



ПРИКАЗ №122

01 апреля 2024г.

с.Мугур-Аксы

«Об утверждении Положения о кадровом резерве руководителей образовательных организаций Монгун-Тайгинского района Республики Тыва»

В целях реализации кадровой политики образования Монгун-Тайгинского района Республики Тыва, развития и внедрения эффективной системы управления государственными учреждениями, а также обеспечения эффективности подбора, своевременного оперативного назначения на вакантные должности руководителей образовательных организаций Монгун-Тайгинского района Республики Тыва, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемые:

Положение комиссии о кадровом резерве руководителей образовательных организаций Монгун-Тайгинского района Республики Тыва;

состав комиссии по формированию и подготовке кадрового резерва руководителей образовательных организаций Монгун-Тайгинского района Республики Тыва.

2. Руководителям образовательных организаций Монгун-Тайгинского района Республики Тыва ознакомить работников учреждений с настоящим приказом.

3. Организационно-правовому отделу (Шиилей Ш.Э.):

обеспечить проведение конкурса на включение в кадровый резерв руководителей образовательных организаций;

организовать учет кандидатов, включенных в кадровый резерв руководителей образовательных организаций.

4. Главному специалисту управления образования (Даржаа Н.Ш.) опубликовать настоящий приказ на официальном сайте Управления образования в информационно-коммуникационной сети "Интернет".

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник:



Иргит А.Г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МОНГУН-ТАЙГИНСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТЫВА**

### **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение регулирует вопросы формирования, ведения, подготовки и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций Монгун-Тайгинского района Республики Тыва.

2. Основной задачей формирования кадрового резерва руководителей образовательных организаций Монгун-Тайгинского района Республики Тыва является включение в него квалифицированных, мобильных, имеющих активную гражданскую позицию и высокий потенциал к развитию граждан, способных занять руководящие должности в системе государственного управления образованием.

3. Кадровый резерв руководителей образовательных организаций Монгун-Тайгинского района Республики Тыва (далее - кадровый резерв) формируется для замещения должностей руководителей (директора, начальника, заведующего) образовательных организаций Монгун-Тайгинского района Республики Тыва.

### **II. Порядок формирования кадрового резерва**

4. Организация работы по формированию кадрового резерва осуществляется организационно-правовым отделом Управления образования (далее - отдел кадров).

5. Формирование кадрового резерва включает в себя следующие этапы:  
первый этап - опубликование информации о конкурсе по формированию кадрового резерва, прием документов;  
второй этап - проведение конкурса по формированию кадрового резерва;  
третий этап - составление и утверждение списка лиц, успешно прошедших конкурсный отбор и рекомендуемых для включения в кадровый резерв.

6. Объявление о конкурсе по формированию кадрового резерва (далее - конкурс) с указанием цели его формирования, места и времени приема заявлений претендентов и прилагаемых к нему иных документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктом 8 настоящего Положения, срока, до истечения которого принимаются указанные документы, размещается на официальном сайте Управления образования в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

7. Выдвижение граждан в качестве кандидатов для включения в кадровый резерв осуществляется путем самовыдвижения.

8. Кандидат, изъявивший желание участвовать в конкурсе на включение в кадровый резерв, представляет в отдел кадров:

1) заявление по форме согласно приложению N 1 к настоящему Положению;

2) собственноручно заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 г. N 667-р "Об утверждении формы анкеты, представляемой гражданином Российской Федерации, поступающим на государственную гражданскую службу Российской Федерации или на муниципальную службу в Российской Федерации";

3) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования, полученную в соответствии с приказом Приказ МВД России от 27 сентября 2019 г. N 660 "Об утверждении Административного регламента Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче справок о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования";

4) копию паспорта или заменяющего его документа;

5) документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование и стаж работы:

копию трудовой книжки, заверенную нотариально или кадровой службой по месту службы (работы), и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством Российской Федерации порядке, и (или) иные документы, подтверждающие служебную (трудовую) деятельность кандидата (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые);

копию документов об образовании, а также, по желанию кандидата, копии документов, подтверждающих повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования, документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту службы (работы);

6) согласие на обработку персональных данных по форме согласно приложению N 2 к настоящему Положению;

7) характеристику на кандидата, рекомендуемого в кадровый резерв, по форме согласно приложению N 3 к настоящему Положению;

8) листок-опросник кандидата в кадровый резерв, по форме согласно приложению N 4 к настоящему Положению;

9) иные документы по желанию кандидата.

