

**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«СЫЧЕВСКИЙ РАЙОН» СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

 **П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

**от 28 декабря 2024 года № 819**

Об утверждении Порядка формирования и использования резерва управленческих кадров муниципального образования «Сычевский муниципальный округ» Смоленской области

В соответствии с общей Концепцией формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации, одобренной Комиссией при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров от 29.11.2017 года,

Администрация муниципального образования «Сычевский район» Смоленской области

п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемый Порядок формирования и использования резерва управленческих кадров муниципального образования «Сычевский муниципальный округ» Смоленской области (далее - Порядок).

2. Формирование резерва управленческих кадров муниципального образования «Сычевский муниципальный округ» Смоленской области в соответствии с указанным Порядком осуществлять после окончания срока нахождения в резерве управленческих кадров лиц, включенных в список резерва управленческих кадров муниципального образования «Сычевский район» Смоленской области, утвержденный постановлением Администрации муниципального образования «Сычевский район» Смоленской области от 11.01.2024 года № 7, сформированный сроком на 3 года.

3. Разместить указанный Порядок на официальном сайте Администрации муниципального образования «Сычевский муниципальный округ» Смоленской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Признать утратившими силу:

- постановление Администрации муниципального образования «Сычевский район» Смоленской области от 30.11.2018 года № 538 «Об утверждении Порядка формирования и использования резерва управленческих кадров муниципального образования «Сычевский район» Смоленской области»;

- постановление Администрации муниципального образования «Сычевский район» Смоленской области от 18.08.2023 года № 446 «О внесении изменений в Порядок формирования и использования резерва управленческих кадров муниципального образования «Сычевский район» Смоленской области.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы муниципального образования - управляющего делами Администрации муниципального образования «Сычевский район» Смоленской области М.В. Зенченко.

6. Настоящее постановление вступает в силу с 3 января 2025 года.

Глава муниципального образования

«Сычевский муниципальный округ»

Смоленской области Т.П. Васильева

УТВЕРЖДЕН

постановлением Администрации

муниципального образования

«Сычевский район»

Смоленской области

от 28.12.2024 года № 819

ПОРЯДОК

формирования и использования резерва управленческих кадров муниципального образования «Сычевский муниципальный округ»

Смоленской области

1. Общие положения

* 1. Порядком формирования и использования резерва управленческих кадров в муниципальном образовании «Сычевский муниципальный округ» Смоленской области (далее - Порядок) определяется механизм формирования резерва управленческих кадров муниципального образования «Сычевский муниципальный округ» Смоленской области.

1.2. Формирование резерва управленческих кадров муниципального образования «Сычевский муниципальный округ» Смоленской области (далее – резерв управленческих кадров) осуществляется в целях повышения качества кадрового состава исполнительно-распорядительных органов муниципального образования «Сычевский муниципальный округ» Смоленской области, раскрытия потенциала наиболее перспективных и талантливых руководителей, а также в целях оперативного замещения лицами, обладающими необходимыми профессионально-деловыми и личностными качествами, вакантных должностей муниципальной службы и должностей руководителей муниципальных учреждений.

1.3. Резерв управленческих кадров формируется из граждан Российской Федерации, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами, для назначения на должности, указанные в Перечне целевых должностей для резерва управленческих кадровсогласно приложению к данному Порядку.

1.4. Резерв управленческих кадров формируется с учетом потребности в резерве на целевые должности, исходя из текущей перспективной потребности.

1.5. Срок пребывания в резерве управленческих кадров составляет 3 года. Состав участников резерва управленческих кадров ежегодно актуализируется.

1.6. Решение о включении лица в резерв управленческих кадров осуществляется на конкурсной основе и принимается комиссией по формированию и подготовке резерва управленческих кадров муниципального образования «Сычевский муниципальный округ» Смоленской области (далее – комиссия).

1.7. Списочный (персональный) состав резерва управленческих кадров утверждается постановлением Администрации муниципального образования «Сычевский муниципальный округ» Смоленской области и размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Администрации муниципального образования «Сычевский муниципальный округ» Смоленской области (далее – на сайте Администрации).

