанное извещение и в течение 5 рабочих дней направляет региональному оператору мотивированное письмо об устранении или об отсутствии возможности для устранения недостатков.

2.16. В ходе мониторинга эффективности работы с резервом управленческих кадров региональный оператор анализирует материалы муниципальных банков данных по следующим показателям:

-особенности используемых оценочных процедур в рамках отбора в муниципальный резерв;

-интенсивность организации работы по развитию личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в муниципальные банки данных;

-успешные муниципальные практики по использованию муниципальных банков данных при назначении на вакантные целевые управленческие должности.

2.17. Отчет о результатах анализа работы по формированию и использованию единого банка данных направляется региональным координатором в Министерство, главам муниципальных образований Республики Адыгея и руководителям муниципальных органов управления образованием для планирования мероприятий и принятия управленческих решений по повышению эффективности взаимодействия.

