



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НЕВИННОМЫССКА
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА НЕВИННОМЫССКА

ПРИКАЗ

17.12.2019 г.

№ 598-о/д

г. Невинномысск

«Об утверждении Положения о проведении конкурса на включение в кадровый резерв на замещение должности руководящих работников образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации города Невинномысска»

На основании постановления Губернатора Ставропольского края от 26 ноября 2008 года № 978 «Об организации работы по формированию резерва управленческих кадров Ставропольского края», постановления Губернатора Ставропольского края от 12 мая 2014 года № 239 «О формировании, ведении, подготовке и использовании резерва управленческих кадров Ставропольского края», постановления администрации города Невинномысска Ставропольского края от 11 февраля 2015 года № 328 «О формировании, ведении, подготовке и использования резерва управленческих кадров города Невинномысска», приказываю:

1. Утвердить Положение о проведении конкурса на включение в кадровый резерв на замещение должности руководящих работников образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации города Невинномысска согласно приложению к настоящему приказу.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник управления образования
администрации города Невинномысска

А.В. Пушкарская

Приложение
к приказу управления
образования администрации
города Невинномысска
от 17.12.2019 г. № 598-о/д

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРОВЕДЕНИИ КОНКУРСА НА ВКЛЮЧЕНИЕ
В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ НА ЗАМЕЩЕНИЕ ДОЛЖНОСТИ
РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ
ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НЕВИННОМЫССКА**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение регламентирует порядок проведения конкурса на включение в кадровый резерв на замещение должности руководителей образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации города Невинномысска (далее – конкурс), порядок формирования и работы конкурсной комиссии.

2. Правовую основу проведения конкурса составляют Конституция Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ определяется порядок организации и проведения конкурса на замещение вакантной должности «Руководитель (директор, заведующий) образовательной организации» в муниципальных бюджетных (казенных) образовательных организациях города Невинномысска Ставропольского края (далее соответственно - конкурс, руководитель), постановление Губернатора Ставропольского края от 26 ноября 2008 г. № 978 «Об организации работы по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Ставропольского края», Постановление Губернатора Ставропольского края от 17 декабря 2009 года № 777 «Об утверждении Порядка подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров Ставропольского края», Указ Президента РФ от 9 февраля 2013 г. № 126 «О Комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров», Постановление Губернатора Ставропольского края от 12 мая 2014 г. № 239 «О формировании, ведении, подготовке и использовании резерва управленческих кадров Ставропольского края», Постановление администрации города Невинномысска Ставропольского края от 11 февраля 2015 г. № 328 «О формировании, ведении, подготовке и использовании резерва управленческих кадров города Невинномысска»,

иные нормативные правовые акты Ставропольского края, а также настоящее Положение.

3. Под резервом понимается специально сформированный на основе индивидуального отбора и комплексной оценки состав высококвалифицированных специалистов, положительно оцениваемых по результатам их деятельности, обладающих необходимыми профессиональными, деловыми, личностными и морально-этическими качествами для замещения руководящих должностей руководителей муниципальных образовательных организаций города Невинномысска, подведомственных управлению образования администрации города Невинномысска.

4. Принципами формирования кадрового резерва руководителей образовательных организаций, подведомственных управлению образования города Невинномысска (далее – кадровый резерв) и работы с ним являются:

добровольность и равный доступ участия в конкурсе;

объективность оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов;

открытость – возможность включения в кадровый резерв руководителей образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации города Невинномысска не только известных и зарекомендовавших себя работников, но и «новых лиц» - молодых и перспективных граждан;

многоуровневость – обеспечивается отсев не соответствующих требованиям кандидатов, посредством прохождения ими нескольких этапов отбора и оценки, на каждом из которых предъявляются все более высокие требования к их личностным и управленческим качествам;

непрерывность – формирование кадрового резерва руководителей образовательных организаций, подведомственных управлению образования города Невинномысска осуществляется циклически, управление резервом - непрерывно;

гласность и доступность информации о формировании кадрового резерва и о его реализации.

