



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ  
ПРИМОРСКОГО КРАЯ**

**ПРИКАЗ**

16.11.2020

г. Владивосток

№ пр. 23а-1198

**Об утверждении Единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей руководителей учреждений, подведомственных министерству образования Приморского края, включенных в Реестр организаций, имеющих социальную и (или) экономическую значимость для Приморского края, утвержденный Правительством Приморского края**

В соответствии с постановлением Администрации Приморского края от 27 апреля 2016 года № 168-па «Об утверждении Порядка проведения конкурса на замещение должности руководителя краевого государственного унитарного предприятия, краевого государственного учреждения, включенного в Реестр организаций, имеющих социальную и (или) экономическую значимость для Приморского края, утвержденный Правительством Приморского края»  
п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Единую методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей руководителей учреждений, подведомственных министерству образования Приморского края, включенных в Реестр организаций, имеющих социальную и (или) экономическую значимость для Приморского края, утвержденный Правительством Приморского края.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Первый заместитель министра  
образования Приморского края

И.О. Бушманова

**УТВЕРЖДЕНО**  
приказом министерства образования  
Приморского края  
от «16» ноября 2020 года № пр.23а-  
1198

**Единая методика  
проведения конкурсов на замещение вакантных должностей  
руководителей учреждений, подведомственных министерству образования  
Приморского края, включенных в Реестр организаций, имеющих  
социальную и (или) экономическую значимость для Приморского края,  
утвержденный Правительством Приморского края**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящая методика направлена на повышение объективности и прозрачности при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей руководителей учреждений, подведомственных министерству образования Приморского края, включенных в Реестр организаций, имеющих социальную и (или) экономическую значимость для Приморского края, утвержденный Правительством Приморского края (далее соответственно – конкурсы, руководители).

1.2. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации, допущенных к участию в конкурсах (далее – кандидаты).

**II. Подготовка к проведению конкурсов**

2.1. Подготовка к проведению конкурсов предусматривает выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее – методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных процедур.

2.2. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур используются не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки.

2.3. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется в соответствии с методами и критериями оценки согласно разделу 4 настоящей методики.

2.4. Методы оценки позволяют оценить профессиональные и личностные качества кандидата.

2.4. В методике оценки определен максимальный балл за выполнение каждого конкурсного задания, процент максимального балла, позволяющий считать задание выполненным, и критерии для формирования рейтинга кандидатов по итогам конкурсных процедур.

2.5. При подготовке к проведению конкурсов отделом организационно-

правового и кадрового обеспечения министерства образования Приморского края уточняется участие в составе конкурсной комиссии независимых экспертов, а также выбор конкурсных процедур.

### **III. Объявление конкурса и срок приема документов**

3.1. На официальном сайте Правительства Приморского края и министерства образования Приморского края в информационно-телекоммуникационной сети Интернет размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее – объявление о конкурсе).

3.2. Срок приема документов – 21 рабочий день со дня размещения объявления о конкурсе на официальном сайте.

3.3. Заявление о допуске к участию в конкурсе и документы кандидатом на должность предоставляются лично по адресу: г. Владивосток, ул. Алеутская, 45а, каб. 511 или направляются посредством услуг почтовой связи по адресу: 690110, г. Владивосток, ул. Светланская, 22, министерство образования Приморского края, каб. 511.

3.4. Оригиналы документов, копии которых направлены с использованием услуг почтовой связи, представляются лично секретарю конкурсной комиссии кандидатом на замещение должности руководителя краевого государственного учреждения, подведомственного министерству образования Приморского края, включенного в Реестр организаций, имеющих социальную и (или) экономическую значимость для Приморского края, утвержденный Правительством Приморского края, по прибытии на конкурс.

### **IV. Методы и критерии оценивания конкурсных процедур**

4.1. Конкурс проводится в один этап и предусматривает не менее двух из трех форм конкурсной процедуры в виде:

- тестирования;
- презентации программы развития учреждения;
- индивидуального собеседования.

4.2. Конкурсная процедура в виде тестирования проводится на бумажном носителе или с использованием автоматизированной системы тестирования.