9. Для кандидата на включение в кадровый резерв устанавливаются следующие требования:

1) наличие гражданства Российской Федерации;

2) возраст от 25 до 50 лет;

3) отсутствие судимости, отсутствие факта возбуждения уголовного дела на момент участия в конкурсе на включение в резерв управленческих кадров;

4) наличие высшего профессионального образования не ниже уровня специалитета и магистратуры по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом», повышения уровня образования в процессе трудовой деятельности (наличие второго высшего образования, ученой степени, переподготовки, публикаций и т.д.);

5) стаж работы на педагогических должностях не менее пять лет или управленческий опыт не менее трех лет на должностях руководителей и заместителей руководителей органов государственной власти Республики Тыва и органов местного самоуправления в Республике Тыва, иных государственных органов Республики Тыва и муниципальных органов в Республике Тыва, а также руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений организаций независимо от их формы собственности;

6) отсутствие сведений о кандидате в реестре лиц, уволенных в связи с утратой доверия.

10. Документы, указанные в пункте 8 настоящего Положения, представляются 10 рабочих дней со дня опубликования объявления о конкурсе через отдел кадров.

11. Конкурсный отбор осуществляется в три этапа:

1) первый этап - оценка кандидатов на соответствие требованиям, установленным пунктом 9 настоящего Положения, полноты, своевременности и достоверности представленных документов, предусмотренных пунктом 8 настоящего Положения. Решение о допуске (отказе в допуске) к участию во втором этапе конкурса принимается Комиссией в течение 10 рабочих дней со дня окончания срока приема документов, предусмотренных пунктом 8 настоящего Положения;

2) второй этап - оценочные мероприятия;

3) третий этап - индивидуальное собеседование.

12. Кандидатам, допущенным к участию во втором этапе конкурса, в письменной форме сообщается о дате, времени, месте и методике проведения второго этапа конкурса не позднее чем за 3 календарных дня до даты проведения второго этапа конкурса.

13. Решение об отказе в допуске ко второму этапу конкурса принимается в следующих случаях:

1) непредставления в указанный срок всех документов, установленных пунктом 8 настоящего Положения;

2) несоответствия кандидата требованиям, установленным пунктом 9 настоящего Положения.

14. Второй этап конкурса заключается в оценке уровня профессиональной компетентности кандидатов посредством тестирования, анкетирования, диагностики профессионально-личностных качеств кандидата, решения кейсов, а также других форм оценки кандидатов, не противоречащих действующему законодательству.

15. Третий этап конкурса проводится в форме индивидуального собеседования с кандидатами на заседании Комиссии и заключается в оценке членами Комиссии

профессиональных и личностных качеств кандидатов.

Члены Комиссии оценивают кандидатов по результатам индивидуальных собеседований.

16. При оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов Комиссия использует следующие критерии:

- ориентации на достижение результата: наличие объективно измеряемых показателей позитивных изменений, произошедших в деятельности организации, структурного подразделения организации под руководством кандидата, наличие успешно реализованных проектов;

- профессиональной компетентности: наличие опыта работы, знаний, умений и навыков управленческой деятельности, способность анализировать информацию и принимать обоснованные решения, стратегическое мышление;

- социальной и личностной компетентности: наличие лидерских качеств, активная гражданская позиция, инициативность, способность объективно оценивать свою работу и работу коллектива, высокая работоспособность, коммуникабельность, корректность.

17. Решение о согласовании кандидатов для включения в кадровый резерв принимается в отсутствие кандидата простым большинством голосов членов Комиссии.

