



**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЕРШИЧСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ»
СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

От 15.01.2025 № 23

с. Ершичи

Ершичского округа

Смоленской области

Об утверждении Положения о резерве
управленческих кадров муниципального
образования «Ершичский
муниципальный округ»
Смоленской области

В целях совершенствования муниципального управления, формирования и эффективного использования резерва управленческих кадров муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области Администрация муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить:

- Положение о резерве управленческих кадров согласно приложению № 1;

- Положение о конкурсной комиссии по формированию резерва управленческих кадров муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области (далее – конкурсная комиссия) согласно приложению № 2;

- состав конкурсной комиссии согласно приложению № 3.

2. Настоящее распоряжение вступает в силу со дня его подписания и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2025 года.

3. Контроль за исполнением настоящего распоряжения оставляю за собой.

4. Признать утратившим силу постановления Главы Администрации муниципального образования - Ершичский район Смоленской области от 14.01.2025г № 08 (в редакции постановлений от 31.05.2015г № 297, от 28.09.2017г № 337, от 28.03.2019г № 111, от 21.12.2020г № 487, от 28.11.2023г № 507).

Глава муниципального образования
«Ершичский муниципальный округ»
Смоленской области

М.В.Пядин

Приложение 2

к постановлению Администрации
муниципального образования «Ершичский
муниципальный округ» Смоленской области
От 15.01.2025 № 23

ПОЛОЖЕНИЕ

о конкурсной комиссии по формированию резерва управленческих кадров муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области

1. Конкурсная комиссия по формированию резерва управленческих кадров муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области (далее – Конкурсная комиссия) является координационным органом, образуемым по решению Главы Администрации муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области для обеспечения реализации мероприятий, направленных на формирование и эффективное использование резерва управленческих кадров муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области (далее – резерв управленческих кадров) для органов местного самоуправления муниципального образования, муниципальных предприятий и учреждений муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области.

2. Конкурсная комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Смоленской области, муниципальными правовыми актами, а также настоящим Положением.

3. Основными задачами Конкурсной комиссии являются:

3.1. Управление, координация и контроль за ходом реализации мероприятий по формированию и подготовке резерва управленческих кадров.

3.2. Обеспечение согласованных действий органов местного самоуправления муниципального образования – Ершичский район Смоленской области (далее – органы местного самоуправления) по вопросам формирования и подготовки резерва управленческих кадров.

4. В соответствии с возложенными на нее задачами Конкурсная комиссия осуществляет отбор кандидатов для включения в резерв управленческих кадров.

5. Конкурсная комиссия для выполнения возложенных на нее задач:

5.1. Запрашивает в установленном порядке у органов местного самоуправления, муниципальных предприятий и учреждений необходимые материалы по вопросам своей деятельности.

5.2. Организует и проводит в установленном порядке совещания и рабочие встречи по вопросам формирования и использования резерва;

5.3. Привлекает в установленном порядке к работе в Конкурсной комиссии специалистов образовательных учреждений, организаций и общественных объединений

по вопросам, связанным с формированием и подготовкой резерва управленческих кадров.

6. В состав Конкурсной комиссии входят председатель Конкурсной комиссии, заместитель председателя Конкурсной комиссии, секретарь и члены Конкурсной комиссии. В отсутствие председателя Конкурсной комиссии заседание Конкурсной комиссии проводит его заместитель.

7. Заседания Конкурсной комиссии проводятся по мере необходимости. Конкретная дата, время и место проведения заседания Конкурсной комиссии определяются председателем Конкурсной комиссии или уполномоченным им лицом. О времени очередного заседания Конкурсной комиссии члены Конкурсной комиссии извещаются ее секретарем.

8. Заседание Конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов Конкурсной комиссии. Решения Конкурсной комиссии принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Конкурсной комиссии. В случае равенства голосов голос председателя Конкурсной комиссии является решающим. Решения Конкурсной комиссии оформляются протоколом.

9. Организационно-техническое обеспечение деятельности Конкурсной комиссии осуществляет ведущий специалист по кадровой работе Администрации муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области.

