

Отдел образования и молодежной политики
администрации Кировского городского округа
Ставропольского края
357300, г. Новопавловск, пл. Ленина, 1

ПРИКАЗ

17 декабря 2021 г.

г. Новопавловск

№ 581/1

Об организации работы по формированию, ведению, подготовке и использованию кадрового резерва на должности руководителей муниципальных образовательных организаций Кировского городского округа Ставропольского края

В соответствии с изменениями, внесенными 11 июня 2021 года в постановление Губернатора Ставропольского края от 12 мая 2014 года № 239 «О формировании, ведении, подготовке и использовании резерва управленческих кадров Ставропольского края», в целях формирования кадрового резерва отдела образования и молодежной политики АКГО СК для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных образовательных организаций Кировского городского округа Ставропольского края и работы с ним

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

1.1. Положение о формировании, подготовке и использовании кадрового резерва на должности руководителей муниципальных образовательных организаций Кировского городского округа Ставропольского края (Приложение № 1).

1.2. Порядок проведения конкурса по формированию кадрового резерва на должности руководителей муниципальных образовательных организаций Кировского городского округа Ставропольского края (Приложение № 2).

1.3. Положение о комиссии по формированию и подготовке кадрового резерва на должности руководителей муниципальных образовательных организаций Кировского городского округа Ставропольского края (Приложение № 3).

1.4. Перечень должностей, на которые формируется кадровый резерв на должности руководителей муниципальных образовательных организаций Кировского городского округа Ставропольского края и квалификационные требования к кандидатам, для включения их в резерв (Приложение № 4).

1.5. Порядок подготовки лиц, включенных в кадровый резерв на должности руководителей муниципальных образовательных организаций Кировского городского округа Ставропольского края (Приложение № 5).

2. Признать утратившими силу следующие приказы отдела образования и молодежной политики АКГО СК:

от 03 мая 2018 г. № 183 «О формировании, ведении, подготовке и использовании муниципального резерва управленческих кадров на должности руководителей муниципальных образовательных организаций Кировского городского округа Ставропольского края»

от 22 мая 2018 г. № 203/1 «О некоторых вопросах по формированию и подготовке резерва управленческих кадров отдела образования и молодежной политики АКГО СК»

от 10 января 2019 г. № 11 «О проведении конкурса по формированию резерва управленческих кадров на должности руководителей муниципальных образовательных организаций Кировского городского округа Ставропольского края».

3. Контроль за исполнение данного приказа оставляю за собой.

И.о. начальника отдела образования
и молодежной политики администрации
Кировского городского округа
Ставропольского края



И.В.Битик.

Приложение № 1
к приказу отдела образования и
молодежной политики администрации
Кировского городского округа
Ставропольского края
от 17 декабря 2021 г. № 581/1

ПОЛОЖЕНИЕ

о формировании, подготовке и использовании кадрового резерва на
должности руководителей муниципальных образовательных организаций
Кировского городского округа Ставропольского края

1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок формирования, подготовки и использования кадрового резерва на должности руководителей муниципальных образовательных организаций Кировского района Ставропольского края.

1.2. Правовое регулирование отношений, связанных с формированием, ведением, подготовкой и использованием кадрового резерва осуществляется в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Ставропольского края и иными нормативными правовыми актами Ставропольского края и настоящим Положением.

1.3. Резерв формируется в целях:
повышения качества и эффективности работы образовательных организаций Кировского городского округа Ставропольского края;
своевременного замещения должностей руководителей муниципальных образовательных организаций Кировского городского округа СК
обеспечения непрерывности и преемственности во всех сферах управления.

1.4. При формировании резерва должны соблюдаться принципы:
законности;
доступности информации о резерве;
добровольности участия в конкурсе для включения в резерв;
объективности оценки профессиональных, деловых и личностных качеств лиц, претендующих на включение в резерв;
соблюдения равенства прав претендентов при формировании резерва;
создания условий для профессионального развития лиц, включенных в резерв;
эффективности использования резерва.

1.5. Формирование, подготовка и использование кадрового резерва для замещения должностей руководителей муниципальных образовательных организаций Кировского городского округа Ставропольского края, осуществляется в порядке, определяемом нормативными правовыми актами

отдела образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края.

