



Администрация Сорочинского городского округа Оренбургской области

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 29.12.2020 № 2951-н

Об утверждении положения о порядке формирования и использования резерва управленческих кадров муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области

С целью совершенствования порядка формирования и использования резерва управленческих кадров муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области, на основании Указа Губернатора Оренбургской области от 26.08.2020 № 404-ук «Об утверждении положения о порядке формирования и использования резерва управленческих кадров Оренбургской области», руководствуясь статьями 32, 35, 40 Устава муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области, администрация Сорочинского городского округа Оренбургской области постановляет:

1. Утвердить:

положение о порядке формирования и использования резерва управленческих кадров муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области согласно приложению № 1 (далее – положение);

положение о комиссии муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области по формированию и подготовке резерва управленческих кадров согласно приложению № 2;

состав комиссии муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области по формированию и подготовке резерва управленческих кадров согласно приложению № 3;

перечень целевых должностей, для замещения которых формируется резерв управленческих кадров муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области, согласно приложению № 4.

2. Признать утратившими силу постановление администрации Сорочинского городского округа Оренбургской области от 20.03.2020 № 408-п «Об утверждении положения о формировании и подготовке резерва управленческих кадров муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области».

3. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования, подлежит размещению на Портале муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области ([www.sorochinsk56.ru](http://www.sorochinsk56.ru)).

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой

Глава муниципального образования  
Сорочинский городской округ

Т.П. Мелентьева

Положение  
о порядке формирования и использования резерва  
управленческих кадров муниципального образования  
Сорочинский городской округ Оренбургской области

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение определяет порядок формирования и использования резерва управленческих кадров муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области (далее – резерв управленческих кадров).

2. Термины и определения, используемые в настоящем Положении, применяются в значениях, установленных законодательством Российской Федерации.

3. Резерв управленческих кадров входит в единую систему резервов управленческих кадров Оренбургской области.

4. Резерв управленческих кадров формируется из граждан Российской Федерации, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами, для назначения на целевые управленческие должности в системе органов местного самоуправления, а также должности руководителей муниципальных предприятий и муниципальных учреждений муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области.

5. Резерв управленческих кадров формируется с учетом потребности в резерве на указанные целевые должности на основании мониторинга кадрового состава руководителей, инициированного администрацией Сорочинского городского округа Оренбургской области, исходя из текущей и перспективной потребности в кадрах администрации Сорочинского городского округа Оренбургской области.

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 Сорочинский городской округ Оренбургской области (далее – комиссия).

7. Списочный (персональный) состав резерва управленческих кадров размещается на Портале муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области ([www.sorochinsk56.ru](http://www.sorochinsk56.ru)).

**II. Структура и порядок формирования  
резерва управленческих кадров**

8. Резерв управленческих кадров состоит из трех уровней: высший уровень резерва, базовый уровень резерва, перспективный уровень резерва.

Требования к кандидатам в соответствии с каждым уровнем:

высший уровень – возраст до 50 лет, стаж работы по занимаемой должности не менее 2 лет, стаж работы в области профессиональной деятельности не менее 2 лет и рекомендуемый стаж работы на управленческих должностях не менее 5 лет;

базовый уровень – возраст до 45 лет, стаж работы по занимаемой должности не менее 2 лет, стаж работы в области профессиональной деятельности не менее 2 лет и рекомендуемый стаж работы на управленческих должностях не менее 3 лет;

перспективный уровень – возраст до 35 лет, стаж работы по занимаемой должности не менее 1 года, стаж работы в области профессиональной деятельности не менее 1 года, стаж работы на управленческих должностях не требуется.

9. Резерв управленческих кадров формируется по итогам проведения конкурса.

10. Конкурс объявляется по решению Главы муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области.

11. Объявление о приеме документов для участия в конкурсе и формы документов размещаются на Портале муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области ([www.sorochinsk56.ru](http://www.sorochinsk56.ru)).

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

12. Конкурс проводится в два этапа.

13. Первый этап заключается в приеме документов кандидатов.

14. Кандидаты представляют в администрацию Сорочинского городского округа Оренбургской области следующие документы:

личное заявление;

согласие на обработку персональных данных;

анкету по форме, установленной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 года № 667-р (с изменениями и дополнениями);

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, о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту работы (службы). По желанию кандидата представляются копии документов, подтверждающих повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования;

представление на кандидата в резерв управленческих кадров.

