

УТВЕРЖДЕН
постановлением администрации
городского округа «Город Йошкар-Ола»
от 01.08.2016 г. № 1249

**Порядок
формирования резерва управленческих кадров городского округа
«Город Йошкар-Ола»**

1. Настоящий Порядок регулирует отношения, связанные с формированием, подготовкой и использованием резерва управленческих кадров городского округа «Город Йошкар-Ола».

2. Резерв управленческих кадров городского округа «Город Йошкар-Ола» (далее – резерв управленческих кадров) представляет собой специально сформированную категорию лиц, успешно прошедших отбор и отвечающих квалификационным и иным требованиям, установленным законодательством Российской Федерации и законодательством Республики Марий Эл, и способных по своим профессионально-деловым, личностным и морально-этическим качествам замещать управленческие должности.

3. Основными задачами формирования резерва управленческих кадров являются:

обеспечение эффективности подбора, расстановки и ротации управленческих кадров, своевременное замещение вакантных управленческих должностей высококвалифицированными специалистами;

повышение эффективности управления в органах местного самоуправления городского округа «Город Йошкар-Ола» (далее – орган местного самоуправления), а также в муниципальных предприятиях и учреждениях городского округа «Город Йошкар-Ола».

4. Основными принципами формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров являются:

соблюдение законодательства Российской Федерации;

единство основных требований, предъявляемых к кандидатам на включение в резерв управленческих кадров;

объективность оценки кандидатов при отборе на включение в резерв управленческих кадров;

добровольное согласие на включение в резерв управленческих кадров;

гласность, доступность информации о резерве управленческих кадров.

5. Источниками формирования резерва управленческих кадров являются лица, зачисленные в кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы в городском округе «Город Йошкар-Ола»,

сформированный по результатам конкурса, а также иные лица, выдвинутые для участия в отборе на включение в резерв управленческих кадров в соответствии с пунктом 11 настоящего Порядка.

6. Резерв управленческих кадров формируется по двум целевым группам:

1 целевая группа – для замещения высших должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления;

2 целевая группа – для замещения должностей руководителей муниципальных предприятий и учреждений приоритетных сфер муниципального регулирования.

7. Включение в резерв управленческих кадров осуществляется по результатам отбора.

Отбор кандидатов в резерв управленческих кадров проводится конкурсной комиссией по формированию кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» (далее – Комиссия).

8. К кандидату для включения в резерв управленческих кадров предъявляются следующие требования:

соответствие квалификационным и иным требованиям, установленным законодательством Российской Федерации и законодательством Республики Марий Эл, к должности, на замещение (назначение) которой он рекомендуется к включению в резерв управленческих кадров;

соблюдение ограничений, запретов, установленных федеральными законами к замещению (назначению) должности (на должность), перечисленные в пункте 6 настоящего Порядка;

наличие управленческого опыта работы не менее 3 лет;

наличие высоких профессионально-деловых, личностных и морально-этических качеств;

способность эффективно исполнять профессиональные обязанности на управленческих должностях в системе государственного и муниципального управления.

Рекомендуемый возраст кандидатов на выдвижение для участия в отборе на включение в резерв управленческих кадров – до 50 лет.

9. Выдвижение кандидатов для участия в отборе на включение в резерв управленческих кадров осуществляется:

1) для замещения должностей 1 целевой группы – руководителями органов местного самоуправления из лиц, включенных в кадровый резерв для замещения должностей муниципальной службы муниципального образования «Город Йошкар-Ола» в соответствии с подпунктом 1 и абзацами 2-4 подпункта 2 пункта 11 Положения о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в городском округе «Город Йошкар-Ола», утвержденного решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 23 апреля 2014 г. № 751-V;

2) для замещения должностей 2 целевой группы - руководителями органов местного самоуправления городского округа «Город Йошкар-Ола».

10. Отбор кандидатов на включение в резерв управленческих кадров проводится в два этапа.