2. Формирование кадрового резерва

2.1. Формирование кадрового резерва осуществляется на конкурсной основе.

Проведение конкурса по формированию кадрового резерва (далее - конкурс) осуществляется на основании приказа отдела образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края и в порядке, им определяемом.

2.2. Состав комиссии по формированию и подготовке кадрового резерва, а также перечень групп управленческих должностей, на которые формируется резерв, и квалификационные требования к ним утверждаются приказом отдела образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края.

2.3. На каждую управленческую должность должно быть не менее двух кандидатов.

2.4. Включение претендента в кадровый резерв, а также исключение его из кадрового резерва осуществляется на основании приказа отдела образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края.

В течение двух недель со дня вступления в силу вышеуказанного приказа отдела образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» размещается информация о включении кандидатов в резерв или об исключении их из кадрового резерва.

2.5. Срок нахождения кандидата в кадровом резерве составляет три года. Датой включения кандидата в кадровый резерв считается дата издания приказа отдела образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края о его включении в кадровый резерв, если иное не указано в данном приказе отдела образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края.

2.6. Срок нахождения кандидата в кадровом резерве продлевается приказом отдела образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края на три года на основании ходатайства лица, ответственного за подготовку кандидата к замещению должности, при условии успешного выполнения в полном объеме кандидатом плана – графика подготовки кандидата (за весь период нахождения в резерве).

Продление срока нахождения кандидата в резерве исчисляется с даты, следующей за датой окончания срока его нахождения в резерве. Возможно неоднократное продление срока нахождения кандидата в кадровом резерве.

3. Организация работы с кадровым резервом

3.1. Организацию работы с кадровым резервом осуществляют: отдел образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа, руководители образовательных организаций, подведомственных отделу образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края.

3.2. Отдел образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края:

1) принимает участие в:

определении потребности в кадровом резерве;

подготовке правовых актов администрации по вопросам формирования, ведения, подготовки и использования резерва;

информационном обеспечении мероприятий, проводимых в рамках формирования резерва;

2) осуществляет:

организационное обеспечение проведения конкурса для замещения должностей руководителей образовательных организаций, подведомственных отделу образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края;

организационное и техническое обеспечение деятельности комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров, образуемой приказом отдела образования и молодежной политики (далее - комиссия);

3) формирует и ведет кадровый резерв, организует работу с ним;

4) вносит предложения о возможности использования кадрового резерва для назначения кандидатов на вакантные целевые должности, в том числе в порядке ротации;

5) осуществляет контроль за формированием, ведением, подготовкой и использованием кадрового резерва;

3.3. Руководители образовательных организаций, подведомственных отделу образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края в пределах своей компетенции принимают участие в:

подготовке кандидатов, включенных в кадровый резерв, к замещению вакантных управленческих должностей;

информационном обеспечении мероприятий, проводимых в рамках формирования кадрового резерва.

3.4. Обработка персональных данных о кандидатах в рамках ведения кадрового резерва осуществляется в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

4. Порядок использования кадрового резерва и исключения из него кандидатов

4.1. При наличии нескольких кандидатов, включенных в кадровый резерв на одну управленческую должность представитель нанимателя или иное лицо, имеющее право назначения на вакантную управленческую должность

принимает решение о предложении вакантной должности одному из кандидатов с учетом степени подготовленности кандидатов к исполнению профессиональных служебных обязанностей по соответствующей должности, определяемой при помощи следующих методов:

- 1) личное собеседование;
- 2) оценка результатов подготовки кандидата к замещению данной управленческой должности;
- 3) получение отзывов с места работы кандидата;
- 4) изучение материалов личного дела кандидата;
- 5) оценка эффективности и результативности профессиональной деятельности кандидата;
- 6) другие методы изучения и оценки кандидата, не противоречащие законодательству Российской Федерации и законодательству Ставропольского края.

