

Постановление администрации муниципального района "Ивнянский район" Белгородской обл. от 26.08.2014 N 311 "О порядке формирования и использования резерва управленческих кадров Ивнянского района"

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА "ИВНЯНСКИЙ РАЙОН"
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 26 августа 2014 г. № 311

О ПОРЯДКЕ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕЗЕРВА
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ИВНЯНСКОГО РАЙОНА

Во исполнение поручения Президента Российской Федерации от 1 августа 2008 года ПР-1573 и в соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 4 августа 2014 года № 294-пп "О порядке формирования и использования резерва управленческих кадров Белгородской области", в целях эффективного формирования резерва управленческих кадров Ивнянского района администрация Ивнянского района постановляет:

1. Утвердить прилагаемые Порядок формирования и использования резерва управленческих кадров Ивнянского района (далее - Порядок) и Положение о конкурсном отборе кандидатов на включение в резерв управленческих кадров Ивнянского района (далее - Положение).
2. Контроль за исполнением постановления возложить на первого заместителя главы администрации - руководителя аппарата главы администрации района А.Л.Гончарова.

Глава администрации района
В.А.СТАРЧЕНКО

Утвержден
постановлением
администрации Ивнянского района
от 26 августа 2014 г. № 311

ПОРЯДОК

ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ИВНЯНСКОГО РАЙОНА

1. Настоящий Порядок осуществляет механизм формирования и использования резерва управленческих кадров Ивнянского района.
2. Резерв управленческих кадров Ивнянского района (далее - Резерв) - вид кадрового резерва, сформированный на конкурсной основе из перспективных граждан, обладающих необходимыми для выдвижения личностно-деловыми, морально-этическими качествами и профессиональным опытом, положительно проявивших себя на занимаемых должностях, прошедших необходимую подготовку и предназначенных для замещения руководящих должностей в системе государственного и муниципального управления.
3. Взаимосвязь резерва управленческих кадров Ивнянского района и кадрового резерва для замещения должности муниципальной службы Ивнянского района обеспечивается сходными принципами формирования и подготовки резерва. Вместе с тем, резерв управленческих кадров района формируется для замещения должностей, назначение на которые в соответствии с действующим законодательством производится без конкурса. Кадровый резерв на муниципальной службе Ивнянского района формируется для замещения должностей, назначение на которые производится по конкурсу.
4. Формирование резерва управленческих кадров - непрерывный процесс выявления и привлечения граждан Российской Федерации, способных создать профессиональное ядро системы государственного и муниципального управления и выступить в роли кадровой опоры высшего руководства района в реализации Стратегии социально-экономического развития района до 2025 года.
5. Формирование Резерва осуществляется по следующим целевым группам (далее - целевые группы Резерва):
 - муниципальные должности Ивнянского района;
 - должности, относящиеся к высшей группе должностей категории "руководители" муниципальной службы района;
 - должности глав администраций городского и сельских поселений.
6. Мотивированным решением комиссии по формированию резерва управленческих кадров Ивнянского района (далее - Комиссии) Резерв по уровню готовности кандидатов к замещению управленческих должностей внутри каждой целевой группы распределяется по следующим уровням готовности:
 - высший уровень - компетенции, опыт и общий уровень подготовки кандидата достаточны для назначения на вышестоящую управленческую должность;
 - базовый уровень - после прохождения дополнительной профессиональной переподготовки, по итогам и с учетом тестирования кандидат может претендовать на занятие вышестоящей управленческой должности;
 - перспективный уровень - перспективные (в том числе молодые) руководители, которые после дополнительного профессионального образования, профессиональной переподготовки, стажировки в профильных органах

государственной власти, администрациях муниципальных районов, по итогам и с учетом сдачи соответствующих экзаменов и тестирования могут претендовать на замещение управленческих должностей, в том числе в порядке должностного роста.

7. Резерв управленческих кадров района на муниципальные должности Ивнянского района формируется по итогам проведения с кандидатами личного собеседования главы администрации района. Список кандидатов подготавливается отделом муниципальной службы и кадров аппарата главы администрации района.

Формирование Резерва на высшую группу должностей категории "руководители" муниципальной службы района, должности глав городского и сельских поселений осуществляется по результатам конкурсного отбора Комиссией.

8. Периодичность проведения конкурса на включение в резерв управленческих кадров района устанавливается отделом муниципальной службы и кадров аппарата главы администрации района.

9. Для объявления конкурса отделом муниципальной службы и кадров аппарата главы администрации района на основании сведений, предоставляемых органами местного самоуправления, администрациями городского и сельских поселений, готовится номенклатура должностей, на которые будет формироваться Резерв.