5. По результатам конкурса кандидаты включаются в кадровый резерв.

6. Срок нахождения в кадровом резерве составляет 3 (три) года.

Срок нахождения кандидата в резерве продлевается приказом начальника управления образования администрации города Невинномысска на 2 года на основании ходатайства лица, ответственного за подготовку кандидата.

Продление срока нахождения кандидата в резерве исчисляется с даты следующей за датой окончания срока его нахождения в резерве.

II. Цели и задачи конкурса

7. Целями и задачами конкурса на включение в кадровый резерв являются:

отбор лидеров из числа педагогических и руководящих работников образовательных организаций с высоким уровнем трудовой активности, деловой инициативы и компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой) для формирования кадрового резерва;

достижения стабильности кадров на основе стимулирования их служебного и квалификационного роста;

выдвижения на вышестоящую должность компетентных специалистов;

повышения мотивации профессионального роста специалистов;

повышения эффективности руководства на основе притока свежих сил и оптимального сочетания молодых, перспективных и более опытных специалистов.

III. Участники конкурса

8. Принимать участие в конкурсе могут кандидаты, имеющие высшее образование, в том числе 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 дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет, а также высшую или первую квалификационную категорию по должности «руководитель».

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных «Требованиями к квалификации Кандидата», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

IV. Требования к кандидатам.

9. В резерв могут включаться граждане Российской Федерации достигшие 18 лет и не достигшие предельного возраста, владеющие государственным языком Российской Федерации, имеющие высшее профессиональное образование и соответствующие установленным квалификационным требованиям к должности, на которую формируется резерв; отсутствие судимости; психическое здоровье (не состоит на учете в психоневрологическом, наркологическом диспансере).

10. Оценка профессионального уровня компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой)

кандидатов для включения в кадровый резерв осуществляется конкурсной комиссией.

V. Организация и проведение конкурса

11. О проведении конкурса по формированию кадрового резерва на замещение должности руководителей образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации города Невинномысска издается приказ, которым утверждаются сроки проведения конкурса, состав комиссии, обязательность размещения информации о конкурсе.

Решение о сроках проведения конкурса принимает начальник управления образования администрации города Невинномысска.

12. Объявление о сроках приема документов для участия в конкурсе публикуется на официальном сайте управления образования администрации города Невинномысска, на официальном сайте города Невинномысска, в газете «Невинномысский рабочий» не позднее, чем за 30 дней до даты начала приема документов.

13. Кандидаты, изъявившие желание участвовать в конкурсе, представляют в управление образования администрации города Невинномысска заявление, документы и материалы, в установленные сроки.

Несвоевременное представление документов являются основанием для отказа в их приеме.

14. Конкурс проводится в два этапа.

15. На официальном сайте органов власти города Невинномысска и сайте управления образования администрации города Невинномысска в сети Интернет размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация о конкурсе: требования к должности руководителя; условия конкурса; сроки представления документов, их перечень; дата начала и окончания приема документов; номер телефона и местонахождение секретаря конкурсной комиссии, другие информационные материалы. Объявление о приеме документов для участия в конкурсе и информация о конкурсе также могут публиковаться в периодическом печатном издании.

16. На первом этапе конкурса проводится прием документов и материалов.

17. Перечень документов и материалов, представляемых кандидатом в конкурсную комиссию:

собственноручно заполненное заявление об участии в конкурсе;

собственноручно, либо с использованием программного обеспечения заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 г. № 667-р;

паспорт или заменяющий его документ, а также его копию;

документ о профессиональном образовании, в том числе о дополнительном профессиональном образовании и его копию;

предложения по развитию образовательного организации (в печатном формате);

трудовую книжку и ее копию;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

личную медицинскую книжку;

фотографию размером 3x4;

согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»;

кроме того, могут быть представлены и другие материалы, отражающие результаты профессиональной деятельности (полная биографическая справка (справка-объективка) претендента; характеристика профессиональных, деловых и личностных качеств претендента объемом не более 2 страниц машинописного текста).