2. Формирование резерва управленческих кадров и порядок

работы комиссии по формированию резерва управленческих кадров

2.1. Резерв управленческих кадров формируется путем проведения открытого конкурса кандидатов (далее – конкурс). Конкурс кандидатов заключается в оценке и изучении их личностно-профессиональных качеств. Конкурс объявляется распоряжением Администрации муниципального образования «Сычевский муниципальный округ» Смоленской области.

2.2. В резерв управленческих кадров включаются лица, имеющие управленческий опыт, успешно проявившие себя в сфере профессиональной и общественной деятельности, обладающие необходимыми профессиональными и личностными качествами и успешно прошедшие конкурсный отбор на основании установленных критериев.

2.3. Специалист по кадрам Администрации муниципального образования «Сычевский муниципальный округ» Смоленской области размещает в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Администрации муниципального образования «Сычевский район» Смоленской области информацию о конкурсе, требованиях, предъявляемых к кандидатам, перечне документов и порядке их предоставления, порядке получения дополнительной информации.

2.4. К участию в конкурсе по формированию резерва управленческих кадров допускаются граждане Российской Федерации, соответствующие следующим требованиям:

- гражданство Российской Федерации;

- владение государственным языком Российской Федерации;

- возраст от 25 до 55 лет;

- высшее образование;

- стаж работы на руководящих должностях в организациях (учреждениях), предприятиях не менее 3 лет или стаж работы по специальности не менее 5 лет;

- отсутствие судимости (не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке).

2.4.1. Временно неработающие лица могут принять участие в конкурсе, если они находятся в этом статусе не более 1 года и обладают подтвержденным стажем работы на руководящих должностях.

2.5. Для проведения конкурса и подведения его итогов создается комиссия, которая состоит из председателя комиссии, заместителя председателя комиссии, секретаря комиссии и других членов. Состав комиссии утверждается распоряжением Администрации муниципального образования «Сычевский муниципальный округ» Смоленской области.

2.5.1. Решение комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов из числа членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов членов комиссии решающим является мнение ее председателя.

2.5.2. Решение комиссии оформляется протоколом и подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, присутствовавшими на заседании комиссии.

2.6. Кандидаты представляют в комиссию:

- личное заявление;

- согласие на обработку и опубликование персональных данных, связанных с процедурами включения в резерв управленческих кадров;

- заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной Президентом Российской Федерации, с приложением фотографии;

- характеристику с последнего места работы.

А также заверенные кадровой службой по месту работы копии:

- паспорта гражданина Российской Федерации или заменяющего его документа,

- документа о высшем образовании с приложением, о дополнительном профессиональном образовании, о присвоении ученой степени, ученого звания, почетного звания (при наличии),

- трудовой книжки или иных документов, подтверждающих трудовую (служебную) деятельность и стаж работы,

- иных документов по желанию кандидата.

2.7. Прием документов для участия в конкурсе осуществляется секретарем комиссии в течение 21 календарного дня с момента объявления о начале конкурса. Документы, представленные позднее указанного срока, не рассматриваются.

3. Порядок проведения конкурса на включение

в резерв управленческих кадров

3.1. Конкурс проводится в течение 20 дней с момента окончания приема документов на участие в конкурсном отборе.

3.2. Конкурс проводится в два этапа – предварительный этап (заочный) и этап углубленной диагностики (очный).

3.3. Оценка кандидатов осуществляется с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативно-правовым актам Российской Федерации методов оценки личностно-профессиональных качеств кандидатов в соответствии с Методическими рекомендациями по работе с резервом управленческих кадров.

3.4. В ходе заочного этапа отбора осуществляется выявление кандидатов в резерв управленческих кадров, обладающих наибольшим потенциалом на основе формализованной оценки представленных кандидатом материалов и документов, свидетельствующих о его управленческом опыте, управленческих качествах и управленческом потенциале.

3.5. Участники и победители конкурсов, проектов, мероприятий муниципального и регионального уровней, направленных на выявление и развитие успешных руководителей, считаются успешно прошедшими предварительный этап отбора в резерв управленческих кадров.

