ТРИДЦАТЬ ЧЕТВЕРТАЯ ВНЕОЧЕРЕДНАЯ СЕССИЯ СОВЕТА ДЕПУТАТОВ ШЕСТОГО СОЗЫВА БОЛЬШЕБЕРЕЗНИКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ

РЕШЕНИЕ

от 09.08.2019 г. **№ 285**

Об утверждении Положения о порядке формирования и использования резерва управленческих кадров Большеберезниковского муниципального района Республики Мордовия

В целях совершенствования муниципального управления, формирования и эффективного использования резерва управленческих кадров Большеберезниковского муниципального района Республики Мордовия, Совет депутатов Большеберезниковского муниципального района,

решил:

1. Утвердить прилагаемое Положение о формировании и использовании резерва управленческих кадров Большеберезниковского муниципального района Республики Мордовия.
2. Признать утратившим силу решение Совета депутатов Большеберезниковского муниципального района Республики Мордовия от 8 октября 2008 года №64 "Об утверждении Положения о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы Большеберезниковского муниципального района».
3. Настоящее решение вступает в силу со дня его официального опубликования.

Глава Большеберезниковского муниципального района

И.И. Игонов

Председатель Совета депутатов

М.В. Струёнков

Приложение
к решению Совета депутатов
от 09.08.2019 г. №285

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке формирования и использования резерва управленческих кадров Большеберезниковского муниципального района Республики Мордовия

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок формирования и использования резерва управленческих кадров Большеберезниковского муниципального района Республики Мордовия.

2. В настоящем Положении используются следующие термины и определения:

резерв управленческих кадров Большеберезниковского муниципального района Республики Мордовия (далее – резерв управленческих кадров) – сформированная в установленном порядке группа граждан Российской Федерации, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами для замещения в установленном законодательством порядке муниципальных должностей, должностей муниципальной гражданской службы Большеберезниковского муниципального района Республики Мордовия, назначение на которые и освобождение от которых осуществляется Главой Большеберезниковского муниципального района Республики Мордовия;

целевые управленческие должности – управленческие должности в муниципальных органах, назначения на которые осуществляются преимущественно из резерва. Перечень целевых управленческих должностей состоит из номенклатур и утверждается Комиссией при Главе Большеберезниковского муниципального района Республики Мордовия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров;

кандидаты – граждане Российской Федерации, претендующие 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 конкретному уровню резерва управленческих кадров.

3. Формирование резерва управленческих кадров осуществляется с целью повышения качества кадрового обеспечения системы муниципального управления, включая муниципальные организации, а также организации с долей собственности Большеберезниковского муниципального района

Республики Мордовия 25 и более процентов, а также с целью раскрытия потенциала наиболее перспективных и талантливых руководителей.

4. Принципами формирования и работы с резервом управленческих кадров 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.

5. Резерв управленческих кадров входит в единую систему резервов управленческих кадров Российской Федерации.

Глава 2. Формирование резерва управленческих кадров по целевым группам должностей и уровням готовности к замещению целевых управленческих должностей

6. Резерв управленческих кадров формируется по целевым группам должностей, которые утверждаются Комиссией.

7. Резерв управленческих кадров формируется по следующим уровням готовности кандидатов к занятию управленческих должностей:

«высший» – компетенции, опыт и общий уровень подготовки кандидата достаточны для назначения на вышестоящую управленческую должность;

«базовый» – после прохождения дополнительной профессиональной переподготовки, по итогам и с учетом тестирования кандидат может претендовать на занятие вышестоящей управленческой должности;

«перспективный» – перспективные (в том числе молодые) кандидаты, которые могут рассматриваться для назначения на вышестоящие руководящие должности только после прохождения соответствующей подготовки и получения опыта работы на руководящих должностях.

Глава 3. Порядок формирования резерва управленческих кадров

8. Формирование резерва управленческих кадров осуществляется Комиссией.

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

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

1 этап – выдвижение кандидатов и прием документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения (далее – документы);

2 этап – оценка кандидатов;

3 этап – отбор кандидатов и утверждение персонального состава резерва управленческих кадров по целевым группам и уровням готовности к занятию управленческих должностей.

11. 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 в средствах массовой информации и на официальном сайте Большеберезниковского муниципального района Республики Мордовия в информационно-телекоммуникационой сети «Интернет» (www.bberezniki.e-mordovia.ru).

12. Выдвижение кандидатов может осуществляться субъектами выдвижения резерва управленческих кадров либо на основе самовыдвижения, по рекомендации лица, занимающего вышестоящую руководящую должность, позволяющую дать качественную оценку уровня личных профессиональных компетенций и опыта кандидата.