К участию во втором этапе конкурса допускаются кандидаты, представившие полный набор документов, установленных настоящим Положением.

18. На данном этапе конкурса проводится экспертиза представленных документов, в соответствии с критериями отбора.

19. Критериями отбора являются:

наличие опыта руководящей, организаторской работы, руководство группой педагогов;

обобщение и распространение собственного педагогического, управленческого, организаторского опыта;

участие в разработке и реализации проектов и программ по проблемам повышения качества образования;

наличие внедрённых разработок;

повышение квалификации, переподготовка;

участие в профессиональных конкурсах;

позитивная динамика достижений в профессиональной деятельности.

20. В соответствии с критериями отбора конкурсная комиссия осуществляет экспертизу документов кандидатов, прошедших во второй этап конкурсного отбора. Для фиксации результатов экспертизы используется Экспертное заключение (приложение 1 к Положению).

21. На основании результатов проведенной экспертизы конкурсная комиссия принимает решение о допуске кандидатов до участия в втором этапе конкурса.

22. Кандидатам, допущенным к участию в конкурсе за 7 дней до начала второго (очного) этапа конкурса сообщается по номеру указанному в заявлении о дате, месте и времени его проведения.

23. На втором этапе конкурса проводится конкурсное испытание кандидатов в форме самопрезентации и защиты творческого проекта.

24. Результаты оценки творческого проекта заносятся в Оценочный лист (приложение 2 к Положению).

25. Комиссия рассматривает и обсуждает представленные кандидатуры претендентов, рекомендуемых к включению в резерв.

26. По результатам решения комиссии конкурсного отбора издается приказ управления образования администрации города Невинномысска.

27. Уведомление о результатах конкурса направляется кандидатам, участвовавшим в конкурсе в течение 5 (рабочих) дней со дня утверждения результатов конкурса.

28. Результаты конкурса размещаются на официальном сайте управления образования администрации города Невинномысска.

29. Претендент не включается в резерв в случаях:

признания претендента недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

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

представления подложных документов или заведомо ложных сведений; несоответствия претендента установленным квалификационным требованиям к должности, на которую формируется резерв.

30. Претендент имеет право отказаться от участия в отборе претендентов, сообщив об этом письменно в комиссию.

31. По итогам обсуждения представленных кандидатур комиссия выносит одно из следующих решений:

рекомендовать включить претендента в резерв;

отказать претенденту во включении его в резерв.

32. Списки кандидатов утверждаются приказом управления образования администрации города Невинномысска на основании рекомендаций комиссии.

33. Кандидаты включаются в резерв на срок 3 года. Датой включения кандидата в резерв считается дата подписания приказа управления образования о его включении в резерв, если иной порядок вступления в силу не установлен самим приказом.

34. Резерв формируется из трех претендентов на должность.

VI. Порядок формирования и работы конкурсной комиссии

35. Для проведения конкурса приказом управления образования администрации города Невинномысска формируется конкурсная комиссия.

36. Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Количество членов конкурсной комиссии должно составлять не менее 5 человек.

37. В состав конкурсной комиссии входят:
сотрудники управления образования администрации города Невинномысска;
руководители образовательных организаций с высшей квалификационной категорией;
представители органов местного самоуправления, научных, общественных и других организаций.

38. Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения. В своей работе конкурсная комиссия руководствуется настоящим Положением.

39. Работа конкурсной комиссии заключается в оценке уровня компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой) кандидатов для включения в кадровый резерв, их соответствия квалификационным требованиям, предъявляемым к должности «руководитель образовательной организации».

При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов (профессионального портфолио), а также на основе конкурсных процедур и методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая самопрезентацию и защиту творческого проекта.

40. Заседание конкурсной комиссии проводится, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов.

41. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии. Все члены комиссии имеют право голоса.