На первом этапе в Комиссию органами, осуществляющими выдвижение кандидатов, указанными в пункте 9 настоящего Порядка, направляются:

списки лиц, включенных (рекомендуемых к включению) в резерв управленческих кадров, по форме согласно приложению № 1 к настоящему Порядку;

заявления кандидатов для участия в отборе на включение в резерв управленческих кадров по форме согласно приложению № 2 к настоящему Порядку;

анкеты резерва управленческих кадров по форме согласно приложению № 3 к настоящему Порядку;

согласие на обработку персональных данных по примерной форме согласно приложению № 4 к настоящему Порядку;

рекомендации (представления, характеристики, отзывы о профессиональных и личностных качествах) органов местного самоуправления, политических партий, общественных объединений и иных организаций, характеризующие профессионально-деловые, личностные и морально-этические качества кандидата (при их наличии), по форме согласно приложению № 5 к настоящему Порядку.

Кандидат вправе дополнительно представить копии документов признания его заслуг перед государством, муниципальным образованием.

11. Достоверность сведений, представленных кандидатом, подлежит проверке.

Кандидат не допускается к участию в отборе в связи с его несоответствием требованиям, установленным пунктом 8 настоящего Порядка, а также в случае установления в ходе проверки факта представления им подложных документов или заведомо ложных сведений о себе.

12. Комиссия проводит отбор кандидатов на включение в резерв управленческих кадров с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации и Республики Марий Эл методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата, профессиональное тестирование и иные методы оценки. Отбор может проводиться с привлечением экспертов.

По результатам отбора Комиссией оформляются листы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов на соответствие характеристикам (далее – листы оценки профессиональных и личностных качеств кандидата) по форме согласно приложению № 6 к настоящему Порядку.

Преимущество при проведении отбора на включение в резерв управленческих кадров имеют кандидаты:

обладающие опытом и навыками работы по реализации проектов развития организации или участия в реализации федеральных, региональных и муниципальных программ социально-экономического развития;

участники федеральной программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации, участники других федеральных и региональных кадровых программ и проектов;

работающие в организациях, участвующих в реализации федеральных, региональных и муниципальных программ социально-экономического развития;

имеющие дополнительное профессиональное образование в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам;

представившие рекомендации (представления, характеристики, отзывы о профессиональных и личностных качествах) государственных органов, органов местного самоуправления, политических партий, общественных объединений и иных организаций;

обладающие опытом работы в органах местного самоуправления.

13. В ходе второго этапа отбора кандидатов на включение в резерв управленческих кадров проводится заседание Комиссии, на котором рассматриваются представленные документы, указанные в пункте 10 настоящего Порядка, и листы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

Индивидуальное собеседование с кандидатами проводится по решению председателя Комиссии.

14. По итогам отбора кандидатов Комиссия принимает решение о включении кандидата либо об отказе во включении в резерв управленческих кадров. Кандидаты, рекомендованные к включению в резерв управленческих кадров, решением Комиссии распределяются по уровням готовности к занятию управленческих должностей внутри каждой целевой группы резерва управленческих кадров:

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

«базовый» – после прохождения дополнительного профессионального образования кандидат может претендовать на занятие вышестоящей управленческой должности;

«перспективный» – перспективные (в том числе молодые) руководители, которые после прохождения дополнительного профессионального образования, стажировки в профильных органах местного самоуправления, на муниципальных предприятиях и в учреждениях приоритетных сфер муниципального регулирования, с учетом мнения Комиссии, могут претендовать на замещение управленческих должностей, в том числе в порядке должностного роста.

15. Срок нахождения лица в резерве управленческих кадров составляет три года.

По предложениям органов, осуществляющих выдвижение кандидатов, указанных в пункте 9 настоящего Порядка, на основании решения Комиссии допускается продление срока нахождения в резерве управленческих кадров не более чем на три года при успешном выполнении мероприятий индивидуального плана управленческого и профессионального развития лица, включенного в резерв управленческих кадров (далее – индивидуальный план управленческого и профессионального развития), и ближайшей перспективе назначения на управленческую должность.

16. Предложения Комиссии по персональному составу кандидатов на включение, исключение и продление срока нахождения в резерве управленческих кадров утверждаются главой администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» (мэром города).