4.2. Исключение кандидата из кадрового резерва осуществляется по следующим основаниям:

- 1) назначение кандидата на управленческую должность, на которую он состоял в резерве, в случае если данная управленческая должность была единственной в группе должностей;
- 2) исключение управленческой должности, на замещение которой претендует кандидат, из перечня должностей;
- 3) письменное заявление кандидата об исключении его из резерва;
- 4) смерть кандидата или признание его судом умершим или безвестно отсутствующим;
- 5) истечение срока нахождения в кадровом резерве;
- 6) увольнение кандидата в период нахождения в кадровом резерве по основаниям, предусмотренным частью первой статьи 71, пунктами 5 - 7 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 7) изменение квалификационных требований к управленческой должности либо к управленческим должностям, включенным в перечень должностей, если в результате такого изменения кандидат перестал соответствовать квалификационным требованиям к управленческой должности либо к управленческим должностям, включенным в перечень должностей;
- 8) отказ кандидата от замещения управленческой должности, предложенной ему в порядке, определенном настоящим Положением;
- 9) переезд кандидата на постоянное место жительства за пределы Ставропольского края;
- 10) неудовлетворительные результаты выполнения плана - графика подготовки кандидата по его вине.

4.3. В случае реорганизации, а также изменения структуры, наименования органа местного самоуправления или управленческой должности, на замещение которой претендует кандидат, по решению комиссии кандидаты включаются в резерв на иную должность при условии соответствия их предъявляемым квалификационным требованиям к данной управленческой должности.

Приложение № 2
к приказу отдела образования и
молодежной политики администрации
Кировского городского округа
Ставропольского края
от 17 декабря 2021 г. № 581/1

ПОРЯДОК
проведения конкурса по формированию кадрового резерва
на должности руководителей муниципальных образовательных организаций
Кировского городского округа Ставропольского края

1. Настоящий Порядок определяет процедуру отбора, оценки знаний, навыков, умений, деловых и личностных качеств граждан, изъявивших желание участвовать в конкурсе по формированию кадрового резерва для замещения должностей руководителей образовательных организаций Кировского городского округа Ставропольского края.

2. Формирование кадрового резерва производится в порядке, предусмотренном Положением о формировании, подготовке и использовании кадрового резерва на должности руководителей муниципальных образовательных организаций Кировского городского округа Ставропольского края.

3. В кадровый резерв включаются граждане Российской Федерации в возрасте от 25 лет до 55 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации, имеющие высшее профессиональное образование и соответствующие установленным квалификационным требованиям к группам управленческих должностей, на которые формируется кадровый резерв, перечень которых утверждается приказом отдела образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края.

4. Конкурс проводится комиссией по формированию и подготовке кадрового резерва, образуемой приказом отдела образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края (далее - комиссия).

5. Организационное и техническое обеспечение проведения конкурса осуществляется отделом образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края.

6. Конкурс проводится в три этапа.

7. На первом этапе конкурса в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, в котором указываются:

- 1) перечень управленческих должностей, на которые формируется резерв;
- 2) квалификационные требования к управленческим должностям;

3) перечень документов, представляемых для участия в конкурсе (далее документы);

4) место и время приема документов;

5) срок, до истечения которого принимаются документы, а также сведения об источнике подробной информации о конкурсе (адрес, контактный телефон).

8. Гражданин Российской Федерации, претендующий на включение в кадровый резерв и изъявивший желание участвовать в конкурсе (далее претендент), представляет в отдел образования и молодежной политики следующие документы:

1) личное заявление;

2) собственноручно заполненная и подписанная анкета по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 г. № 667-р, с приложением фотографии;

3) копия паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс);

4) документ об образовании и (или) о квалификации и документ, подтверждающий стаж работы и квалификацию:

копия трудовой книжки или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность претендента;

копии документов об образовании и (или) о квалификации, а также по желанию претендента - о присвоении ему ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровыми службами по месту работы (службы);

5) документ об отсутствии у претендента заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу или ее прохождению, в случае если претендентом на участие в конкурсе является работник образовательного учреждения, предъявляется копия медицинской книжки;

6) иные документы и материалы, которые по мнению гражданина подтверждают его профессиональные заслуги (справки, публикации, дипломы, рекомендации, книги, брошюры, рефераты и т.п.).

9. Документы, указанные в пункте 8 настоящего Порядка, представляются претендентом в отдел образования и молодежной политики в течение 21 календарного дня со дня объявления об их приеме.