42. По результатам конкурса конкурсная комиссия выносит следующие решения:

кандидат включается в кадровый резерв руководителей образовательных организаций;

кандидат не включается в кадровый резерв руководителей образовательных организаций.

43. Решение конкурсной комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами конкурсной комиссии.

44. По решению конкурсной комиссии формируется список кадрового резерва, который утверждается начальником управления образования администрации города Невинномысска.

VII. Порядок использования резерва и исключения из него кандидатов

45. Перечень должностей, предполагаемых к замещению кандидатами, определяется комиссией и утверждается начальником управления образования администрации города Невинномысска.

46. Вакантная должность, предполагаемая к замещению кандидатами, замещается кандидатом, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края, а также настоящим Положением.

В течение одного месяца после появления вакантной должности представитель нанимателя или иное лицо, имеющее право назначения на указанную должность, предлагает данную вакантную должность в письменной форме кандидату для ее замещения. Кандидат в письменной форме дает ответ о согласии на замещение предлагаемой должности либо об отказе от нее.

47. При наличии нескольких кандидатов, включенных в резерв на одну должность, предполагаемую к замещению кандидатом, представитель нанимателя или иное лицо, имеющее право назначения на указанную 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:

личное собеседование;

проверка профессиональных и деловых качеств кандидата в независимом оценочном центре, определяемом в установленном порядке представителем нанимателя;

оценка результатов подготовки кандидата к замещению данной должности;

получение отзывов с места работы кандидата;

изучение материалов личного дела кандидата;

оценка эффективности и результативности профессиональной деятельности кандидата;

другие методы изучения и оценки кандидата, не противоречащие законодательству Российской Федерации и законодательству Ставропольского края.

48. При использовании резерва допускается ротация кандидатов путем представления кандидату, включенному в резерв для замещения одной должности, возможности назначения на другую должность, предполагаемую к замещению кандидатом, в порядке, установленном настоящим Положением, в случае его соответствия квалификационным требованиям.

49. Исключение кандидата из резерва осуществляется на основании приказа начальника управления образования администрации города Невинномысска:

назначение кандидата на одну из должностей перечня должностей;
письменное заявление кандидата об исключении его из резерва;
смерть кандидата или признание его судом умершим или безвестно отсутствующим;

истечение срока нахождения в резерве;

неоднократное неисполнение гражданским служащим (работником) без уважительных причин должностных (трудовых) обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

однократное грубое нарушение должностных (трудовых) обязанностей:

а) прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на служебном (рабочем) месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение служебного (рабочего) дня (смены));

б) появление на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашение сведений, составляющих государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, и служебной информации, ставших известными работнику в связи с исполнением им должностных (трудовых) обязанностей;

г) совершение по месту службы (работы) хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения или повреждения такого имущества, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) нарушение работником (установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда работником) требований охраны профессиональной служебной деятельности (охраны труда), если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на службе, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

принятие работников, необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иное нанесение ущерба имуществу государственной организации;

однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей;

представление работником подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении служебного контракта (трудового договора);

неудовлетворительный результат испытания.

50. Исключение кандидата из резерва может осуществляться на основании приказа управления образования администрации города Невинномысска и решения комиссии в случаях:

ликвидации организации, на замещение должности в котором претендует кандидат;

сокращения должности, предполагаемой к замещению кандидатом;

отказа кандидата от замещения должности, предложенной в порядке, определенном настоящим Положением;

переезда кандидата на постоянное место жительства за пределы Ставропольского края;

неудовлетворительных результатов выполнения индивидуального плана подготовки кандидата по его вине;

неудовлетворительной (менее 50 процентов от максимально возможной) оценки профессиональных, деловых и личностных качеств кандидата, проведенной в соответствии с Методикой отбора лиц, претендующих на включение в резерв управленческих кадров Ставропольского края, и оценки лиц, включенных в резерв управленческих кадров Ставропольского края.

51. В случае исключения кандидата из резерва по одному из оснований настоящего Положения, повторное включение его в резерв не допускается.