3.6. По результатам анализа полученных документов от кандидатов, комиссией оформляется протокол заседания № 1 и формируется первичный рейтинг кандидатов, на основании которого составляется список кандидатов, рекомендованных ко второму этапу – углубленной личностно-профессиональной диагностике.

3.7. Основной (очный) этап – углубленная личностно-профессиональная диагностика, позволяющая оценить личностно-профессиональные и управленческие ресурсы кандидатов. При этом могут использоваться различные инструменты диагностики – компьютерный опрос, тесты, интервью, творческие задания, групповая активность (проектные работы, деловые игры). Очный этап конкурса оформляется протоколом комиссии № 2.

3.8. На основе проведенных оценочных мероприятий и процедур, в рамках углубленной личностно-профессиональной диагностики кандидатов, формируются итоговые показатели, отражающие выраженность личностно-профессиональных и управленческих ресурсов каждого кандидата, преимущественные области и возможности использования его в составе резерва управленческих кадров.

3.9. На основе итоговых показателей формируется интегральный рейтинг кандидатов в резерв управленческих кадров и принимается решение о рекомендации включения их в состав резерва.

3.10. Комиссия в течение 7 календарных дней после проведения заочного и очного этапов конкурса на основе полученного рейтинга кандидатов принимает решение о включении в резерв управленческих кадров кандидатов, продемонстрировавших наиболее высокий уровень развития личностно-профессиональных ресурсов (оформляется протоколом заседания комиссии № 3).

3.11. Резерв управленческих кадров муниципального образования «Сычевский муниципальный округ» Смоленской области утверждается постановлением Администрации муниципального образования «Сычевский муниципальный округ» Смоленской области на основании протокола заседания комиссии.

3.12. Кандидатам, участвовавшим в конкурсе, секретарь комиссии сообщает о результатах конкурса в письменной форме в течение месяца со дня принятия комиссией решения о включении либо отказе включения в резерв управленческих кадров.

3.13. Расходы, связанные с участием в конкурсе (оплата проезда к месту проведения конкурса и обратно, найма жилого помещения, проживания, пользования услугами связи и другие), осуществляются участниками конкурсного отбора за счет собственных средств.

4. Работа с резервом управленческих кадров

4.1. Подготовка и личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в резервы управленческих кадров, осуществляются в следующих формах: участие в специальных программах подготовки, включая образовательные программы, стажировки; планируемые должностные перемещения; участие в конференциях, форумах; участие в проектной и экспертной деятельности; индивидуальное и групповое консультирование (коучинг); участие в наставнической деятельности; самоподготовка и другие формы подготовки.

4.2. Приоритет участия в программах подготовки и образовательных мероприятиях отдается лицам, планируемым для выдвижения на вышестоящую должность в ближайшей перспективе, а также лицам, обладающим наиболее высоким уровнем управленческого потенциала. При определении очередности направления на образовательную программу лиц, включенных в резерв управленческих кадров, учитывается период с момента последнего прохождения соответствующей подготовки.

4.3. Личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в резерв управленческих кадров, 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.

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

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

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

- перемещения между органами местного самоуправления и муниципальными организациями, между органами местного самоуправления в разных муниципальных образованиях;

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

5. Использование резерва управленческих кадров

5.1. Основными направлениями использования резерва управленческих кадров являются:

- назначения на вакантные вышестоящие должности, в том числе перемещения между должностями для оптимального распределения кадровых ресурсов,

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

5.2. В случае появления вакантных должностей из числа должностей, являющихся целевыми (приложение к настоящему Порядку), назначение на эти должности осуществляется преимущественно из резерва управленческих кадров.

5.3. В случае если замещение вакантной целевой должности осуществляется на конкурсной основе, претендентам из числа лиц, включенных в резерв управленческих кадров, предлагается принять участие в конкурсе.