18. Решение Комиссии о согласовании списка кандидатов для включения в кадровый резерв в течение 10 рабочих дней со дня его принятия направляются начальнику Управления образования для утверждения.

19. Список лиц, рекомендуемых для включения в кадровый резерв, составляется по форме согласно приложению N 5 к настоящему Положению.

20. Отдел кадров сообщает в письменной форме кандидатам и лицам, указанным в пункте 7 настоящего Положения, о включении претендентов в кадровый резерв.

21. Сведения о лицах, включенных в резерв управленческих кадров, заносятся в электронном виде в базу данных о кадровом резерве.

22. Нахождение в кадровом резерве допускается на период до 5 лет.

### **III. Работа с кадровым резервом**

23. Организацию подготовки участников кадрового резерва осуществляет отдел кадров в рамках мероприятий профессионального развития гражданских служащих.

24. Подготовка и личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в кадровый резерв, осуществляются в следующих формах:

- 1) участия в специальных программах подготовки;
- 2) стажировок;
- 3) участия в конференциях, форумах;
- 4) участия в проектной и экспертной деятельности;
- 5) индивидуального и группового консультирования (коучинга);
- 6) участия в наставнической деятельности;

7) самоподготовки и других форм подготовки.

25. Личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в кадровый резерв, может осуществляться в управленческой, экспертно-профессиональной и иных областях компетентности.

Развитие в управленческой области компетентности предполагает освоение новых знаний, умений, приобретение навыков и соответствующего опыта, необходимых для перемещения на вышестоящие должности.

Развитие в экспертно-профессиональной области компетентности предполагает освоение новых знаний, умений, приобретение навыков и соответствующего опыта работы в рамках профессии или предметно-содержательной сферы деятельности.

26. Показателями личностно-профессионального развития лица, включенного в резерв управленческих кадров, и уровня его готовности к замещению вышестоящей должности признаются:

1) высокая эффективность и результативность деятельности (в том числе способность решать задачи развития как в рамках, так и за пределами непосредственных должностных обязанностей), в том числе подтверждаемая результатами оценки деятельности по основному месту работы;

2) получение дополнительного профессионального образования - прохождение комплексных и тематических программ подготовки, участие в стажировках, семинарах;

3) участие в проектах и мероприятиях по совершенствованию реализации государственной политики в различных сферах деятельности.

27. Лицам, включенным в кадровый резерв, на период нахождения в кадровом резерве назначаются наставники.

Наставник определяется начальником Управления образования.

#### **IV. Использование кадрового резерва**

28. Включение лица в кадровый резерв не является основанием для обязательного назначения его на должность.

#### **V. Оценка эффективности работы с резервом**

29. Мониторинг организации работы с кадровым резервом и его использования проводится отделом кадров 1 раз в год. Информация о работе с кадровым резервом размещается отделом кадров на официальном сайте Управления образования в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

30. Эффективность работы с кадровым резервом определяется по показателю - количество лиц, назначенных на вакантную должность из кадрового резерва.

#### **VI. Порядок исключения из кадрового резерва**

31. Исключение лица из кадрового резерва оформляется приказом Управления образования в соответствии с решением Комиссии и осуществляется по следующим основаниям:

1) назначение на резервируемую должность. В случае если гражданин состоит в кадровом резерве одновременно на несколько должностей, он подлежит исключению только в отношении той должности, на которую назначен;

2) письменное заявление гражданина об исключении его из кадрового резерва;

3) отказ гражданина, состоящего в кадровом резерве, от предложения о замещении резервируемой должности, оформленного в письменной форме;

4) истечение срока нахождения в кадровом резерве;

5) достижение предельного возраста пребывания в кадровом резерве - 50 лет;

6) решение суда в отношении государственного гражданского и муниципального служащего, состоящего в кадровом резерве, совершившего коррупционное правонарушение, в соответствии с законодательством Российской Федерации о лишении права занимать определенные должности государственной и муниципальной службы;

7) решение суда о признании гражданина, состоящего в кадровом резерве, недееспособным, ограниченно дееспособным или полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

8) представление подложных документов или заведомо ложных сведений;

9) смерть лица, состоящего в кадровый резерв, либо решение суда о признании его умершим (без вести пропавшим).