13. Субъектами выдвижения резерва управленческих кадров, являются:

лица, замещающие государственные должности Республики Мордовия;

руководители органов государственной власти Республики Мордовия, территориальных органов федеральных органов;

руководители органов местного самоуправления в Республике Мордовия;

депутаты представительных органов местного самоуправления;

члены Общественной палаты Республики Мордовия;

руководители организаций всех форм собственности;

руководители образовательных организаций;

руководители общественных организаций;

руководители политических партий, в том числе региональных и местных отделений;

члены Комиссии.

14. 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 55 лет;

владение знаниями в области современных информационно-коммуникационных технологий;

высокий личностно-профессиональный потенциал и мотивация 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.

15. Кандидаты представляют в Комиссию следующие документы:

личное заявление кандидата об участии в конкурсе, включающее согласие на обработку персональных данных, по форме, утвержденной Комиссией;

заполненную и собственноручно подписанную анкету кандидата на включение в резерв управленческих кадров по унифицированной форме, утвержденной Комиссией (далее – Анкета). Кандидат несет персональную ответственность за достоверность указанных в Анкете сведений;

письмо-рекомендацию от субъекта выдвижения, характеризующее деловые, профессиональные и личностные качества кандидата, с указанием целевых управленческих должностей, на которые он 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 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 работы (службы) кандидата;

заполненную и собственноручно подписанную справку-объективку по форме, утвержденной Комиссией.

Кандидаты на основе самовыдвижения дополнительно представляют отзыв лица, занимающего вышестоящую руководящую должность, позволяющий дать качественную оценку уровня личных профессиональных компетенций и опыта кандидата.

16. Комиссия рассматривает представленные документы кандидатов на соответствие требованиям, установленным пунктом 14 настоящего Положения, а также проверяет достоверность сведений, представленных субъектами выдвижения и кандидатами на основе самовыдвижения.

Кандидат не допускается к последующему этапу отбора в случае установления в ходе проверки фактов несоответствия требованиям, установленным пунктом 14 настоящего Положения, а также представления им подложных документов или заведомо ложных сведений о себе.

17. Оценка кандидатов на включение в резерв управленческих кадров осуществляется Комиссией с применением следующих методик:

анализ документальных данных (анкеты, письма-рекомендации, отзывы);

собеседование для выявления интересующих сведений (стремлений, потребностей, мотивов поведения и т.п.);

оценка результатов трудовой деятельности;

запрос и проверка рекомендаций, послужного списка;

профессиональное испытание, в том числе на знание законодательства в соответствующей сфере государственного управления и уровень знаний в сфере информационных технологий;

психологическое тестирование;

написание рефератов;

проведение групповых дискуссий;

применение иных методов, не противоречащих законодательству Российской Федерации.

Конкретные методики оценки определяются решением Комиссии.

Для организации и проведения оценки кандидатов могут привлекаться научные, образовательные и иные организации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

18. Изучение, оценка и отбор кандидатов может осуществляться с участием независимых экспертов, приглашаемых Комиссией.

Комиссия вправе приглашать на свои заседания кандидатов на включение в резерв управленческих кадров, а также запрашивать дополнительные документы и информацию у кандидатов и иных лиц.

19. 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.

Решение Комиссии в десятидневный срок после принятия направляется Главе Большеберезниковского муниципального района Республики Мордовия.

20. Документы кандидатов, не допущенных к отбору в связи с несоответствием требованиям, установленными пунктом 14 настоящего Положения, и кандидатов, участвовавших в отборе, но не прошедших его, возвращаются им в течение семи дней со дня проведения заседания Комиссии. После истечения этого срока документы подлежат уничтожению.

В соответствии со статьей 9 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» получение, хранение, обработка и использование персональных данных кандидатов, а также лиц, включенных в резерв управленческих кадров, осуществляются с их письменного согласия.

21. Решения Комиссии о включении в резерв управленческих кадров размещаются на официальном сайте Большеберезниковского муниципального района Республики Мордовия в информационно-телекоммуникационой сети «Интернет» (www.bberezniki.e-mordovia.ru).

Глава 4. Основания для исключения и порядок исключения из резерва управленческих кадров. Повторное включение в резерв управленческих кадров

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

в соответствии с личным заявлением;

по истечении трех лет пребывания в резерве управленческих кадров;

назначения на вышестоящую должность;

достижения предельного возраста нахождения в резерве управленческих кадров, в соответствии с пунктом 14 настоящего Положения;

признания лица, состоящего в резерве управленческих кадров, недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

осуждения к наказанию в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу, а также в случае наличия неснятой или непогашенной в установленном законодательством порядке судимости;

выхода из гражданства Российской Федерации или приобретения гражданства другого государства;

смерти лица, а также признания его судом умершим или безвестно отсутствующим.