15. Представления на кандидатов в резерв управленческих кадров могут вносить:

руководители органов местного самоуправления муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области;

руководящие органы региональных отделений политических партий, имеющих представительство в муниципальном образовании Сорочинский городской округ Оренбургской области;

координирующие органы региональных кадровых и иных программ и проектов, реализуемых с целью выявления и личностно-профессионального развития перспективных руководителей.

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

17. Комиссия рассматривает представленные документы и принимает решение о допуске ко второму этапу конкурса либо решение об отказе в допуске ко второму этапу конкурса.

18. Комиссия вправе приглашать на свои заседания кандидатов, а также запрашивать у них дополнительные документы и информацию.

19. Второй этап заключается в оценке кандидатов и осуществляется администрацией Сорочинского городского округа Оренбургской области.

20. Для принятия решения о включении в резерв целесообразно учитывать:

достижения – опыт успешного решения управленческих задач (объективные результаты деятельности);

сведения о применении за последний год дисциплинарного взыскания.

21. Методы оценки позволяют оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, такие профессиональные и личностные качества, как стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональную эффективность, гибкость и готовность к изменениям, а также лидерство и умение принимать управленческие решения.

Для оценки кандидатов администрация Сорочинского городского округа Оренбургской области может руководствоваться и использовать на свой выбор методы оценки профессиональных и личностных качеств, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397 «Об утверждении единой методологии проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов».

22. Конкретные методы оценки кандидатов определяются решением комиссии.

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

24. Срок проведения оценочных процедур составляет не более трех месяцев с даты принятия решения о проведении конкурса.

25. По итогам оценки администрация Сорочинского городского округа Оренбургской области составляет рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки, формирует список кандидатов для включения в резерв управленческих кадров.

26. Список кандидатов для включения в резерв управленческих кадров направляется в комиссию на рассмотрение.

Решение комиссии о включении в резерв управленческих кадров в десятидневный срок со дня заседания комиссии направляется Главе муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области.

27. Решение о включении в резерв управленческих кадров оформляется распоряжением Главы муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области.

Срок пребывания в резерве управленческих кадров не превышает трех лет. По решению комиссии с учетом динамики личностно-профессионального развития лица, включенного в резерв управленческих кадров, срок его нахождения в резерве управленческих кадров может быть продлен.

28. Документы кандидатов хранятся в администрации Сорочинского городского округа Оренбургской области в течение 6 месяцев со дня принятия распоряжения Главы муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области о формировании резерва управленческих кадров и возвращаются на основании личного заявления кандидата. После истечения указанного срока документы подлежат уничтожению.

29. Список лиц, включенных в резерв управленческих кадров, размещается на официальном Портале муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области ([www.sorochinsk56.ru](http://www.sorochinsk56.ru)).

30. Администрация Сорочинского городского округа Оренбургской области формирует личные дела лиц, включенных в резерв управленческих кадров. Личные дела указанных лиц подлежат хранению в период нахождения в резерве управленческих кадров и в течение одного года со дня исключения из него, после чего подлежат уничтожению.

31. Лица, включенные в резерв управленческих кадров, обязаны своевременно представлять в администрацию Сорочинского городского округа Оренбургской области:

информацию об изменении персональных данных в течение месяца со дня их изменения;

информацию и документы по запросам администрации Сорочинского городского округа Оренбургской области, касающихся нахождения в резерве управленческих кадров;

информацию о возникновении обстоятельств, являющихся основаниями для исключения из резерва управленческих кадров.

### III. Работа с резервом управленческих кадров. Подготовка и личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в резерв управленческих кадров

32. Администрация Сорочинского городского округа Оренбургской области ежегодно разрабатывает план подготовки и личностно-профессионального развития лиц, включенных в резерв управленческих кадров, который утверждается на заседании комиссии.

Лица, включенные в резерв управленческих кадров, формируют индивидуальные планы профессионального развития сроком на один год, в которых указываются основное содержание, направления и способы их подготовки.

33. Подготовка и личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в резервы управленческих кадров, осуществляются в следующих формах:

участие в специальных программах подготовки, включая образовательные программы, стажировки;

участие в конференциях, форумах, проектной и экспертной деятельности;

индивидуальное и групповое консультирование (коучинг);

участие в наставнической деятельности;

самоподготовка;

участие в подготовке программ социально-экономического развития муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области, муниципальных программ муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области, планов развития муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области;

временное исполнение обязанностей по должностям муниципальной службы;

другие формы подготовки.