Цель – определение профессионального уровня кандидата по пяти основным блокам:

- государственная политика в сфере образования – определение компетентности кандидата на должность руководителя в реализации государственной образовательной политики, умения сопоставлять приоритеты развития государственной образовательной политики и реальной образовательной практики;
- правовые основы управления образовательной организацией – определение компетентности кандидата в правовом регулировании

деятельности образовательных учреждений, готовность применения правовых знаний в процессе принятия управленческих решений;

- финансово-экономические основы управления образовательной организацией – определение компетентности кандидата в реализации современных моделей финансирования образования, новых подходов к оплате труда педагогических работников с учетом всех видов выполняемой ими работы;

- деловое администрирование – определение компетентности кандидата в эффективности управления образовательным учреждением, ролевой функции менеджера образования;

- современные образовательные технологии – определение компетентности кандидата в современных педагогических технологиях, продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентностного подхода, развивающего обучения.

Тестирование проводится в течение 40 минут и включает в себя 25 вопросов – по пять из каждого блока.

Каждый кандидат имеет право пройти тест только один раз.

По истечении 40 минут процедура тестирования завершается.

По окончании тестирования заполняется оценочный лист в соответствии с приложением № 1.

По итогам тестирования кандидат должен набрать не менее 15 баллов.

4.3. Конкурсная процедура в виде презентации программы развития учреждения.

Цель – оценка профессиональных возможностей кандидата по стратегическому планированию деятельности образовательного учреждения

Презентация концепции развития учреждения представляет собой электронный проект в формате Power Point.

Проект должен содержать следующие разделы:

- тема проекта;
- разработчик проекта;
- аналитическое обоснование актуальности проекта;
- цель проекта;
- планируемые результаты;
- мероприятия по решению проектных задач, в т.ч. сетевой график реализации проекта;
- необходимый ресурс для реализации проекта, в т.ч. бюджет проекта с указанием объемов и источников финансирования;
- риски реализации проекта и пути их преодоления.

Количество слайдов – не более 15.

Время, отведенное на презентацию проекта, – не более 15 минут.

Критерии оценивания:

- актуальность – ориентация программы на решение наиболее значимых проблем, в результате которой может быть достигнут максимально возможный полезный эффект развития;

- прогностичность – отражение в целях программы и планируемых действиях не только сегодняшних, но и будущих требований к образовательному учреждению и изменений в условиях его деятельности;

- рациональность – наличие в программе таких целей и мер по их достижению, которые для данного комплекса решаемых проблем и при имеющихся ресурсах позволяют получить максимальный полезный эффект;

- реалистичность – соответствие между целями программы и необходимыми для их достижения средствами;

- целостность – полнота действий, планируемых для достижения поставленных целей, а также согласованность связей между ними;

- контролируемость – качество программы по определению конечных и промежуточных целей (ожидаемых результатов), позволяющее проверять реально полученные результаты на их соответствие целям;

- чувствительность к сбоям – свойство программы, позволяющее своевременно обнаруживать отклонения реального положения дел от запланированного.

Каждый показатель оценивается по трехбалльной системе:

- критерий не представлен - 0 баллов;
- критерий представлен частично - 1 балл;
- критерий представлен на допустимом уровне - 2 балла;
- критерий представлен полностью - 3 балла;

По окончании презентации члены конкурсной комиссии заполняют оценочный лист в соответствии с приложением № 2.

По итогам презентации кандидат должен набрать не менее 14 баллов.

4.4. Конкурсная процедура в виде индивидуального собеседования.

Цель – оценка профессиональных качеств кандидатов, которая заключается в устных ответах на вопросы по основным темам,

Индивидуальное собеседование с кандидатом проводит комиссия.

Индивидуальное собеседование состоит не менее чем из пяти вопросов.

Время собеседования – не более 30 минут.

Каждый вопрос оценивается по следующим критериям:

ответ неверный или отсутствует	- 0 баллов;
ответ не отражает сути вопроса	- 1 балл;
ответ достаточно полный, но содержит существенные ошибки или неточности	- 2 балла;
ответ полный, демонстрирующий глубокие знания	

кандидата по данному вопросу
------------------------------

- 3 балла.
------------

По окончании индивидуального собеседования члены конкурсной комиссии заполняют оценочный лист в соответствии с приложением № 3.

Собеседование считается пройденным, если количество баллов составляет не менее 70% от максимального количества баллов, которые возможно набрать.

4.5. При подведении итогов победителем признается кандидат, набравший наибольшее количество баллов по результатам всех запланированных конкурсных процедур.

4.6. В случае если по итогам конкурсных процедур кандидаты имеют одинаковое количество баллов, проводится голосование членов конкурсной комиссии. При равенстве голосов решающим является голос председателя комиссии.