Приложение N 1  
к Положению о кадровом резерве  
руководителей образовательных организаций  
Монгун-Тайгинского района Республики Тыва

Начальнику Управления образования

\_\_\_\_\_

от \_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество заявителя)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(наименование занимаемой должности  
с указанием места работы (службы)

телефон: \_\_\_\_\_

домашний адрес: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

паспорт: серия \_\_\_\_\_ N \_\_\_\_\_

выдан \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

дата выдачи \_\_\_\_\_

ЗАЯВЛЕНИЕ.

Прошу рассмотреть мою кандидатуру на включение в кадровый резерв  
руководителей образовательных организаций Монгун-Тайгинского района  
Республики Тыва.

К заявлению прилагаю документы:

1. \_\_\_\_\_;
2. \_\_\_\_\_;
3. \_\_\_\_\_;
4. \_\_\_\_\_;
5. \_\_\_\_\_;
6. \_\_\_\_\_;
7. \_\_\_\_\_.

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 202 \_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (подпись)

Приложение N 2  
к Положению о кадровом резерве  
руководителей образовательных организаций  
Монгун-Тайгинского района Республики Тыва

СОГЛАСИЕ  
на обработку персональных данных

с. Мугур-Аксы

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Я,

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)  
проживающий (-ая) по адресу:

\_\_\_\_\_  
паспорт: серия \_\_\_\_\_ N \_\_\_\_\_, выдан

\_\_\_\_\_  
(дата) (наименование органа)

настоящим даю свое согласие на обработку оператором -Управления образования администрации муниципального района «Монгун-Тайгинский кожуун Республики Тыва» (с. Мугур-Аксы ул. Кыргыс-Шомбул, д. 48) - следующих моих персональных данных:

фамилия, имя, отчество (в том числе имевшиеся ранее);

дата и место рождения;

гражданство;

должность;

образование (когда и какие образовательные учреждения закончил, номера

дипломов, направление подготовки или специальность по диплому, квалификация

по диплому);

трудовая деятельность;

о наличии (отсутствии) судимости;

ведомственные и иные награды и знаки отличия (кем награжден и когда);

сведения о профессиональном развитии (дополнительное профессиональное

образование и участие в иных формах профессионального развития (участие в

форумах, конференциях, "круглых столах", тренингах и т.д.);

сведения о близких родственниках;

отношение к воинской обязанности;

пребывание за границей;

домашний адрес;

паспорт, иной документ, заменяющий паспорт.

Я ознакомлен(-а), что:

1) согласие на обработку персональных данных действует с даты

подписания настоящего согласия;

2) согласие на обработку персональных данных может быть отозвано на

основании письменного заявления в произвольной форме;

3) персональные данные, представляемые в отношении третьих лиц, будут обрабатываться только в целях осуществления и выполнения возложенных на

Управления образования функций и полномочий, предусмотренных законодательствами Российской Федерации и Республики Тыва.

\_\_\_\_\_  
(фамилия и инициалы лица, давшего согласие)

\_\_\_\_\_  
(личная подпись)

Приложение № 3  
к Положению о кадровом резерве  
руководителей образовательных организаций  
Монгун-Тайгинского района Республики Тыва

ХАРАКТЕРИСТИКА  
на кандидата, рекомендуемого в кадровый резерв  
руководителей образовательных организаций Монгун-Тайгинского  
района Республики Тыва