10. Претендент не допускается к участию во втором этапе конкурса в случаях:

1) признания его недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

2) дисквалификации, осуждения претендента к наказанию в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу, а также наличия у него неснятой или непогашенной судимости;

3) несвоевременного представления документов, представления их не в полном объеме или с нарушением правил оформления;

4) представления подложных документов или заведомо ложных сведений;

5) несоответствия претендента квалификационным требованиям к управленческой должности, на которую формируется резерв, а также требованиям, установленным пунктом 3 настоящего Порядка.

11. На втором этапе конкурса проводятся отборочные мероприятия, включающие в себя:

1) оценку уровня знаний претендентами:

государственного языка Российской Федерации - русского языка;

основ законодательства Российской Федерации, включая Конституцию Российской Федерации, Устав (Основной Закон) Ставропольского края, законодательство Российской Федерации о муниципальной службе, законодательство Российской Федерации о противодействии коррупции, а также законодательства Российской Федерации в сфере деятельности, соответствующей группе управленческих должностей, на которую формируется резерв (далее - основы законодательства);

основ делопроизводства и документооборота, а также уровня владения информационно-коммуникационными технологиями (далее - экзаменационные мероприятия);

2) оценку профессионально-деловых и личностных качеств претендентов (далее - оценочные мероприятия).

Тематика вопросов должна быть направлена на проверку знаний кандидатами законодательства по направлению деятельности, противодействию коррупции.

12. Претенденты, допущенные к отборочным мероприятиям, уведомляются отделом образования и молодежной политики о дате, времени и месте проведения указанных мероприятий не менее чем за 10 календарных дней до их начала.

Такое уведомление осуществляется письменно посредством почтовой связи либо телефонной и факсимильной связи, электронной почты, путем размещения информации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» либо иным способом, позволяющим обеспечить уведомление претендента о дате, времени и месте проведения отборочных мероприятий.

13. Для проведения оценочных мероприятий при комиссии могут создаваться рабочие группы экспертов (далее - рабочие группы). Перечень и состав рабочих групп утверждаются председателем комиссии либо его заместителями.

14. Экзаменационные мероприятия проводятся в форме тестирования. Оценочные мероприятия проводятся с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств претендентов, включая тестирование, индивидуальное собеседование.

15. Тестирование проводится по единому для всех кандидатов перечню теоретических вопросов по каждой конкретной управленческой должности с предложенными вариантами ответов на них. Тест должен содержать двадцать вопросов. Количество вариантов ответов на каждый вопрос теста должно быть не менее двух.

Кандидатам предоставляется равное количество времени для подготовки письменных ответов на вопросы теста. Общее время для подготовки ответов не должно превышать двадцать минут.

Результаты тестирования оцениваются комиссией по десятибалльной шкале:

10 баллов, если даны правильные ответы на 17 - 20 вопросов теста;

8 баллов, если даны правильные ответы на 13 - 16 вопросов теста;

6 баллов, если даны правильные ответы на 9 - 12 вопросов теста;

4 балла, если даны правильные ответы на 5 - 8 вопросов теста;

2 балла, если даны правильные ответы на 1 - 4 вопроса теста;

0 баллов, если даны неправильные ответы на все вопросы теста.

16. Индивидуальное собеседование проводится с кандидатами, успешно прошедшими тестирование, в ходе которого кандидаты устно отвечают на вопросы, задаваемые членами комиссии.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами комиссии по десятибалльной шкале:

10 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументировано отстаивать собственную точку зрения и вести деловые переговоры, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

8 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

6 баллов, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, неготовность следовать взятым на себя обязательствам.

В ходе индивидуального собеседования кандидату задается не менее трех вопросов. Каждый вопрос оценивается отдельно.

17. Применение всех перечисленных методов не является обязательным. Необходимость, а также очередность их применения при проведении конкурса определяется комиссией самостоятельно. В случае выявления победителя конкурса на только одним из названных методов, конкурс может считаться завершенным.

18. На третьем этапе комиссия оценивает кандидата в его отсутствие.

По итогам конкурса кандидату выставляется суммированный балл, который заносится в протокол заседания комиссии.

19. По итогам проведения конкурса комиссия принимает одно из следующих решений:

1) рекомендовать начальнику отдела образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края включить претендента в резерв;

2) отказать претенденту во включении его в резерв.

20. Результаты, полученные претендентами в ходе проведения экзаменационных мероприятий, считаются действительными в течение 6 месяцев с даты их проведения.