Приложение № 1
к положению о проведении
конкурса на включение в
кадровый резерв на замещение
должности руководящих
работников образовательных
организаций, подведомственных
управлению образования
администрации города
Невинномысска, утвержденному
приказом управления
образования администрации
города Невинномысска
от 17.12.2019 г. № 598-о/д

Экспертное заключение конкурсной комиссии

№ п/п	Критерии отбора	Да/нет
1.	Наличие опыта руководящей, организаторской работы, руководство группой педагогов	
2.	Обобщение и распространение собственного педагогического, управленческого, организаторского опыта	
3.	Участие в разработке и реализации проектов и программ по проблемам повышения качества образования	
4.	Наличие внедренных разработок	
5.	Повышение квалификации, переподготовка	
6.	Участие в профессиональных конкурсах	
7.	Позитивная динамика достижений в профессиональной деятельности	

Председатель конкурсной комиссии
_____ (_____)

Ф.И.О.

Члены конкурсной комиссии
_____ (_____)

Ф.И.О.
_____ (_____)

Ф.И.О.
_____ (_____)

Ф.И.О.

Приложение № 2
к положению о проведении
конкурса на включение в
кадровый резерв на замещение
должности руководящих
работников образовательных
организаций, подведомственных
управлению образования
администрации города
Невинномысска, утвержденному
приказом управления
образования администрации
города Невинномысска
от 17.12.2019 г. № 598-о/д

Оценочный лист

№ п/п	Критерии оценки	Оценка Да/нет
1.	Способность анализировать управленческую ситуацию	
2.	Умение прогнозировать результат на диагностической основе;	
3.	Умение проектировать управленческую деятельность	
4.	Новизна, эффективность, самобытность творческого проекта	
5.	Соответствие приоритетным направлениям развития образования	
6.	Наличие целевых индикаторов развития учреждения	
7.	Привлечение источников внебюджетного финансирования	
8.	Возможность использования результатов другими образовательными учреждениями	

Председатель конкурсной комиссии

_____ (_____)

Ф.И.О.

Члены конкурсной комиссии

_____ (_____)

Ф.И.О.

_____ (_____)

Ф.И.О.

_____ (_____)

Ф.И.О.

Приложение № 3
к положению о проведении
конкурса на включение в
кадровый резерв на замещение
должности руководящих
работников образовательных
организаций, подведомственных
управлению образования
администрации города
Невинномыска, утвержденному
приказом управления
образования администрации
города Невинномыска
от 17.12.2019 г. № 598-о/д

Примерный перечень вопросов и критерии оценки при проведении
собеседования с конкурсной комиссией (интервью)

1. Примерный перечень вопросов *в сфере профессиональных знаний и умений*

Качества кандидатов	Основной вопрос	Дополнительные вопросы
1. Уровень профессиональной подготовки	Какими основными профессиональными навыками Вы обладаете для исполнения будущих должностных обязанностей	Назовите основные нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность учреждения. Есть ли у Вас практический опыт в данной сфере деятельности? Ваши возможные предложения по улучшению эффективности управления учреждением
2. Выявление профессиональных навыков	Какими Вы обладаете способностями к выполнению следующих видов работ: ...?	Умеете ли Вы подготовить письменное сообщение: написать отчет, подготовить инструкцию, вести деловую переписку? Приведите, пожалуйста, примеры из Вашей предыдущей деятельности. Оцените Вашу способность к публичным выступлениям и докладам. Приведите примеры
3. Выявление навыков стратегического планирования	Приходилось ли Вам в Вашей практической деятельности разрабатывать стратегические планы? Умеете ли Вы	Приведите конкретные примеры, в какой области Вы осуществляли планирование, на какие сроки? С какими трудностями Вы сталкивались при разработке стратегического плана?

