

Малмыжский О.В.

**АДМИНИСТРАЦИЯ МАЛМЫЖСКОГО РАЙОНА  
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

№ 87

21.02.2020

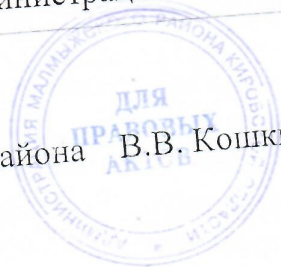
г. Малмыж

**Об утверждении Положения о порядке формирования и использования резерва управленческих кадров муниципального образования Малмыжский муниципальный район Кировской области**

В целях совершенствования порядка формирования и эффективного использования резерва управленческих кадров Малмыжского муниципального района Кировской области администрация Малмыжского района **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение о порядке формирования и использования резерва управленческих кадров муниципального образования Малмыжский муниципальный район Кировской области согласно приложению.
2. Опубликовать постановление в Информационном бюллетене органов местного самоуправления муниципального образования Малмыжский муниципальный район Кировской области.
3. Разместить настоящее постановление в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Малмыжского района Кировской области.
4. Контроль за выполнение настоящего постановления возложить на управляющую делами администрации Малмыжского района Колупаеву Е.А.

И.о. главы Малмыжского района **В.В. Кошкин**



Приложение

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации  
Малмыжского района  
от 21.02.2020 № 87

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке формирования и использования резерва управленческих кадров**  
**муниципального образования Малмыжский муниципальный район**  
**Кировской области**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке формирования и использования резерва управленческих кадров в муниципальном образовании Малмыжский муниципальный район Кировской области (далее – Положение) определяет порядок формирования и использования резерва управленческих кадров в муниципальном образовании Малмыжский муниципальный район Кировской области.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:  
резерв управленческих кадров муниципального образования Малмыжский муниципальный район Кировской области (далее – резерв управленческих кадров) – сформированная в определенном порядке группа граждан Российской Федерации, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами для замещения в установленном законодательством порядке муниципальных должностей, должностей муниципальной службы в муниципальном образовании Малмыжский муниципальный район Кировской области, назначение на которые и освобождение от которых осуществляется главой Малмыжского района;

целевая управленческая должность – управленческая должность в органе местного самоуправления Малмыжского района, назначение на которую осуществляется преимущественно из резерва управленческих кадров;

кандидат – гражданин Российской Федерации, претендующий на включение в резерв управленческих кадров;

рейтинг кандидатов – список кандидатов на включение в резерв управленческих кадров, составленный по результатам оценки их профессионально-деловых и личностных качеств, с присвоением рейтингового балла, отражающего степень соответствия кандидата конкретному уровню резерва управленческих кадров.

1.3. Формирование резерва управленческих кадров осуществляется с целью повышения качества кадрового обеспечения системы муниципального управления, а также с целью раскрытия потенциала наиболее перспективных и талантливых руководителей.

1.4. Принципами формирования резерва управленческих кадров и организации работы с ним являются:

учет текущей и перспективной потребности в замещении целевых управленческих должностей;

единство основных требований к кандидатам;

объективность и комплексный подход к оценке профессионально-функциональных компетенций и личностных качеств кандидатов;

добровольность включения кандидатов в резерв управленческих кадров;

открытость и доступность информации о резерве управленческих кадров.

## 2. Формирование резерва управленческих кадров

2.1. Резерв управленческих кадров формируется из граждан Российской Федерации, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами, для назначения на целевые управленческие должности согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

2.2. Кандидаты распределяются по уровням готовности к замещению целевых управленческих должностей:

высший уровень – компетенция, опыт и общий уровень подготовки кандидата достаточны для назначения на вышестоящую целевую управленческую должность;

базовый уровень – после прохождения дополнительной профессиональной переподготовки кандидат может претендовать на занятие вышестоящей целевой управленческой должности;

перспективный уровень – после прохождения соответствующей подготовки и получения опыта работы на руководящих должностях кандидат может рассматриваться для назначения на целевую управленческую должность.

2.3. Формирование резерва управленческих кадров осуществляется комиссией по проведению аттестации муниципальных служащих администрации Малмыжского района (далее – комиссия).

2.4. Резерв управленческих кадров формируется с учетом текущей и перспективной потребности в замещении целевых управленческих должностей.

2.5. Отбор кандидатов для включения в резерв управленческих кадров осуществляется в три этапа:

1 этап – выдвижение кандидатов и прием документов для участия в отборочных мероприятиях по формированию резерва управленческих кадров (далее – документы), подлежащих представлению в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения;

2 этап – оценка профессионально-личностных и деловых качеств кандидатов;

3 этап – отбор кандидатов и утверждение персонального состава резерва управленческих кадров по уровню готовности к занятию целевых управленческих должностей.

2.6. Решение об отборе кандидатов принимается комиссией.

Объявление о начале отбора кандидатов, а также информация о порядке формирования резерва управленческих кадров, формы документов, представляемых для участия в отборочных мероприятиях, размещаются на официальном сайте Малмыжского района Кировской области (далее – сайт) в разделе «Резерв управленческих кадров».

