****

 **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

АДМИНИСТРАЦИИ СОБОЛЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КАМЧАТСКОГО КРАЯ

**2019** с. Соболево **№**

Об утверждении Порядка формирования

и использования резерва управленческих

кадров в администрации **Соболевского**

**муниципального района Камчатского края**

В целях реализации общей концепции формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации (далее Общая концепция), одобренной Комиссией при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров (протокол № 5 от 29 ноября 2017года), повышения открытости о деятельности органов местного самоуправления Соболевского муниципального района и совершенствования кадровой политики в сфере муниципального управления

АДМИНИСТРАЦИЯ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

 1.Утвердить Порядок формирования и использования резерва управленческих кадров в администрации Соболевского муниципального района Камчатского края (далее - Порядок) согласно приложению.

2. Управлению делами администрации Соболевского муниципального района направить настоящее постановление для опубликования в районной газете «Соболевский вестник» и разместить на официальном сайте Соболевского муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

3. Контроль по исполнению настоящего постановления возложить на управление делами Администрации Соболевского муниципального района

5. Настоящее постановление в ступает в действие после его официального опубликования (обнародования).

Глава Соболевского муниципального района В.И.Куркин

 Приложение

к постановлению администрации Соболевского муниципального района

от 00.00.2019 №

**Порядок**

 **формирования и использования резерва управленческих кадров в администрации Соболевского муниципального района**

**Камчатского края**

1. **Общие положения**

 1.1.Порядком формирования и использования резерва управленческих кадров в администрации Соболевского муниципального района Камчатского края определяется механизм формирования резерва управленческих кадров в администрации Соболевского муниципального района Камчатского края (далее - Порядок).

 1.2.Резерв управленческих кадров в администрации Соболевского муниципального района (далее - резерв управленческих кадров) формируется в целях повышения качества кадрового обеспечения системы муниципального управления и местного самоуправления в администрации Соболевского муниципального района.

 1.3.Резерв управленческих кадров формируется из граждан Российской

Федерации, обладающих необходимыми профессиональными и личностными

качествами, для назначения на должности в системе муниципального управления и местного самоуправления, а также должности руководителей муниципальных учреждений, подведомственных администрации Соболевского муниципального района (Приложение 1).

 1.4.Резерв управленческих кадров формируется с учетом потребности в резерве на указанные целевые должности на основании мониторинга кадрового состава руководителей, исходя из текущей и перспективной потребности в кадрах управления.

 1.5.Решение о включении лица в резерв управленческих кадров осуществляется на конкурсной основе и принимается комиссией по формированию и подготовке резерва управленческих кадров в администрации Соболевского муниципального района (далее - Комиссия).

 1.6.Резерв управленческих кадров формируется на 3 года. Состав участников резерва управленческих кадров обновляется по мере выбытия участников из состава резерва, а также изменением текущей и перспективной потребности в кадрах управления.

 1.7.Списочный (персональный) состав резерва управленческих кадров размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Соболевского муниципального района Камчатского края.

1. **Формирование резерва управленческих кадров**
	1. 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.