34. Для реализации программ подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров, в соответствии с законодательством Российской Федерации могут привлекаться 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 обучение по образовательной программе лиц, включенных в резерв управленческих кадров, учитывается период с момента последнего прохождения соответствующей подготовки.

35. 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.

36. 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 обучения по комплексным и тематическим программам подготовки, участие в стажировках, семинарах;

перемещения как между органами местного самоуправления, так и в самом органе местного самоуправления, между уровнями местного самоуправления, между муниципальными организациями, включая перемещения между органами местного самоуправления в различных субъектах Российской Федерации, а также в пределах одного субъекта Российской Федерации – между органами местного самоуправления в разных муниципальных образованиях;

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

37. Планирование, разработка и реализация программ профессионального развития лиц, включенных в резерв управленческих кадров, осуществляется с учетом подготовки к целевым управленческим 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 местного самоуправления. Обучение по указанным программам может быть организовано для участников различного уровня управленческой готовности (высшей, перспективной и иной готовности).

#### **IV. Использование резерва управленческих кадров**

38. Основными направлениями использования резерва управленческих кадров являются:  
назначение на вакантные вышестоящие должности, в том числе перемещение между должностями для оптимального распределения кадровых ресурсов по уровням и сферам местного самоуправления;

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

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

Назначение лиц из резерва управленческих кадров в преимущественном порядке осуществляется на муниципальные должности Оренбургской области, должности муниципальной службы категории «руководители» высшей группы должностей и руководящие должности муниципальной службы, замещение которых не предусматривает проведения конкурсных процедур в соответствии с законодательством Российской Федерации.

39. Включение лица в резерв управленческих кадров не является основанием для назначения его на управленческую должность.

#### **V. Порядок выдвижения на вакантные должности лиц, включенных в резерв управленческих кадров**

40. При образовании вакантной целевой управленческой должности, назначение на которую осуществляет Глава муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области, администрация Сорочинского городского округа Оренбургской области формирует список кандидатов для замещения указанной должности из числа лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

41. Список направляется Главе муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области.

42. При образовании иных вакантных целевых должностей формирование списка кандидатов для замещения таких должностей осуществляется администрацией Сорочинского городского округа Оренбургской области.

При образовании вакантной должности главы муниципального образования Сорочинского городского округа претендентам из числа лиц, включенных в резерв управленческих кадров, предлагается принять участие в конкурсных (выборных) процедурах.

#### **VI. Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров.**

43. Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров осуществляется комиссией:

- не реже одного раза в год;
- нарастающим итогом за два и три года.

44. Основными показателями 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 (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 к общему количеству вакантных должностей (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.

#### **VII. Основания для исключения и порядок исключения из резерва управленческих кадров.**

45. Мониторинг резерва управленческих кадров проводится администрацией Сорочинского городского округа Оренбургской области по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

46. Решение об исключении из резерва управленческих кадров принимает комиссия по следующим основаниям:

- инициатива лица, включенного в резерв управленческих кадров, об исключении его из резерва управленческих кадров;
- истечение трех лет пребывания в резерве управленческих кадров;
- назначение на вышестоящую должность;
- признание лица, состоящего в резерве управленческих кадров, недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;
- двукратный отказ от предложения о замещении вакантной должности;
- систематический отказ от прохождения обучения по программам дополнительного профессионального образования, участия в мероприятиях, проводимых в рамках работы с резервом управленческих кадров;
- представление подложных документов или заведомо ложных сведений;
- неудовлетворительные результаты профессионального развития;
- увольнение с работы по инициативе представителя нанимателя (работодателя) по причине грубого нарушения служебных обязанностей;

прочие обстоятельства, препятствующие пребыванию в резерве управленческих кадров или назначению из резерва управленческих кадров (выход из гражданства или приобретение гражданства другого государства, признание недееспособным, осуждение к наказанию в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу, а также наличие неснятой или непогашенной судимости, смерть и иные обстоятельства).

47. Исключение лица из резерва управленческих кадров оформляется распоряжением Главы муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области на основании решения комиссии.

Положение  
о комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров  
муниципального образования  
Сорочинский городской округ Оренбургской области

1. Комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области (далее – комиссия) образуется с целью совершенствования порядка формирования и эффективного использования резерва управленческих кадров.