2.7. Выдвижение кандидата может осуществляться субъектом выдвижения резерва управленческих кадров либо на основе самовыдвижения по рекомендации лица, занимающего вышестоящую руководящую должность, позволяющей дать качественную оценку уровня личных профессиональных компетенций и опыта работы кандидата.

2.8. Субъектами выдвижения резерва управленческих кадров являются:

- лица, замещающие государственные должности Кировской области;
- руководители органов государственной власти Кировской области;
- руководители органов местного самоуправления муниципальных образований Кировской области;
- члены Общественной палаты Кировской области;
- руководители организаций всех форм собственности;
- руководители высших учебных заведений;
- руководители общественных организаций;
- руководители политических партий, в том числе их региональных и местных отделений.

2.9. Для кандидатов устанавливаются следующие общие требования:

- наличие гражданства Российской Федерации;
- наличие высшего образования;
- наличие стажа управленческой деятельности не менее двух лет, либо стажа работы по специальности не менее трех лет;
- возраст от 25 до 50 лет;
- владение знаниями в области современных информационно-коммуникационных технологий;
- наличие высокого лично-профессионального потенциала и мотивации к включению в резерв управленческих кадров;
- способность к планированию и предвидению последствий принимаемых решений;
- соответствие квалификационным требованиям к целевой управленческой должности, для замещения которой кандидат включается в резерв управленческих кадров.

2.10. Кандидаты представляют в комиссию следующие документы:

- заявление согласно приложению № 2 к настоящему Положению;

анкету кандидата в резерв управленческих кадров (далее – анкета) согласно приложению № 3 к настоящему Положению (с фотографией 3 x 4 см);  
 письмо-рекомендацию субъекта выдвижения резерва управленческих кадров, характеризующее деловые, профессиональные и личностные качества кандидата, с указанием целевых управленческих должностей, на которые кандидат может быть назначен (в свободной форме);

копию паспорта или документа, его заменяющего;

копию трудовой книжки, заверенную нотариально или кадровой службой по месту работы (службы), иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность кандидата;

копии документов об образовании и квалификации.

По желанию кандидат может представить в комиссию иные документы, подтверждающие повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования, документы о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту работы (службы) кандидата.

Кандидаты, изъявившие желание участвовать в отборочных мероприятиях по формированию резерва управленческих кадров на основе самовыдвижения, дополнительно представляют в комиссию отзыв лица, занимающего вышестоящую руководящую должность, позволяющий дать качественную оценку уровня личных профессиональных компетенций и опыта работы кандидата.

2.11. Комиссия рассматривает документы кандидатов на соответствие требованиям, установленным пунктом 2.10 настоящего Положения.

Кандидат не допускается к последующему этапу отбора в случае установления в ходе рассмотрения документов фактов несоответствия требованиям, установленным пунктом 2.10 настоящего Положения, а также представления им подложных документов или заведомо ложных сведений о себе.

2.12. Оценка профессионально-личностных и деловых качеств кандидата для включения в резерв управленческих кадров осуществляется путем:

анализа документов (анкеты, письма-рекомендации, отзыва);

собеседования для выявления интересующих сведений (стремлений, потребностей, мотивов поведения и др.);

оценки результатов трудовой деятельности;

запроса и проверки рекомендаций, послужного списка;

профессионального испытания, в том числе на знание законодательства в соответствующей сфере муниципального управления и уровень знаний в сфере информационных технологий;

иных методов, не противоречащих законодательству Российской Федерации.

Конкретные методы оценки профессионально-личностных и деловых качеств кандидатов определяются решением комиссии.

Для организации и проведения оценки профессионально-личностных

и деловых качеств кандидатов могут привлекаться научные, образовательные и иные организации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.13. Оценка профессионально-личностных и деловых качеств кандидатов и их отбор могут осуществляться с участием независимых экспертов, приглашаемых на заседание комиссии.

2.14. По итогам проведенной оценки личностно-профессиональных и управленческих ресурсов кандидатов составляется их рейтинг, ранжированный в зависимости от результатов оценки.

Комиссия принимает решение о включении в резерв управленческих кадров кандидатов, обладающих высокими профессионально-деловыми, личностными и морально-этическими качествами, с учетом полученного рейтингового балла.

Включение в резерв управленческих кадров осуществляется распоряжением администрации Малмыжского района на основании предложений комиссии.

2.15. Документы кандидатов, не допущенных к отбору в связи с несоответствием требованиям, установленным пунктом 2.9 настоящего Положения, и кандидатов, участвовавших в отборе, но не прошедших его, могут быть возвращены им по письменному заявлению. Документы лиц, состоящих в резерве управленческих кадров, хранятся в отделе по правовым, кадровым вопросам, делопроизводства и контроля администрации Малмыжского района в течение 3 лет, после чего подлежат уничтожению.

2.16. Решение комиссии о включении лиц, участвовавших в отборочных мероприятиях, в резерв управленческих кадров размещается на сайте.

Кроме того, на сайте размещается следующая информация:

фамилия, имя, отчество лица, включенного в резерв управленческих кадров;

должность лица, включенного в резерв управленческих кадров, на дату включения его в резерв управленческих кадров.