* 1. К участию в конкурсе по формированию резерва управленческих кадров (далее - конкурс) допускаются граждане Российской Федерации, соответствующие следующим требованиям:
* высшее образование не ниже уровня специалитета или магистратуры;
* стаж работы на руководящих должностях в организациях (учреждениях) не менее 3 лет;
* отсутствие судимости (не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке).
	1. Рекомендуемый возраст участников резерва управленческих кадров - от 25 до 50 лет.
	2. 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.
	3. Повторное включение в резерв управленческих кадров лиц, исключенных ранее в связи с назначением на вышестоящую должность или на должность с большим объемом полномочий, возможно не ранее чем через один год в случае успешного исполнения управленческих обязанностей на новом месте работы.
	4. Резерв управленческих кадров формируется на основе проведения открытого набора (конкурсного отбора).
	5. Конкурсный отбор кандидатов осуществляется в соответствии с Методическими рекомендациями по отбору и формированию резерва управленческих кадров.
	6. При формировании резерва управленческих кадров рассматриваются кандидатуры всех граждан, изъявивших желание принять участие в конкурсе.
	7. С инициативами о представлении определенных кандидатов в резерв управленческих кадров могут выступать должностные лица, входящие в состав аппарата администрации Соболевского муниципального района, а также осуществляющие руководство или возглавляющие:
* органы местного самоуправления муниципальных образований Соболевского муниципального района (глава муниципального района, главы сельских поселений);
* региональные отделения политических партий, имеющие представительство в представительном органе местного самоуправления Соболевского муниципального района;
* Общественный совет Соболевского муниципального района;
* региональные отделения общероссийских общественных организаций.
	1. В случае направления представлений на кандидатов в резерв управленческих кадров должностными лицами, указанными в п.2.9., они считаются лицами, рекомендующими данных кандидатов в резерв управленческих кадров (рекомендателями).
1. **Порядок проведения конкурса на включение в резерв управленческих кадров**
	1. Решение об объявлении конкурса принимается Комиссией и размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Соболевского муниципального района sobolevomr.ru.

Объявление должно содержать информацию о сроках, месте и способах подачи заявок на участие в конкурсе, приема документов на конкурс, их перечне, требованиях к кандидатам, а также о порядке получения дополнительной информации.

* 1. Отбор кандидатов в резерв управленческих кадров осуществляется в два этапа – заочный этап и очный этап.
	2. Оценка кандидатов осуществляется с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки личностно-профессиональных качеств кандидатов в соответствии с Методическими рекомендациями по отбору и формированию резерва управленческих кадров.
	3. Для участия в заочном этапе отбора претендентам необходимо в течение 14 календарных дней с момента объявления о начале конкурса принять участие в оценочных мероприятиях, предусмотренных Методическими рекомендациями по отбору и формированию резерва управленческих кадров на данном этапе отбора.
	4. В ходе заочного этапа отбора на следующий день после окончания срока приема документов, представленных кандидатами для участия в отборе и завершения оценочных процедур, комиссия в течение 14 календарных дней осуществляет первичное ранжирование кандидатов в зависимости от уровня развития профессионального и управленческого опыта и управленческой готовности в соответствии с представленными ими данными.
	5. По результатам первичного ранжирования Комиссия составляет протокол о допуске группы кандидатов, продемонстрировавших на данном этапе наиболее высокий уровень профессионального и управленческого опыта и управленческой готовности, к очному этапу отбора.
	6. Очный этап отбора представляет собой углубленную диагностику кандидатов в соответствии с Методическими рекомендациями по отбору и формированию резерва управленческих кадров (компьютерный опрос, тесты, интервью, творческие задания, групповая активность (проектные работы, деловые игры). Кандидаты, принявшие участие в очном этапе конкурса, представляют в комиссию:
* личное заявление с согласием на обработку и опубликование персональных данных, связанных с процедурами включения в резерв управленческих кадров;
* заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной Комиссией, с приложением портретной фотографии (3x4);
* справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

А также заверенные нотариально или кадровой службой по месту работы копии:

* документа (документов) о высшем образовании с приложением (приложениями). По желанию кандидата могут быть представлены копии документов о дополнительном профессиональном образовании;
* трудовой книжки или иных документов, подтверждающих трудовую (служебную) деятельность и стаж работы;
* паспорта гражданина Российской Федерации или заменяющего его документа;
* документов о присвоении ученой степени, ученого звания, почетного звания (при наличии);

иных документов по желанию кандидата.

Прием документов осуществляется уполномоченным органом в течение 14 календарных дней с момента завершения углубленной диагностики и оценки кандидатов.