23. Решения Комиссии об исключении лиц из резерва управленческих кадров размещаются на официальном сайте Большеберезниковского муниципального района Республики Мордовия в информационно-телекоммуникационой сети «Интернет» (www.bberezniki.e-mordovia.ru).

24. 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 14 настоящего Положения.

Глава 5. Работа с резервом управленческих кадров

25. Органом, ответственным за работу с резервом управленческих кадров, является Администрация Большеберезниковского муниципального района Республики Мордовия.

26. Администрация Большеберезниковского муниципального района Республики Мордовия:

подготавливает проекты решений Комиссии о включении кандидатов в резерв управленческих кадров, об исключении лица 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 в сферах муниципального управления Большеберезниковского муниципального района Республики Мордовия, управления в сферах экономики и социального развития Большеберезниковского муниципального района Республики Мордовия;

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

27. Обновление информации о лицах, состоящих в резерве управленческих кадров, осуществляется на основе информации, представляемой гражданами, включенными в резерв управленческих кадров, по мере поступления. При изменении персональных данных, указанных в анкете, лицо, состоящее в резерве управленческих кадров, обязано уведомить об этом Администрацию Большеберезниковского муниципального района Республики Мордовия с приложением копий документов, подтверждающих данные изменения, в течение 10 рабочих дней со дня изменения данных сведений.

28. Подготовка лиц, состоящих в резерве управленческих кадров, включает в себя основную и дополнительную формы.

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

30. 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 Республики Мордовия, государственных программ Республики Мордовия, муниципальных программ, планов и программ развития муниципальных образований;

временное исполнение обязанностей на должностях государственной гражданской и муниципальной службы.

Глава 6. Использование резерва управленческих кадров

31. Основными направлениями использования резерва управленческих кадров являются:

назначения на вакантные вышестоящие должности, в том числе перемещения между должностями для оптимального распределения кадровых ресурсов по уровням и сферам муниципального управления;

реализация с привлечением лиц, включенных в резерв управленческих кадров, наиболее значимых проектов и мероприятий, направленных на совершенствование государственной политики в различных сферах жизнедеятельности государства и общества;

привлечение лиц, включенных в резерв управленческих кадров, для подготовки резервов управленческих кадров иных уровней.

Резерв управленческих кадров Большеберезниковского муниципального района Республики Мордовия может быть использован при замещении, в соответствии с законодательством, должностей глав муниципальных районов, должностей муниципальной службы Большеберезниковского муниципального района Республики Мордовия, руководителей муниципальных организаций, а также организаций с долей собственности Большеберезниковского муниципального района Республики Мордовия 25 и более процентов.

32. Информация о лице, состоящем в резерве управленческих кадров, может быть представлена в соответствии с письменным запросом с указанием наименования вакантной должности, основных должностных обязанностей и квалификационных требований к вакантной должности руководителям органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций.

33. По инициативе Главы Большеберезниковского муниципального района Республики Мордовия или председателя Комиссии лицо, состоящее в резерве управленческих кадров, может быть рекомендовано для назначения на вакантную государственную должность Республики Мордовия, должности государственной гражданской и муниципальной службы, иные руководящие должности.

34. В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности в соответствии с законодательством кандидатура лица, состоящего в резерве управленческих кадров, с его согласия направляется в конкурсную комиссию для участия в конкурсных процедурах в установленном законодательством порядке.

35. По инициативе Главы Большеберезниковского муниципального района Республики Мордовия или председателя Комиссии информация о лице, состоящем в резерве управленческих кадров, может быть доведена до соответствующего руководителя с целью рассмотрения возможности его назначения на должность.

36. Включение лица в резерв управленческих кадров Большеберезниковского муниципального района Республики Мордовия не является безусловным основанием для назначения его на управленческую должность.

Глава 7. Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров

37. Комиссией не реже одного раза в год осуществляется оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров.

38. Основными показателями эффективности работы с резервом управленческих кадров (далее – целевые показатели) являются:

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

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

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

39. Индикаторы (критерии) достижения целевых показателей на предстоящий год ежегодно определяются Комиссией исходя из накопленной кадровой статистики, динамики показателей за предшествующие периоды, а также сравнения аналогичных показателей по другим уровням резерва управленческих кадров.

40. Ежегодно, в срок до 15 марта года, следующего за отчетным, начиная с 15 марта 2020 г. Комиссией осуществляется оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров за истекший год.