### **3? Основания для исключения из резерва управленческих кадров, повторное включение в резерв управленческих кадров**

3.1. Лицо, состоящее в резерве управленческих кадров, исключается из его состава в следующих случаях:

представление личного заявления;

истечение трех лет пребывания в резерве управленческих кадров;

достижение предельного возраста нахождения в резерве управленческих кадров;

признание лица, состоящего в резерве управленческих кадров, недееспособным или ограниченно дееспособным по решению суда, вступившему в законную силу;

осуждение к наказанию в соответствии с приговором суда, вступившим в

законную силу, а также наличие неснятой или непогашенной в установленном законодательством порядке судимости;

выход из гражданства Российской Федерации или приобретение гражданства другого государства;

смерть лица, состоящего в резерве управленческих кадров, а также признание его судом умершим или безвестно отсутствующим.

3.2. Лицо, исключенное из резерва управленческих кадров по истечении предельного срока пребывания в его составе, может быть повторно включено в резерв управленческих кадров по решению комиссии при условии соответствия требованиям, предусмотренным пунктом 2.9 настоящего Положения.

#### **4. Работа с резервом управленческих кадров**

4.1. Органом, ответственным за работу с резервом управленческих кадров, является отдел по правовым, кадровым вопросам, делопроизводства и контроля администрации Малмыжского района (далее – отдел).

4.2. Отдел в установленном порядке:

подготавливает проекты решений комиссии о включении кандидатов в резерв управленческих кадров, об исключении лиц из его состава;

ведет работу по учету и пополнению базы данных резерва управленческих кадров;

проводит анализ состояния резерва управленческих кадров с учетом прогноза изменений численности сотрудников в сферах муниципального управления, управления в сферах экономики и социального развития;

организует профессиональную переподготовку, направляет на повышение квалификации или стажировку граждан, включенных в резерв управленческих кадров.

4.3. Обновление сведений о лицах, состоящих в резерве управленческих кадров, осуществляется по мере поступления информации, представляемой указанными лицами. При изменении персональных данных, указанных в анкете, лицо, состоящее в резерве управленческих кадров, обязано уведомить об этом администрацию Малмыжского района в течение десяти рабочих дней со дня изменения таких сведений с приложением копии соответствующего документа.

4.4. Подготовка и личностно-профессиональное развитие лиц, состоящих в резерве управленческих кадров, осуществляется в основной и дополнительных формах.

Основной формой подготовки является самоподготовка на основании индивидуального плана профессионального развития, разработанного самостоятельно лицом, включенным в резерв управленческих кадров, сроком на один год.

К дополнительным формам подготовки относятся:

повышение квалификации, переподготовка, стажировка

по соответствующим направлениям деятельности;

прохождение тренингов, направленных на профессионально-личностное развитие;

участие в работе конференций, круглых столов, совещаний, коллегиальных органов в качестве независимых экспертов;

участие в подготовке программ социально-экономического развития Малмыжского района, муниципальных программ, планов и программ развития муниципального образования;

временное исполнение обязанностей на должностях муниципальной службы.

## **5. Использование резерва управленческих кадров**

5.1. Основными направлениями использования резерва управленческих кадров являются:

назначение на вакантную вышестоящую должность, в том числе путем перемещения между должностями для оптимального распределения кадровых ресурсов по уровням и сферам муниципального управления;

реализация с привлечением лица, включенного в резерв управленческих кадров, наиболее значимых проектов и мероприятий, направленных на совершенствование муниципальной политики в различных сферах жизнедеятельности муниципального образования и общества;

привлечение лица, включенного в резерв управленческих кадров, для подготовки резервов управленческих кадров иных уровней.

Резерв управленческих кадров может быть использован при замещении должностей руководителей муниципальных организаций и предприятий.

5.2. По инициативе главы Малмыжского района или председателя комиссии лицо, состоящее в резерве управленческих кадров, может быть рекомендовано для назначения на вакантную муниципальную должность органов местного самоуправления Малмыжского района, должность муниципальной службы, иную руководящую должность.

5.3. В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности лицо, состоящее в резерве управленческих кадров, имеет право участвовать в конкурсных процедурах в установленном законодательством порядке.

5.4. Включение лица в резерв управленческих кадров не является безусловным основанием для назначения его на целевую управленческую должность.

## **6. Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров**

6.1. Отделом не реже одного раза в год осуществляется оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров.

6.2. Основными целевыми показателями эффективности работы с резервом управленческих кадров являются:



доля лиц, назначенных на целевые управленческие должности из резерва управленческих кадров, по отношению к общему количеству лиц, включенных в резерв управленческих кадров (отражает степень использования резерва управленческих кадров для замещения целевых и иных управленческих должностей, мобильность резерва управленческих кадров);

доля целевых управленческих должностей, на которые назначены лица, состоящие в резерве управленческих кадров (отражает эффективность планирования и использования резерва управленческих кадров как источника замещения целевых управленческих должностей);

доля лиц, включенных в резерв управленческих кадров, принявших участие в мероприятиях по профессионально-личностному развитию за отчетный период, в общем количестве лиц, состоящих в резерве управленческих кадров.

---