Приложение 3

к постановлению Администрации
муниципального образования «Ершичский
муниципальный округ» Смоленской области
От 15.01.2025 № 23

СОСТАВ

**конкурсной комиссии по формированию резерва управленческих кадров
муниципального образования «Ершичский муниципальный округ»
Смоленской области**

1.	Пядин Максим Викторович -	Глава муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области, председатель комиссии
2.	Пахоменков Михаил Михайлович -	заместитель Главы муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области, заместитель председателя комиссии
3.	Иванова Татьяна Александровна -	главный специалист сектора кадровой работы и правового обеспечения Администрации муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области, секретарь комиссии
	Члены комиссии:	
4.	Бугаев Михаил Михайлович -	управляющий делами Администрации муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области
5.	Пуликова Алла Васильевна -	начальник отдела по образованию Администрации муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области
6.	Бучкина Галина Ефимовна -	начальник отдела по культуре Администрации муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области
7.	Напреева Ирина Ивановна -	Начальник финансового управления Администрации муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области

Приложение 1
к постановлению Администрации
муниципального образования «Ершичский
муниципальный округ» Смоленской области
От 15.01.2025 № 23

ПОЛОЖЕНИЕ
о резерве управленческих кадров
муниципального образования «Ершичский муниципальный округ»
Смоленской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования резерва управленческих кадров муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области (далее – резерв управленческих кадров).

1.2. Работа с резервом управленческих кадров осуществляется на основе следующих принципов:

- принцип единства подходов к формированию требований и критериев отбора лиц, включенных в резерв управленческих кадров, к их подготовке и личностно-профессиональному развитию, направлениям и способам эффективной реализации резерва управленческих кадров;

- принцип планомерности подбора и подготовки кандидатов для замещения целевых управленческих должностей;

- принцип комплексного подхода к оценке личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров, на основе анализа совокупности всех составляющих управленческого потенциала, а также факторов, влияющих на его развитие, с учетом как текущей эффективности и результативности, так и потенциала личностно-профессионального развития;

- принцип постоянного совершенствования личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

1.3. Резерв управленческих кадров формируется для замещения следующих должностей:

- руководителя и заместителей руководителя Администрации муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области;

- руководителей муниципальных предприятий и учреждений.

1.4. Резерв управленческих кадров формируется в следующем порядке:

- для замещения должностей руководителя и заместителей руководителя Администрации муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области включаются лица, состоящие в кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы на должности

руководителя и заместителей руководителя Администрации муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области;

- для замещения должностей руководителей муниципальных предприятий и учреждений включаются лица, успешно прошедшие конкурсный отбор для зачисления в резерв управленческих кадров в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Порядка.

1.5. Специалист по делопроизводству и кадровой работе Администрации муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области ведет базу данных лиц, состоящих в резерве управленческих кадров.

1.6. Нахождение в резерве управленческих кадров не может превышать трех лет. По истечении указанного срока включение в резерв управленческих кадров осуществляется на общих основаниях.

2. Проведение конкурсного отбора для зачисления в резерв управленческих кадров

2.1. Конкурсный отбор для зачисления в резерв управленческих кадров (далее - конкурсный отбор) проводится по решению руководителя Администрации муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области.

2.2. Проведение конкурсного отбора осуществляется конкурсной комиссией, создаваемой по решению руководителя Администрации муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области.

Организационно-техническое обеспечение деятельности конкурсной комиссии осуществляет главный специалист сектора кадровой работы и правового обеспечения Администрации муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области Администрации муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области.

2.3. Главный специалист сектора кадровой работы и правового обеспечения Администрации муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области публикует объявление о приеме документов на участие в конкурсном отборе, а также размещает информацию о проведении конкурсного отбора в информационно-телекоммуникационной сети общего пользования.

В объявлении указываются требования, предъявляемые к участникам конкурсного отбора, перечень подлежащих представлению документов согласно пункту 2.5 раздела 2 настоящего Порядка, место и время их приема, срок приема указанных документов, а также сведения об источнике подробной информации о конкурсном отборе (номера телефона, факса, адрес электронной почты, электронный адрес сайта Администрации муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области).