* 1. Комиссия осуществляет углубленную диагностику и оценку кандидатов не позднее, чем в течение 14 календарных дней со дня допуска кандидатов к очному этапу отбора.
	2. По результатам углубленной диагностики в течение 14 календарных дней члены Комиссии:
* составляют заключение в отношении каждого кандидата, допущенного к очному этапу отбора;
* формируют рейтинг кандидатов в зависимости от уровня развития личностно-профессиональных ресурсов.
	1. Кандидаты, принявшие участие в очном этапе конкурса, представляют в комиссию:
* личное заявление с согласием на обработку и опубликование персональных данных, связанных с процедурами включения в резерв управленческих кадров;
* заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной Комиссией, с приложением портретной фотографии (3x4);
* справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

А также заверенные нотариально или кадровой службой по месту работы копии:

* документа (документов) о высшем образовании с приложением (приложениями). По желанию кандидата могут быть представлены копии документов о дополнительном профессиональном образовании;
* трудовой книжки или иных документов, подтверждающих трудовую (служебную) деятельность и стаж работы;
* паспорта гражданина Российской Федерации или заменяющего его документа;
* документов о присвоении ученой степени, ученого звания, почетного звания (при наличии);

иных документов по желанию кандидата.

Прием документов осуществляется уполномоченным органом в течение 14 календарных дней с момента завершения углубленной диагностики и оценки кандидатов.

* 1. Комиссия в течение 7 календарных дней принимает решение о включении в резерв управленческих кадров кандидатов, продемонстрировавших наиболее высокий уровень развития личностно - профессиональных ресурсов. Информация о лицах, включенных в резерв управленческих кадров, размещается на сайте Соболевского муниципального района.
	2. Кандидатам, участвовавшим в конкурсе, сообщается о результатах конкурса в письменной форме в течение месяца со дня принятия Комиссией решения о включении либо об отказе включения в резерв управленческих кадров. Информация о результатах конкурса размещается Комиссией на официальном сайте Соболевского муниципального района в разделе муниципальная служба в информационно телекоммуникационной сети «Интернет» в течение 14 дней со дня подведения итогов.
	3. Вся информация о лицах, включенных в резерв управленческих кадров, является конфиденциальной. Уполномоченный орган по вопросам муниципальной службы и кадров администрации Соболевского муниципального района в соответствии с законодательством обеспечивает ее сохранность.
1. **Работа с резервом управленческих кадров**
	1. По результатам оценки и изучения личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров, уполномоченным органом разрабатываются соответствующие программы подготовки и личностно-профессионального развития.
	2. Основное содержание, направления и способы подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров, отражаются в индивидуальных планах профессионального развития.
	3. 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; самоподготовка и другие формы подготовки.

* 1. Для реализации программ подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров, уполномоченным органом в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации привлекаются образовательные организации.
	2. Приоритет участия в программах подготовки и образовательных мероприятиях отдается лицам, планируемым для выдвижения на вышестоящую должность в ближайшей перспективе, а также 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.
	3. Личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в резерв управленческих кадров, может осуществляться в управленческой, экспертно­профессиональной и иных областях компетентности, прогресс в каждой из которых должен подлежать измерению и учитываться в индивидуальных планах профессионального развития.

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.