В течение этого времени претенденты могут обратиться с заявлением о допуске к участию в конкурсе на другие управленческие должности, если о проведении такого конкурса объявлено в соответствии с настоящим Порядком. В этом случае претенденты участвуют только в оценочных мероприятиях на другие управленческие должности.

21. Документы претендентов, не допущенных к участию в конкурсе, и претендентов, участвовавших в конкурсе, но не прошедших его, возвращаются по их письменным заявлениям о возврате документов в течение года со дня завершения конкурса.

При отсутствии письменных заявлений претендентов о возврате документов и истечении срока, указанного в абзаце первом настоящего пункта, документы подлежат уничтожению.

22. Претендент, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать такое решение в судебном порядке в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Претенденты и лица, включенные в резерв, вправе обжаловать результаты отборочных мероприятий в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Расходы, связанные с участием в конкурсе (проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание и другие), осуществляются претендентами за счет собственных средств.

Приложение № 3
к приказу отдела образования и
молодежной политики администрации
Кировского городского округа
Ставропольского края
от 17 декабря 2021 г. № 581/1

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по формированию и подготовке кадрового резерва
на должности руководителей муниципальных образовательных организаций
Кировского городского округа Ставропольского края

1. Комиссия по формированию, ведению, подготовке и использованию кадрового резерва на должности руководителей муниципальных образовательных организаций Кировского городского округа Ставропольского края (далее - комиссия) создается для обеспечения формирования и эффективного использования кадрового резерва на должности руководителей муниципальных образовательных организаций Кировского городского округа Ставропольского края (далее – кадровый резерв) для замещения должностей руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных отделу образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края.

2. Комиссия руководствуется в своей деятельности с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Ставропольского края и иными нормативными правовыми актами Ставропольского края, муниципальными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

3. Основной задачей комиссии является обеспечение равного доступа граждан к участию в конкурсе по формированию, подготовке и использованию кадрового резерва на должности руководителей муниципальных образовательных организаций Кировского городского округа Ставропольского края

4. Комиссия в соответствии с возложенными на нее задачами осуществляет следующие функции:

На первом этапе отборочных мероприятий:

- определяет соответствие претендентов квалификационным и иным требованиям к замещению должностей, на которые формируется кадровый резерв, на основании представленных документов;

- назначает дату проведения второго этапа отборочных мероприятий.

Оценивает претендентов, допущенных к участию во втором этапе отборочных мероприятий, на основании тестирования. В случае необходимости проводит индивидуальное собеседование.

Подводит итоги и определяет претендентов, наиболее подготовленных для замещения должностей, на которые формируется кадровый резерв.

Принимает решение в соответствии с Положением о формировании, подготовке и использовании кадрового резерва на должности руководителей

муниципальных образовательных организаций Кировского городского округа Ставропольского края.

5. Заседание Комиссии проводится при наличии не менее двух претендентов на включение в муниципальный резерв. При наличии менее двух претендентов, допущенных к участию во втором этапе отбора на каждую должность, а также при явке на второй этап отборочных мероприятий менее двух претендентов комиссией принимается решение о признании отбора несостоявшимся и продлении срока приема документов.

6. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

Состав комиссии утверждается приказом отдела образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края и действует на постоянной основе.

7. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости. Заседания комиссии проводит председатель комиссии, а в его отсутствие заместитель председателя комиссии. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют более половины ее членов.

8. Решения комиссии принимаются большинством голосов от числа присутствующих на заседании членов комиссии путем открытого голосования. При разделении голосов поровну право решающего голоса принадлежит председателю комиссии (в его отсутствие - заместителю председателя).

9. В случае участия в конкурсе одного из членов комиссии данный член комиссии временно отстраняется от работы в комиссии, о чем производится отметка в протоколе заседания.

10. Решение комиссии оформляется протоколом, подписывается всеми членами комиссии.

11. Организационное и техническое обеспечение деятельности комиссии осуществляет отдел образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края.