2.4. К участию в конкурсном отборе допускаются граждане Российской Федерации, отвечающие следующим требованиям:

- возраст от 23 до 50 лет;
- высшее профессиональное образование;

- стаж работы на руководящих должностях не менее 3 лет или стаж работы по специальности не менее 5 лет.

2.5. Участники конкурсного отбора представляют главный специалист сектора кадровой работы и правового обеспечения Администрации муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области :

а) личное заявление;

б) собственноручно заполненную и подписанную анкету по форме, установленной Правительством Российской Федерации, с приложением фотографии;

в) копию паспорта или заменяющего его документа;

г) документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, стаж работы и квалификацию:

- копию трудовой книжки или иного документа, подтверждающего трудовую (служебную) деятельность гражданина;

- копии документов о профессиональном образовании, а также, по желанию, копии документов о дополнительном профессиональном образовании, о присвоении ученой степени, ученого звания.

2.6. Копии документов заверяются нотариально либо главным специалистом сектора кадровой работы и правового обеспечения Администрации муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области на основании представленных оригиналов документов.

2.7. Документы для участия в конкурсном отборе принимаются в течение 30 дней со дня публикации объявления о приеме документов на участие в конкурсном отборе. Документы, представленные позднее указанного срока, не рассматриваются.

2.8. Конкурсный отбор проводится в течении 20 дней с момента окончания приема документов на участие в конкурсном отборе.

2.9. Конкурсный отбор проходит в два этапа: 1-й этап - квалификационный отбор, 2-й этап - конкурсное испытание.

2.10. Квалификационный отбор проводится на основе анализа представленных документов. Главный специалист сектора кадровой работы и правового обеспечения Администрации муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области проверяет соответствие перечня и формы представленных документов требованиям, установленным настоящим Порядком, а также соответствие участников конкурсного отбора требованиям, предъявляемым к ним в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения. В случае выявления несоответствия документов или несоответствия участников конкурсного отбора установленным требованиям, соответствующие лица ко второму этапу конкурсного отбора не допускаются, о чем им сообщается в письменной форме.

2.11. Решение о дате, месте и времени проведения конкурсного испытания принимается председателем конкурсной комиссии.

Конкурсное испытание предусматривает оценку уровня профессиональной компетентности участника конкурсного отбора на основе, индивидуального собеседования.

2.12. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурсного отбора принимаются в отсутствие участников конкурсного отбора открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

2.13. По результатам конкурсного отбора конкурсная комиссия принимает одно из следующих решений:

- рекомендовать лицо, принявшее участие в конкурсном отборе, для включения в резерв управленческих кадров;
- отказать лицу, принявшему участие в конкурсном отборе, во включении в резерв управленческих кадров.

2.14. Результаты конкурсного отбора оформляются протоколом заседания конкурсной комиссии.

2.15. Участникам конкурсного отбора сообщается о его результатах в письменной форме в течение месяца со дня его завершения. Информация о результатах конкурсного отбора размещается в информационно-телекоммуникационной сети общего пользования.

2.16. Документы лиц, не допущенных к участию в конкурсном отборе, и участников конкурсного отбора могут быть им возвращены по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурсного отбора. По истечении этого срока документы подлежат уничтожению.

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

2.1. Оценка и изучение личностно-профессиональных ресурсов кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров

В целях всестороннего, объективного и комплексного учета личностно-профессиональных и управленческих ресурсов кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров, осуществляется их оценка, которая основывается на единой системе показателей, позволяющей сделать сопоставимыми результаты оценки личностно-профессиональных ресурсов кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

Субъектами формирования резервов управленческих кадров могут использоваться разные методики оценки кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров. Оценка кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров, включает сбор и анализ показателей, характеризующих уровень развития личностно-профессиональных и управленческих ресурсов, на основе изучения профессионального опыта и особенностей карьерных траекторий, тестирования, решения кейсов, оценки результатов деятельности, оценки объективных показателей участия лиц, включенных в резерв управленческих кадров и кандидатов в резерв управленческих кадров в программах, проектах и

мероприятиях по личностно-профессиональному развитию, учета других наиболее значимых профессиональных достижений.