	организовать эффективную деятельность подразделения, которым вы руководите?	Принимали ли Вы участие в реализации этих планов? Расскажите, как Вы осуществляли контроль и координацию в процессе реализации стратегического плана. Как Вы продумываете распределение заданий между сотрудниками?
4. Выявление навыков принятия управленческих решений	Приведите примеры делегирования полномочий своим подчиненным. Какие управленческие решения в последнее время Вы принимали? Приведите примеры. Чем обычно Вы руководствуетесь при принятии управленческого решения? Приведите примеры	Часто ли Вы вынуждены откладывать важную задачу, чтобы выполнить другие? Часто ли Вы выполняете за других работу, с которой вполне могли бы справиться и без Вашего участия? Знают ли Ваш коллега, подчиненный Ваши задачи в сфере деятельности достаточно хорошо, чтобы заменить Вас?
5. Выявление навыков нормотворческой деятельности	Имеете ли Вы навыки нормотворческой деятельности?	Имеется ли у Вас практический опыт разработки нормативно-правовых документов, приведите конкретные примеры?
6. Выявление навыков систематизации и подготовки информационных материалов	Имеете ли Вы представление о систематизации и подготовке информационных материалов?	Как Вы себе представляете механизм подготовки аналитического отчета? Имеете ли Вы опыт самостоятельной подготовки подобных информационных материалов? Расскажите об этом
7. Выявление наличия навыков разрешения конфликтов	Владеете ли Вы навыками оценки и разрешения конфликтной ситуации в малой группе?	Какие способы преодоления конфликтов внутри малой группы Вы знаете? Какие причины конфликтов на работе Вы можете назвать? Владеете ли Вы методиками определения психологического климата в группе?

2. Критерии оценки ответов на вопросы *в сфере профессиональных знаний и умений*

№ п/п	Критерий оценки	Шкала	Показатель
1.	Высокий уровень	2	Отлично ориентируется в предмете будущей деятельности, обладает высоким уровнем развития профессиональных навыков. Имеет развитые способности к выполнению различных видов работ,

			необходимых в профессиональной деятельности. Уровень владения информационно-коммуникационными технологиями высокий
2.	Средний уровень	1	Ориентируется в предмете деятельности, обладает средним уровнем развития профессиональных навыков, имеет ряд способностей к выполнению отдельных видов работ. Уровень владения информационными технологиями средний
3.	Низкий уровень	0	Знание предмета будущей деятельности слабое, профессиональные навыки развиты недостаточно. Набор способностей к выполнению профессиональной деятельности недостаточный. Владение информационными технологиями низкое

3. Примерный перечень вопросов для определения ориентированности кандидата на качество и результат

Качества кандидатов	
Основной вопрос	Дополнительные вопросы
1. Вспомните ситуацию, когда Вам приходилось решать сложную проблему и расскажите об этом подробно	Как часто Вам приходится задерживаться на работе? С чем Вы это связываете?
2. Всегда ли Вам удается справляться с порученной работой за установленное время?	При возникновении непредвиденных сложных ситуаций способны ли Вы правильно сориентироваться и принять оптимальное решение? Приведите примеры успешно реализованных поручений, проектов

4. Критерии оценки ответов на вопросы для определения ориентированности кандидата на качество и результат

№ п/п	Критерий оценки	Шкала	Показатель
1.	Высокий уровень	2	Кандидат демонстрирует высокий уровень ориентированности на качество и результат, об этом свидетельствуют самостоятельность при выполнении порученной работы, умение ориентироваться в сложной ситуации, умение доводить начатое дело до конца
2.	Средний уровень	1	Кандидат демонстрирует средний уровень ориентированности на качество и результат. При выполнении сложных заданий ему нужна посторонняя помощь. Иногда теряется, но способен принимать самостоятельные решения. Способен доводить начатое дело до конца, но нуждается в напоминании и контроле
3.	Низкий уровень	0	Кандидат демонстрирует низкий уровень ориентированности на качество и результат. Без посторонней помощи не знает, что предпринять. При возникновении сложной ситуации не способен самостоятельно принять решение. Требуется постоянное напоминание и контроля со стороны руководства