6. Исключение из резерва управленческих кадров

6.1. Исключение из резерва управленческих кадров осуществляется в случаях:

- достижения лицом, включенным в резерв управленческих кадров, предельного возраста пребывания в резерве управленческих кадров;

- предоставления кандидатом недостоверных сведений при включении его в резерв управленческих кадров;

- инициативы лица, включенного в резерв управленческих кадров, об исключении его из резерва управленческих кадров с его личного согласия;

- назначения лица, включенного в резерв управленческих кадров, на вышестоящую целевую должность;

- по прочим обстоятельствам, делающим пребывание в резерве управленческих кадров или назначение из резерва управленческих кадров невозможным (потеря гражданства, признание недееспособным, вступление в законную силу обвинительного приговора суда по уголовному делу, смерть и иные обстоятельства).

7. Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров

7.1. По результатам работы с резервом управленческих кадров не реже одного раза в год, а также нарастающим итогом за два и три года осуществляется оценка эффективности такой работы.

7.2. Основными показателями и критериями эффективности работы с резервом управленческих кадров являются:

- доля лиц, назначенных из резерва управленческих кадров, по отношению к общему количеству лиц, включенных в резерв управленческих кадров в течение календарного года (отражает степень использования лиц, включенных в резерв управленческих кадров, для замещения целевых должностей, мобильность резерва управленческих кадров). При количестве лиц, включенных в резерв и назначенных из резерва управленческих кадров до 10% - низкая эффективность, от 10 до 20% - средняя эффективность, от 20 до 30% - высокая эффективность, свыше 30% - очень высокая эффективность;

- доля целевых должностей, на которые назначены лица из резерва управленческих кадров, по отношению к общему количеству ставших вакантными целевых должностей в течение календарного года (отражает эффективность планирования и использования резерва управленческих кадров как источника замещения должностей). При замещении из числа вакантных целевых должностей, лицами из резерва управленческих кадров до 30% - низкая эффективность, от 30 до 50% - средняя, от 50 до 70% - высокая, свыше 70% - очень высокая эффективность;

- доля лиц, включенных в резерв управленческих кадров и принявших участие в реализации приоритетных региональных проектов, проектов, реализуемых органами исполнительной власти Смоленской области в течение календарного года. При количестве лиц, включенных в резерв управленческих кадров и принявших участие в проектах в составе рабочих групп (проектных команд) менее 50% - низкая эффективность, от 50 до 65% - средняя, от 65 до 80% - высокая, свыше 80% - очень высокая эффективность.

7.3. К дополнительным показателям эффективности работы с резервом управленческих кадров могут быть отнесены:

- показатели эффективности привлечения и отбора в резерв управленческих кадров (общий уровень развития личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров, включая уровень образования, профессионального и управленческого опыта, результаты выполнения тестов, кейсов, итоговый средний рейтинговый балл кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров; иные показатели);

- показатели личностно-профессионального развития и обучения лиц, включенных в резерв управленческих кадров (доля лиц, принявших участие в образовательных программах и мероприятиях в период нахождения в резерве управленческих кадров; удовлетворенность лиц, включенных в резерв управленческих кадров, уровнем реализации образовательных программ, в которых они принимали участие; динамика изменения уровня развития личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров; уровень личностно-профессиональных достижений лиц, включенных в резерв управленческих кадров; доля лиц, включенных в резерв управленческих кадров, получивших назначения, из числа прошедших подготовку; иные показатели).

7.4. Определение перечня и уточнение содержания дополнительных показателей и критериев эффективности работы с резервом управленческих кадров осуществляется по мере накопления данных кадровой статистики, анализа и обобщения практики работы с резервом управленческих кадров.

Приложение

к Порядку формирования

и использования резерва

управленческих кадров

муниципального образования

«Сычевский муниципальный округ» Смоленской области

ПЕРЕЧЕНЬ

целевых должностей для резерва управленческих кадров

1. Номенклатура должностей муниципальной службы

- заместитель Главы муниципального образования, руководитель Аппарата Администрации муниципального образования,

- председатель Комитета,

- начальник финансового управления,

- начальник отдела

2. Номенклатура должностей руководителей муниципальных предприятий и учреждений

- руководитель муниципального образовательного учреждения,

- руководитель муниципального учреждения культуры,

- руководитель муниципального казенного учреждения.