Заседания Комиссии по отбору кандидатов на включение, исключение и продление срока нахождения в резерве управленческих кадров проводятся по решению председателя Комиссии.

17. Подготовка резерва управленческих кадров осуществляется в соответствии с индивидуальными планами управленческого и профессионального развития.

Индивидуальный план управленческого и профессионального развития должен предусматривать конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение лицом, включенным в резерв управленческих кадров, необходимых теоретических и практических знаний, управленческих навыков для последующего замещения им управленческой должности.

Индивидуальные планы управленческого и профессионального развития разрабатываются лицами, включенными в резерв управленческих кадров, и утверждаются руководителями органов, осуществляющих выдвижение кандидатов, указанных в пункте 9 настоящего Порядка, в течение месяца после дня принятия решения о зачислении в резерв управленческих кадров по форме согласно приложению № 7 к настоящему Порядку.

Уполномоченные руководителями органов, осуществляющих выдвижение кандидатов, указанных в пункте 9 настоящего Порядка, лица определяют формы подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров, и осуществляют поэтапный контроль выполнения мероприятий индивидуального плана управленческого и профессионального развития, и в случае его невыполнения вносят соответствующему руководителю органа предложения об исключении из резерва управленческих кадров.

Основной формой профессионального развития лица, включенного в резерв управленческих кадров, является самообразование.

Подготовка лиц, включенных в резерв управленческих кадров, может включать в себя следующие формы:

дополнительное профессиональное образование в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

стажировки в профильных органах местного самоуправления, на муниципальных предприятиях и в учреждениях приоритетных сфер муниципального регулирования;

временное исполнение обязанностей по должности, на замещение (назначение) которой (на которую) кандидат включен в резерв управленческих кадров, или по равнозначной управленческой должности;

участие в мероприятиях (работа в составе комиссий, советов, рабочих, экспертных групп и коллегиальных органов; подготовка и проведение конференций, семинаров, совещаний), проводимых органами местного самоуправления, муниципальными предприятиями и учреждениями приоритетных сфер муниципального регулирования;

самостоятельная теоретическая подготовка (обновление и пополнение знаний по отдельным видам науки и практики государственного и муниципального управления; обучение специальным дисциплинам, необходимым для инновационного развития приоритетных сфер муниципального регулирования, а также для развития управленческих компетенций);

участие в подготовке муниципальных программ;
подготовка индивидуальных заданий: аналитических, информационных, статистических и других материалов.

18. Назначение лица, состоящего в резерве управленческих кадров, на должность, на замещение которой кандидат включен в резерв управленческих кадров, а при его соответствии квалификационным требованиям – на равнозначную или вышестоящую управленческую должность осуществляется с его согласия по решению соответствующего представителя нанимателя (работодателя) в порядке, установленном действующим законодательством.

19. Отбор лица, состоящего в резерве управленческих кадров, для назначения осуществляется соответствующим представителем нанимателя (работодателем) с использованием сведений, размещенных на официальном Интернет-портале администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

20. Решение об исключении лица, состоящего в резерве управленческих кадров, принимается Комиссией в случаях:

- 1) поступления личного заявления;
- 2) истечения срока нахождения в резерве управленческих кадров;
- 3) представления подложных документов или заведомо ложных сведений кандидатом на включение в резерв управленческих кадров;
- 4) назначения на должность, на замещение которой он включен в резерв управленческих кадров, а также на равнозначную или вышестоящую управленческую должность;
- 5) отказа от занятия должности, на замещение которой он находился в резерве управленческих кадров;

б) освобождения от замещаемой должности в связи с грубым нарушением служебных (должностных) обязанностей либо совершением иных виновных действий;

7) наступления обстоятельств, делающих пребывание в резерве управленческих кадров, назначение из резерва управленческих кадров невозможным и (или) нецелесообразным в случаях:

достижения предельного возраста, установленного федеральными законами для назначения (пребывания) на должность (в должности), на замещение которой кандидат включен в резерв управленческих кадров;

нарушения запретов и несоблюдения ограничений, установленных федеральными законами к замещению (назначению) должности (на должность), на замещение которой кандидат включен в резерв управленческих кадров;