1

Приложение № 4
к приказу отдела образования и
молодежной политики администрации
Кировского городского округа
Ставропольского края
от 17 декабря 2021 г. № 581/1

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,
на которые формируется кадровый резерв на должности руководителей
муниципальных образовательных организаций Кировского городского округа
Ставропольского края

1. Руководитель общеобразовательной организации (директор школы),
2. Руководитель дошкольной образовательной организации (заведующий детского сада):
3. Руководитель учреждения дополнительного образования (директор дома детского творчества, директор спортивной школы):

Квалификационные требования

предъявляемые к кандидатам для включения их в кадровый резерв на должности руководителей муниципальных образовательных организаций Кировского городского округа Ставропольского края

1. Руководитель общеобразовательной организации (директор школы):

Требования к квалификации: высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и имеющие или обучающиеся по специальности дополнительного профессионального образования в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях.

2. Руководитель дошкольной образовательной организации (заведующий детского сада):

Требования к квалификации: высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и имеющие или обучающиеся по специальности дополнительного профессионального образования в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях.

3. Руководитель учреждения дополнительного образования (директор дома детского творчества, директор спортивной школы):

Требования к квалификации: высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и имеющие или обучающиеся по специальности дополнительного профессионального образования в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях.

Приложение № 5
к приказу отдела образования и
молодежной политики администрации
Кировского городского округа
Ставропольского края
от 17 декабря 2021 г. № 591/1

Порядок
подготовки лиц, включенных в кадровый резерв на должности
руководителей муниципальных образовательных организаций
Кировского городского округа Ставропольского края

1. Настоящий порядок определяет основные формы организации работы, направленной на подготовку лиц, включенных в кадровый резерв на должности руководителей муниципальных образовательных организаций Кировского городского округа Ставропольского края, в целях повышения уровня их профессиональных знаний, умений и развития профессиональных, деловых и личностных качеств.

2. Лица ответственные за подготовку кандидатов к замещению управленческой должности (далее – кураторы), определяются начальником отдела образования и молодежной политики АКГО СК.

3. Подготовка кандидатов осуществляется на основе Планов - графиков мероприятий по подготовке кандидатов (далее - планы мероприятий).

Планы мероприятий составляются на срок нахождения кандидата в резерве по форме согласно приложению 1 к настоящему Порядку.

4. Планы мероприятий утверждаются начальником отдела образования и молодежной политики АКГО СК.

5. Планы мероприятий могут включать в себя одну или несколько из следующих форм подготовки кандидатов:

1) участие в мероприятиях, проводимых отделом образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края, администрацией, органом администрации, образовательной организацией, на замещение управленческой должности в котором претендует кандидат (участие в работе советов, комиссий, совещаний, коллегий, рабочих групп, иных координационных и совещательных органах, в подготовке и проведении семинаров, конференций), и иных мероприятиях, проводимых с целью приобретения им навыков решения основных вопросов муниципального управления, управления персоналом, а также обмена положительным опытом между кандидатами;

2) самостоятельная подготовка кандидата (обновление и приобретение знаний по отдельным вопросам теории и практики муниципального управления);

направление на подготовку, профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку кандидатов;

3) иные формы, не противоречащие законодательству Российской Федерации и законодательству Ставропольского края.

6. Утвержденные планы мероприятий хранятся в отделе образования и молодежной политики АКГО СК.

7. В целях подготовки кандидатов кураторы осуществляют:

1) руководство подготовкой и контроль за выполнением кандидатом плана мероприятий;

2) оказание практической и теоретической помощи кандидату в освоении необходимых для профессионального роста знаний, умений и навыков;

3) внесение предложений председателю комиссии об исключении кандидата из управленческого резерва в связи с неудовлетворительными результатами выполнения кандидатом плана мероприятий по его вине.

8. Подготовка кандидатов предполагает осуществление мониторинга ее эффективности посредством оценки уровня подготовки кандидата с использованием различных методов, не противоречащих законодательству Российской Федерации и законодательству Ставропольского края.

9. С учётом степени подготовленности кандидата к замещению должности, на замещение которой он включён в кадровый резерв, при успешном выполнении им плана мероприятий кураторами не позднее чем за месяц до окончания срока нахождения кандидата в кадровом резерве осуществляется подготовка ходатайства о продлении срока его нахождения в кадровом резерве по форме согласно приложению 2 к настоящему Порядку в соответствии с Положением о формировании, подготовке и использовании кадрового резерва на должности руководителей муниципальных образовательных организаций Кировского городского округа СК.