5. Примерный перечень вопросов для *определения коммуникативных навыков*

Качества кандидатов	Основной вопрос	Дополнительные вопросы
1. Выявление способности к совместной работе	Как Вы относитесь к работе в группе?	<p>Сотрудничаете ли Вы с коллегами при решении сложной задачи, если она поставлена только перед Вами?</p> <p>Готовы ли Вы поделиться своими знаниями, умениями и навыками с другими сотрудниками?</p> <p>Оказываете ли Вы поддержку, консультируетесь ли Вы с другими коллегами?</p> <p>Вам работается лучше в коллективе или одному?</p> <p>Какова Ваша стратегия поведения в новом коллективе?</p>
2. Выявление способности к деловому общению	Как Вы оцениваете Вашу способность к деловому общению?	<p>Всегда ли Вам удается четко высказать свои мысли при общении с коллегами?</p> <p>Умеете ли Вы выслушать и понять собеседника?</p> <p>Стремитесь ли Вы достичь полного взаимопонимания при общении с коллегами?</p> <p>В каких ситуациях Вы готовы пойти на компромисс? Были ли подобные ситуации в Вашей практике?</p>
3. Умение работать с людьми	<p>Умение работать с людьми.</p> <p>Как Вы считаете, в чем состоит Ваша основная работа как руководителя?</p>	<p>Расскажите, как Вы осуществляете руководство подчиненными (если замещали должность руководителя).</p> <p>Расскажите, как Вы, давая поручение своим сотрудникам, убеждаетесь в том, что они правильно поняли смысл задания. Если возможно, то приведите пример.</p> <p>Были ли в Вашей практике случаи, когда подчиненные неверно понимали данное им задание? Какие шаги Вы предпринимали?</p> <p>Можете ли Вы определить потенциальные возможности работника?</p>

6. Критерии оценки ответов на вопросы *для определения коммуникативных навыков*

№ п/п	Критерий оценки	Шкала	Показатель	Показатель для руководителей
1.	Высокий уровень	2	Проявляет четко выраженную склонность к работе в группе. Эффективно сотрудничает с другими, четко высказывает свои мысли, умеет выслушать собеседника, стремится достичь полного взаимопонимания в общении	Четко, доходчиво разъясняет задания, отлично ориентируется в возможностях работника
2.	Средний уровень	1	Имеет склонность к работе в группе, может сотрудничать с другими. Умеет высказывать свои мысли, стремится выслушать собеседника	Может разъяснить задание подчиненному, разбирается в потенциальных возможностях работника
3.	Низкий уровень	0	Одиночка, не любит работать в группе. Редко принимает и предлагает помощь, высказывания воспринимает с трудом. Не умеет слушать собеседника. Не стремится к взаимопониманию	Не в состоянии разъяснить доходчиво задание, в возможностях работника не разбирается

7. Примерный перечень вопросов *для определения мотивации для занятия искомой должности*

Качества кандидатов	
Основной вопрос	Дополнительные вопросы
1. Причины ухода с предыдущих мест работы (должности)	Почему Вы уволились (собираетесь увольняться или переходить на другую должность)? Что входило в Ваши обязанности? Что Вы ценили больше всего на прежних местах работы? Что Вас не устраивало на предыдущих местах работы? Какие обязанности Вы выполняли с наибольшим удовольствием?
2. Каковы Ваши представления о возможных негативных моментах или трудностях предполагаемой деятельности?	Как Вы относитесь к работе за пределами установленного рабочего времени? Что может вызвать у Вас стресс на работе? Как Вы считаете, есть ли у Вас перспективы карьерного роста в органе власти?
3. Ваши представления о перспективах на новом месте работы?	Какие виды стимулирования для Вас наиболее приемлемы (премия, перспективы продвижения по службе, объявление благодарности, награждение грамотами и др.)?