При проведении оценки кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров, учитывается оценка их непосредственных руководителей и других рекомендателей (поручителей).

Результаты соответствующей оценки кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров, влияют на решение о рекомендуемых программах подготовки, а также отражают уровень личностно-профессионального развития оцениваемых лиц.

Для организации и проведения оценки кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров, могут привлекаться научные, образовательные и иные организации в соответствии с действующим законодательством.

Порядок получения, хранения и использования результатов личностно-профессиональной оценки и иных персональных данных кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров, определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации о персональных данных и иными требованиями, которые устанавливаются с учетом конфиденциальности полученной информации.

2.2. Подготовка и личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в резерв управленческих кадров

По результатам изучения и оценки личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров, разрабатываются соответствующие программы подготовки и личностно-профессионального развития.

Основное содержание, направления и способы подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров, отражаются в индивидуальных планах профессионального развития.

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.

Для реализации программ подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации привлекаются образовательные и иные организации.

Приоритет участия в программах подготовки и образовательных мероприятиях отдается лицам, планируемым для выдвижения на вышестоящую должность, вновь назначенным на должность в порядке должностного роста и продолжающим оставаться в резерве управленческих кадров этого же или более высокого уровня, 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.

Личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в резерв управленческих кадров, может осуществляться в управленческой, экспертно-профессиональной 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.

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, подтверждаемая результатами оценки деятельности по основному месту работы;

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

- перемещения как между государственными органами, так и в самом государственном органе, между уровнями государственного управления, между государственными органами, органами местного самоуправления, государственными и муниципальными организациями, включая перемещения между государственными органами в различных субъектах Российской Федерации, а в пределах одного субъекта Российской Федерации - между органами местного самоуправления в разных муниципальных образованиях, между региональными государственными органами и органами местного самоуправления;

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

Планирование, разработка и реализация программ профессионального развития лиц, включенных в резерв управленческих кадров, осуществляется 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 государственного управления. Указанные программы могут быть организованы для участников различного уровня управленческой готовности (высшей, перспективной и иной готовности)».

3. Основания исключения из резерва управленческих кадров

3.1. Общими основаниями исключения лиц, включенных в резерв управленческих кадров, из указанного резерва являются:

а) письменное заявление лица, включенного в резерв управленческих кадров, об исключении из указанного резерва;

б) истечение трехлетнего срока нахождения лица, включенного в резерв управленческих кадров, в указанном резерве;

в) смерть лица, включенного в резерв управленческих кадров;

г) признание лица, включенного в резерв управленческих кадров, судом недееспособным или ограничено дееспособным;

д) признание лица, включенного в резерв управленческих кадров, судом безвестно отсутствующим или объявление его умершим;

е) выезд лица, включенного в резерв управленческих кадров, за пределы Российской Федерации на постоянное место жительства;

ж) выход лица, включенного в резерв управленческих кадров, из гражданства Российской Федерации или приобретение им гражданства другого государства;

з) вступление в отношении лица, включенного в резерв управленческих кадров, в законную силу обвинительного приговора суда.

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

к) предоставления кандидатом недостоверных сведений при включении его в резерв управленческих кадров.

3.2. Дополнительными основаниями для исключения лиц, включенных в резерв управленческих кадров, из указанного резерва являются:

а) для лиц, включенных в резерв управленческих кадров, для замещения должностей руководителя и заместителей руководителя Администрации муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области - назначение на должность руководителя и заместителей руководителя Администрации муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области.

б) для лиц, включенных в резерв управленческих кадров, для замещения должностей руководителей муниципальных предприятий и учреждений - назначение на должность руководителя муниципального предприятия и учреждения.

3.3. Исключение лица из резерва управленческих кадров оформляется правовым актом Администрации муниципального образования «Ершичский муниципальный округ» Смоленской области.