4.7. Конкурсной комиссией могут рекомендоваться в кадровый резерв кандидаты, набравшие не менее 50 процентов максимального балла.

Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв по результатам конкурса на замещение вакантных должностей руководителей учреждений, подведомственных министерству образования Приморского края, оформляется в письменной форме.

Приложение № 1  
к Единой методике проведения  
конкурсов на замещение вакантных  
должностей

**Оценочный лист конкурсной процедуры**  
в форме тестирования

---

фамилия, имя, отчество кандидата

---

наименование организации, на должность руководителя которой претендует кандидат

Номер вопроса	Вопрос	Количество баллов
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		
15.		
16.		
17.		
18.		
19.		
20.		
21.		
22.		
23.		
24.		
25.		
<b>Итого</b>		

Приложение № 2  
к Единой методике проведения  
конкурсов на замещение вакантных  
должностей

**Оценочный лист конкурсной процедуры  
в форме презентации программы развития учреждения**

\_\_\_\_\_

фамилия, имя, отчество кандидата

\_\_\_\_\_

наименование организации, на должность руководителя которой претендует кандидат

Наименование критерия	Раскрытие критерия	Количество баллов
Актуальность	ориентация программы на решение наиболее значимых проблем, в результате которой может быть достигнут максимально возможный полезный эффект развития	
Прогностичность	отражение в целях программы и планируемых действиях не только сегодняшних, но и будущих требований к образовательному учреждению и изменений в условиях его деятельности	
Рациональность	наличие в программе таких целей и мер по их достижению, которые для данного комплекса решаемых проблем и при имеющихся ресурсах позволяют получить максимальный полезный эффект	
Реалистичность	соответствие между целями программы и необходимыми для их достижения средствами	
Целостность	полнота действий, планируемых для достижения поставленных целей, а также согласованность связей между ними	
Контролируемость	качество программы по определению конечных и промежуточных целей (ожидаемых результатов), позволяющее проверять реально полученные результаты на их соответствие целям	
Чувствительность к сбоям	свойство программы, позволяющее своевременно обнаруживать отклонения реального положения дел от запланированного	
<b>Итого</b>		

Член конкурсной комиссии \_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_

фамилия, имя, отчество



Приложение № 3  
к Единой методике проведения  
конкурсов на замещение вакантных  
должностей

**Оценочный лист конкурсной процедуры  
в форме собеседования**

\_\_\_\_\_  
фамилия, имя, отчество кандидата

\_\_\_\_\_  
наименование организации, на должность руководителя которой претендует кандидат

**Вопрос 1.**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Критерий оценки		Оценка
ответ неверный или отсутствует	0 баллов	
ответ не отражает сути вопроса	1 балл	
ответ достаточно полный, но содержит ошибки или неточности	2 балла	
ответ полный, демонстрирующий глубокие знания кандидата по данному вопросу	3 балла	

**Вопрос 2.**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Критерий оценки		Оценка
ответ неверный или отсутствует	0 баллов	
ответ не отражает сути вопроса	1 балл	
ответ достаточно полный, но содержит ошибки или неточности	2 балла	
ответ полный, демонстрирующий глубокие знания кандидата по данному вопросу	3 балла	

**Вопрос 3.**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Критерий оценки		Оценка
ответ неверный или отсутствует	0 баллов	

ответ не отражает сути вопроса	1 балл	
ответ достаточно полный, но содержит ошибки или неточности	2 балла	
ответ полный, демонстрирующий глубокие знания кандидата по данному вопросу	3 балла	

**Вопрос 4.**


---



---



---

<b>Критерий оценки</b>		<b>Оценка</b>
ответ неверный или отсутствует	0 баллов	
ответ не отражает сути вопроса	1 балл	
ответ достаточно полный, но содержит ошибки или неточности	2 балла	
ответ полный, демонстрирующий глубокие знания кандидата по данному вопросу	3 балла	

**Вопрос 5.**


---



---



---

<b>Критерий оценки</b>		<b>Оценка</b>
ответ неверный или отсутствует	0 баллов	
ответ не отражает сути вопроса	1 балл	
ответ достаточно полный, но содержит ошибки или неточности	2 балла	
ответ полный, демонстрирующий глубокие знания кандидата по данному вопросу	3 балла	

<b>Результаты собеседования</b>	<b>Общее количество баллов</b>
<b>Итого</b>	

Член конкурсной комиссии \_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_ фамилия, имя, отчество