* 1. 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 развития как в рамках, так и за пределами непосредственных должностных обязанностей), в том числе подтверждаемая результатами оценки деятельности по основному месту работы;
* получение дополнительного профессионального образования - прохождение комплексных и тематических программ подготовки, участие в семинарах;
* ротация между органами местного самоуправления в разных муниципальных образованиях;
* участие в проектах и мероприятиях по совершенствованию реализации государственной политики в различных сферах деятельности.
	1. Планирование, разработка и реализация программ профессионального развития лиц, включенных в резерв управленческих кадров, осуществляется уполномоченным органом с учетом подготовки к целевым должностям и индивидуальных карьерных планов лиц, включенных в резерв управленческих кадров. Программы профессионального развития могут реализовываться в форме проектов подготовки управленческих кадров на основе принципов целевого набора для решения конкретных задач в сфере кадрового обеспечения системы муниципального управления.
1. **Использование резерва управленческих кадров**
	1. Основными направлениями использования резерва управленческих кадров являются:
* назначения на вакантные вышестоящие должности, в том числе перемещения между должностями для оптимального распределения кадровых ресурсов в системе муниципального управления и местного самоуправления в Соболевском муниципальном районе;
* реализация с привлечением лиц, включенных в резерв управленческих кадров, наиболее значимых проектов и мероприятий, направленных на совершенствование государственной политики в Соболевском муниципальном районе;
* привлечение лиц, включенных в резерв управленческих кадров, для подготовки резервов управленческих кадров иных уровней.
	1. Выдвижение лиц из резерва управленческих кадров для назначения осуществляется при наличии вакантной целевой должности.

Перечень целевых должностей, относящихся к той или иной номенклатуре должностей, приведен в приложении к настоящему положению.

* 1. При образовании вакантной целевой должности, назначение на которую производит глава Соболевского муниципального района без проведения конкурса или иных отборочных мероприятий, уполномоченным органом формируется список кандидатов для замещения данной должности из числа лиц, включенных в резерв управленческих кадров, соответствующих квалификационным требованиям к вакантной целевой должности.
	2. Список согласовывается с заместителем главы администрации Соболевского муниципального района, курирующим деятельность структурного подразделения администрации Соболевского муниципального района, где имеется вакансия.
	3. В ходе согласования проводится дополнительный анализ кандидатов в соответствии с законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции. С учетом результатов анализа кандидатов принимается решение о рекомендации кандидата для назначения на соответствующую вакантную целевую должность.
	4. 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.
1. **Исключение из резерва управленческих кадров**
	1. Исключение из резерва управленческих кадров осуществляется в случаях:
* достижения лицом, включенным в резерв управленческих кадров, предельного возраста пребывания в резерве управленческих кадров;
* предоставления недостоверных сведений кандидатом при включении его в резерв управленческих кадров;
* инициативы лица, включенного в резерв управленческих кадров, об исключении его из резерва управленческих кадров;
* назначения лица, включенного в резерв управленческих кадров, на вышестоящую целевую управленческую 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).
1. **Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров**
	1. По результатам работы с резервом управленческих кадров уполномоченным органом не реже одного раза в год, а также нарастающим итогом за два и три года, осуществляется оценка эффективности такой работы.
	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 (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 (при замещении из числа всех вакантных целевых должностей, лицами из резерва управленческих кадров до 30% - низкая эффективность; от 30 до 50% - средняя эффективность; от 50 до 70% - высокая эффективность; свыше 70% - очень высокая эффективность).
* доля лиц, включенных в резерв управленческих кадров и принявших участие в реализации приоритетных муниципальных проектов, проектов, реализуемых органами местного самоуправления Соболевского муниципального района в течение календарного года (при количестве лиц, включенных в резерв и принявших участие в проектах в составе рабочих групп (проектных команд) менее 50% - низкая эффективность; от 50 до 65% - средняя эффективность; от 65 до 80% - высокая эффективность; свыше 80% - очень высокая эффективность).
	1. 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, итоговый средний рейтинговый балл кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров);

- 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).

* 1. 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 1

к Порядку формирования и использования

резерва управленческих кадров в администрации

Соболевского муниципального района

Камчатского края

Перечень целевых должностей для резерва управленческих кадров

 Номенклатура должностей администрации Соболевского муниципального района:

1. Заместитель главы администрации Соболевского муниципального района;
2. Советник главы Соболевского муниципального района;
3. Руководитель структурного подразделения администрации Соболевского муниципального района;
4. Начальник отдела в структурном подразделении администрации Соболевского муниципального района
5. Руководитель учреждения, учредителем которого является администрация Соболевского муниципального района.