применения административного наказания в виде дисквалификации; смерти (гибели);

осуждения к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей по должности, на замещение которой кандидат включен в резерв управленческих кадров, по приговору суда, вступившему в законную силу, а также в случае наличия не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке судимости в отношении лиц, состоящих в резерве управленческих кадров для замещения должности муниципальной службы высшей группы должностей;

признания:

полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в отношении лиц, состоящих в резерве управленческих кадров для замещения должностей 2 целевой группы;

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

безвестно отсутствующим или объявленным его умершим решением суда, вступившим в законную силу;

ликвидации муниципального предприятия (учреждения) приоритетных сфер муниципального регулирования;

8) невыполнения по вине лица, состоящего в резерве управленческих кадров, индивидуального плана развития.

21. Повторное включение лица в резерв управленческих кадров возможно не ранее чем через год после исключения его из резерва.

Лица, находящиеся в статусе «исполняющего обязанности», не могут быть включены в резерв управленческих кадров.

22. Администрация городского округа «Город Йошкар-Ола»:

координирует работу органов, осуществляющих выдвижение кандидатов, указанных в пункте 9 настоящего Положения, по вопросам, связанным с резервом управленческих кадров;

ведет базу данных о лицах, включенных в резерв управленческих кадров;

осуществляет ведение резерва управленческих кадров для замещения должностей муниципальной службы высшей группы;

ежегодно проводит анализ формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров;

вносит предложения соответствующему представителю нанимателя (работодателю) о возможности назначения лиц, состоящих в резерве управленческих кадров, обладающих необходимыми профессионально-деловыми, личностными и морально-этическими качествами, на управленческие должности;

размещает сведения о лицах, включенных в резерв управленческих кадров, на официальном Интернет-портале администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» по соответствующей форме (список лиц, включенных в резерв управленческих кадров) согласно приложению № 1 к настоящему Порядку.

23. Органы, осуществляющие выдвижение кандидатов, указанные в пункте 9 настоящего Порядка, по целевым группам:

осуществляют организацию работы с резервом управленческих кадров;

размещают сведения о лицах, включенных в резерв управленческих кадров, на официальном сайте органа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по соответствующей форме (список лиц, включенных в резерв управленческих кадров) согласно приложению № 1 к настоящему Порядку;

проводят анализ формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров, определяют потребность в резерве управленческих кадров и перспективы его развития;

формируют предложения о включении, исключении, продлении срока нахождения в резерве управленческих кадров для представления в Комиссию;

вносят предложения соответствующему представителю нанимателя (работодателю) о возможности назначения лиц, состоящих в резерве управленческих кадров, обладающих необходимыми профессионально-деловыми, личностными и морально-этическими качествами, на управленческие должности;

организуют проверку достоверности представляемых кандидатами сведений;

извещают в письменной форме кандидата о включении (об отказе во включении), исключении и продлении срока нахождения в резерве управленческих кадров в течение месяца со дня получения соответствующего решения;

представляют в администрацию городского округа «Город Йошкар-Ола» на бумажном и электронном носителях:

информацию об изменении персональных данных лиц, состоящих в резерве управленческих кадров, по форме согласно приложению № 8

к настоящему Порядку в течение 10 рабочих дней со дня внесения изменений в персональные данные лиц, состоящих в резерве управленческих кадров;

информацию о формировании, подготовке и об использовании резерва управленческих кадров по состоянию на 1 января по формам согласно приложениям № 9 и 10 к настоящему Порядку, ежегодно, не позднее 20 января.

24. Персональные данные о лицах, состоящих в резерве управленческих кадров, кандидатах на включение в резерв управленческих кадров являются информацией, доступ к которой ограничен в соответствии с федеральными законами. Порядок обработки указанных персональных данных осуществляется в соответствии с положениями законодательства Российской Федерации в области персональных данных.

25. Лицо, состоящее в резерве управленческих кадров, кандидат на включение в резерв управленческих кадров вправе обжаловать решения, принятые по вопросам, связанным с резервом, в соответствии с законодательством Российской Федерации.