2. Основными задачами комиссии являются:

а) подготовка предложений Главе муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области, касающихся разработки муниципальной политики в области формирования и эффективного использования резерва управленческих кадров;

б) координация деятельности органов местного самоуправления муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области по вопросам, связанным с отбором, подготовкой и переподготовкой резерва управленческих кадров;

в) разработка рекомендаций руководителям органов местного самоуправления муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области по формированию и подготовке резерва, определению технологий отбора и включения претендентов в резерв управленческих кадров;

г) определение порядка ведения базы данных резерва управленческих кадров и перечня должностей, подлежащих замещению;

д) объективная оценка профессиональных, деловых, нравственно-психологических качеств претендентов для включения в резерв управленческих кадров;

е) рассмотрение методик отбора, подготовки и переподготовки резерва управленческих кадров.

3. Комиссия для решения возложенных на нее основных задач имеет право:

а) запрашивать и получать в установленном порядке необходимые материалы от органов местного самоуправления муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области, а также от организаций;

б) создавать по отдельным вопросам рабочие группы из числа представителей органов местного самоуправления муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области, общественных объединений и организаций, ученых и специалистов;

в) приглашать на свои заседания представителей органов местного самоуправления муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области, общественных объединений и организаций, ученых и специалистов.

4. Комиссия формируется в составе председателя комиссии, заместителя председателя комиссии, секретаря и членов комиссии, которые принимают участие в ее работе на общественных началах.

5. Председатель комиссии:

а) определяет основные направления деятельности комиссии;

б) определяет дату, время, место проведения и повестку дня заседания комиссии;

в) ведет заседания комиссии;

г) контролирует исполнение решений комиссии по вопросам, относящимся к ее компетенции.

6. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

7. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины ее членов. Решения комиссии принимаются большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии и оформляются протоколом, который подписывает председатель комиссии либо лицо, председательствующее на заседании комиссии. Протокол рассылается членам комиссии и при необходимости направляется в заинтересованные муниципальные органы и организации.

8. Организационное и документационное обеспечение деятельности комиссии осуществляет администрация Сорочинского городского округа Оренбургской области.

Состав  
комиссии муниципального образования  
Сорочинский городской округ Оренбургской области  
по формированию и подготовке резерва управленческих кадров

- Мелентьева Т.П. - глава муниципального образования Сорочинский городской округ, председатель комиссии;
- Слободчиков А. А. - заместитель главы администрации городского округа по сельскому хозяйству и по работе с территориями- начальник отдела по работе с сельскими территориями администрации Сорочинского городского округа Оренбургской области, заместитель председателя комиссии;
- Ярцева М.А. - главный специалист организационного отдела по кадровой работе администрации Сорочинского городского округа Оренбургской области Оренбургской области, секретарь комиссии;

Члены комиссии:

- Такмакова Т.П. - заместитель главы по финансовой политике - начальник Управления финансов администрации Сорочинского городского округа Оренбургской области;
- Павлова Е. А. - заместитель главы администрации городского округа по экономике и управлению имуществом администрации Сорочинского городского округа Оренбургской области;
- Черных И.Н. - руководитель аппарата (управляющий делами) администрации Сорочинского городского округа Оренбургской области;
- Глуденко Ю.С. - начальник правового отдела администрации Сорочинского городского округа Оренбургской области;
- Понятов М.П. - директор ГКУ «Центр занятости населения» города Сорочинск Оренбургской области (по согласованию);
- Акимова Л.Б. - председатель Общественного совета муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области (по согласованию);
- Бекмухамедов И.Г. - депутат Совета депутатов муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области (по согласованию).

Приложение № 4  
к постановлению администрации  
Сорочинского городского округа  
Оренбургской области  
от 29.12.2010 № 2951-п

Перечень  
целевых должностей, для замещения которых формируется резерв управленческих кадров  
муниципального образования  
Сорочинский городской округ Оренбургской области

№ п/п	Наименование должности муниципальной службы
1	Глава муниципального образования
2	Первый заместитель главы администрации муниципального образования
3	Заместитель главы администрации муниципального образования
4	Руководитель самостоятельного структурного подразделения органа местного самоуправления
5	Руководитель структурного подразделения органа местного самоуправления
6	Руководитель аппарата (управляющий делами) администрации муниципального образования
7	Руководитель государственного учреждения, предприятия, учредителем которого является администрация Сорочинского городского округа Оренбургская область