8. Критерии оценки ответов на вопросы *для определения мотивации для занятия искомой должности*

№ п/п	Критерий оценки	Шкала	Показатель
1.	Высокий уровень	2	Отлично ориентируется в предмете своей будущей деятельности. Демонстрирует высокую заинтересованность замещения должности. Четко выделяет преимущества новой должности по сравнению с предыдущей. Мотивационный профиль имеет четкую направленность на раскрытие собственного потенциала для достижения целей органа власти
2.	Средний уровень	1	Знание предмета своей деятельности удовлетворительное. Демонстрирует заинтересованность замещения должности. Мотивационный профиль направлен как на раскрытие собственного потенциала, так и на удовлетворение материальных потребностей. Видит определенные трудности при исполнении должностных обязанностей
3.	Низкий уровень	0	Знание предмета своей деятельности слабое. Уровень заинтересованности замещения должности четко не определяется. Мотивационный профиль кандидата размыт

9. Примерный перечень вопросов *о личностно-профессиональной подготовке кандидата*

Качества кандидатов	Основной вопрос
Способность к стратегическому видению и глубокому анализу проблем, имеющих широкий социальный характер	Опишите основные изменения, которые могут произойти в нашем регионе. Как Вы сможете определить основные тенденции и перспективы развития тех или иных процессов? Каким способом Вы можете предусмотреть возможные проблемы и как разрабатываете планы их решения?
Способность к прогнозированию последствий тех или иных решений в отношении конкретной проблемы	Решение какой проблемы в нашем регионе Вам кажется приоритетным и почему? Как Вы считаете, что важнее - рисковать или действовать осторожно в проблемной ситуации?
Собственное понимание и отношение кандидата к конкретной ситуации и предпринимаемым мерам	Какие Вы выделяете факторы, влияющие на ситуацию в конкретной отрасли, и каким образом строите дорожную карту развития? Насколько для Вас важно опираться на собственное мнение в принятии решения?
Предлагаемые кандидатом пути оптимального разрешения проблемной ситуации	Какие критерии эффективности принятых решений Вы используете? Какие возможны пути и способы действия при недостатке ресурсов для решения задачи?

10. Критерии оценки ответов на вопросы *о лично-
профессиональной подготовке кандидата*

№ п/п	Критерий оценки	Шкала	Показатель
1.	Высокий уровень	2	Кандидат лаконично выражает свою позицию, подробно, детально рассматривает каждый аспект данной проблемы. Ярко выражены стратегическое мышление кандидата, проявляется высокий уровень коммуникативной компетентности. Четкое понимание соотношения положительных и отрицательных последствий конкретной проблемы, обозначенных кандидатом
2.	Средний уровень	1	Кандидат выражает свою позицию подробно, упуская отдельные детали (аспекты). Понимание соотношения положительных и отрицательных последствий конкретной проблемы, обозначенных кандидатом
3.	Низкий уровень	0	Алгоритм решения конкретной проблемы не выражен

Приложение № 4
к положению о проведении
конкурса на включение в
кадровый резерв на замещение
должности руководящих
работников образовательных
организаций, подведомственных
управлению образования
администрации города
Невинномысска, утвержденному
приказом управления
образования администрации
города Невинномысска
от 17.12.2019 г. № 598-о/д

ОБЪЯВЛЕНИЕ
о проведении конкурса

Управление образования администрации города Невинномысска объявляет конкурс на включение в кадровый резерв руководителей образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации города Невинномысска.

Требования, предъявляемые к претендентам на должность руководителя образовательных организаций: гражданство Российской Федерации; высшее образование и соответствовать квалификационным **требованиям**, указанным в квалификационных справочниках, по соответствующим **должностям руководителей образовательных организаций** и (или) профессиональным стандартам. Стаж работы по специальности не менее трех лет. Возраст – до 55 лет.

Документы для участия в конкурсе принимаются до _____ 2019 года по адресу: 357100, г. Невинномысск, ул. Свердлова, д. 16, кабинет № 9 МБУ «Центр развития образования» города Невинномысска.

Подробную информацию по указанным вопросам можно получить в г. Невинномысск по телефону: 8(86554) 2-88-42.