I. Общие сведения

1. Фамилия \_\_\_\_\_  
Имя \_\_\_\_\_  
Отчество \_\_\_\_\_
2. Наименование источника рекомендации \_\_\_\_\_  
(должностное лицо, государственный орган, иные организации)
3. Наименование замещаемой должности, дата назначения \_\_\_\_\_
4. Общий трудовой стаж \_\_\_\_\_
5. Управленческий стаж \_\_\_\_\_
6. Стаж работы в данном государственном органе/организации \_\_\_\_\_
7. Уровень образования \_\_\_\_\_
8. Специальность, квалификация по диплому \_\_\_\_\_
9. Ученая степень, ученое звание \_\_\_\_\_
10. Сведения о дополнительном профессиональном образовании  
(ДПО) за последние три года:  
- вид программы ДПО \_\_\_\_\_;  
(повышение квалификации, профессиональная  
переподготовка)  
- сроки обучения \_\_\_\_\_;  
- наименование образовательного учреждения \_\_\_\_\_;  
- наименование образовательной программы ДПО, количество часов \_\_\_\_\_

II. Характеристика на кандидата, рекомендуемого в кадровый резерв  
руководителей образовательных организаций Монгун-Тайгинского района  
Республики Тыва (необходимо описать управленческие и личностные  
качества кандидата)

1. Лидерские качества \_\_\_\_\_
2. Навык работы в команде \_\_\_\_\_
3. Умение принимать решения \_\_\_\_\_

4. Способность достигать поставленной цели \_\_\_\_\_

5. Креативность (восприимчивость к инновациям, проявление инициативы, творческий потенциал) \_\_\_\_\_

6. Профессиональный авторитет \_\_\_\_\_

7. Аналитические способности \_\_\_\_\_

8. Ответственность \_\_\_\_\_

9. Порядочность (соответствие этическим нормам) \_\_\_\_\_

10. Умение управлять эмоциями \_\_\_\_\_

11. Коммуникабельность \_\_\_\_\_

12. Профессиональные качества, требующие развития \_\_\_\_\_

Наименование \_\_\_\_\_

должности

(подпись)

Приложение N 4  
к Положению о кадровом резерве  
руководителей образовательных организаций  
Монгун-Тайгинского района Республики Тыва

ЛИСТ-ОПРОСНИК

кандидата в кадровый резерв руководителей образовательных организаций  
Монгун-Тайгинского района Республики Тыва

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. кандидата)

1.	Общее время проживания в Республике Тыва (лет)	
2.	Прохождение службы в вооруженных силах, органах безопасности и правопорядка	
3.	Опыт руководящей работы, в том числе в бизнесе (период, должность, место работы)	
4.	Работа на выборных должностях	
5.	Участие в работе коллегиальных, совещательных органов, членство в общественных организациях	
6.	Участие в проектной деятельности (роль, наименование проекта)	
7.	Увлечения, хобби	

Дата

\_\_\_\_\_

(подпись)

Приложение N 5  
к Положению о кадровом резерве руководителей  
организаций и предприятий, подведомственных  
Министерству здравоохранения Республики Тыва

Список лиц,  
рекомендуемых (включенных) в кадровый резерв  
руководителей организаций и предприятий, подведомственных  
Министерству здравоохранения Республики Тыва

Фамилия, имя, отчество	Дата рождения	Место работы, должность	Образование (наименование учебного заведения, год его окончания, специальность в соответствии с дипломом, ученая степень, ученое звание)	Сведения о дополнительно м образовании, переподготовке, повышении квалификации	Стаж работы (общий, управлен ческий), лет	Решение комиссии по формиров анию резерва <*>	Наимен ование отрасли или сферы деятель ности
1.							

-----  
<\*> Указывается номер протокола о включении в кадровый резерв.

**СОСТАВ**  
**КОМИССИИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ И ПОДГОТОВКЕ КАДРОВОГО**  
**РЕЗЕРВА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**  
**МОНГУН-ТАЙГИНСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТЫВА**

1. Начальник Управления образования, председатель комиссии.
2. Начальник отдела общего образования и воспитания, заместитель председателя комиссии.
3. Главный специалист по кадрам, секретарь комиссии.
4. Начальник финансово-экономического отдела, член комиссии.
5. Начальник организационно-правового отдела, член комиссии.
6. Начальник хозяйственного отдела, член комиссии.
7. Заместитель начальника общего образования и воспитания, член комиссии.
8. Заместитель начальника по финансово-экономическим вопросам, член комиссии.
9. Главный специалист по дошкольному образованию, член комиссии.