10. Целевыми категориями граждан для формирования Резерва является:

- муниципальные служащие - по представлению органа местного самоуправления района;
- представители органов местного самоуправления - по представлению администрации муниципального района, городского и сельских поселений;
- депутаты Муниципального совета Ивнянского района - по представлению председателя Муниципального совета Ивнянского района;
- представители бизнеса (руководители коммерческих организаций, победители и лауреаты областных профессиональных конкурсов и соревнований, руководители среднего звена), некоммерческого сектора и общественных организаций (руководители предприятий и организаций науки, культуры, образования, здравоохранения, спорта и др.) - по представлению профильного (отраслевого) органа местного самоуправления Ивнянского района, государственного органа района;
- представители районных государственных учреждений и предприятий (руководители и начальники структурных подразделений) - по представлению руководителя органа местного самоуправления, государственного органа района, осуществляющего полномочия учредителя данного районного государственного учреждения (предприятия);
- представители региональных отделений политических партий, имеющих представительство в законодательном (представительном) органе местного самоуправления Ивнянского района, по представлению их руководящих органов;
- представители Общественной палаты Ивнянского района (далее - Палата) - по представлению Палаты;

- выпускники и слушатели Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации, участники других федеральных и региональных кадровых программ и проектов - по представлению координирующих органов данных программ и проектов в Ивнянском районе или в порядке самовыдвижения;
- самовыдвиженцы (за исключением самовыдвижения участников и лауреатов кадровых программ и проектов, указанных выше) - по письменной рекомендации лица, занимающего вышестоящую руководящую должность, позволяющей дать качественную оценку уровня личных профессиональных компетенций и опыта кандидата.

11. Подбор кандидатов для участия в конкурсе на включение в Резерв может осуществляться путем анализа:

- кадровых составов органов местного самоуправления, государственных органов района, подведомственных учреждений и предприятий;
- кадровых резервов органов местного самоуправления, государственных органов района;
- участия граждан в проектах, реализуемых органами местного самоуправления, государственными органами района или с их участием;
- участия граждан в мероприятиях, проводимых органами местного самоуправления, государственными органами района или с их участием;
- качественного состава профессиональных сообществ, связанных с основными направлениями деятельности органов местного самоуправления, государственных органов района.

12. К кандидатам на включение в Резерв предъявляются следующие требования:

- гражданства Российской Федерации;
- проживание на территории Белгородской области;
- возраст от 25 до 50 лет;
- наличие высшего образования;
- не менее 5 лет опыта профессиональной и управленческой деятельности;
- отсутствие неснятой или непогашенной судимости.

13. Отбор кандидатов для включения в Резерв на должности номенклатуры должностей для формирования Резерва, за исключением государственных должностей района, производится в соответствии с утвержденным Положением о конкурсном отборе кандидатов на включение в резерв управленческих кадров Ивнянского района.

Кандидаты на включение в Резерв на муниципальные должности района представляют в отдел муниципальной службы и кадров аппарата главы администрации района документы с перечнем, изложенным в пункте 3.3 раздела 3 (за исключением документов, предусмотренных подпунктами "в", "г", "и" пункта 3.3 раздела 3) Положения о конкурсном отборе кандидатов на включение в резерв управленческих кадров Ивнянского района.

14. Кандидаты для участия в конкурсе на включение в Резерв на должности муниципальной службы и глав администраций городского и сельских поселений

могут выдвигаться органами исполнительной власти, государственными органами района, органами местного самоуправления, государственными учреждениями и предприятиями, общественными организациями, образовательными организациями, учреждениями и предприятиями района независимо от организационно-правовой формы, а также в порядке выдвижения.

15. Органы местного самоуправления, государственные органы, администрации городского и сельских поселений после объявления конкурса на включение в резерв управленческих кадров района создают рабочие группы по рассмотрению кандидатур на включение в резерв управленческих кадров Ивнянского района (далее - рабочие группы). Рабочие группы проводят отбор по формальным критериям (на соответствии предъявляемым требованиям) среди кандидатов из данного органа местного самоуправления, государственного органа, администраций городского и сельских поселений, подведомственных районных государственных учреждений и предприятий кандидатов, выдвинутых прочими организациями, и самовыдвиженцев по профилю деятельности органа местного самоуправления. Рабочие группы представляют утвержденные списки кандидатов в отдел муниципальной службы и кадров аппарата главы администрации района для организации проверки достоверности данных, представленных кандидатами.

Рабочие группы направляют перечни кандидатов, допущенных к участию в конкурсных испытаниях, в отдел муниципальной службы и кадров аппарата главы администрации района.

16. Срок пребывания в резерве управленческих кадров Ивнянского района составляет 3 года.

Мотивированным решением Комиссии допускается включение в Резерв временно не работающих граждан, находящихся в этом статусе не более 1 года и обладающих подтвержденными управленческими компетенциями, профессиональными достижениями и опытом.

Указанные граждане включаются в Резерв на период до 1 года. При изменении статуса (трудоустройстве) время пребывания в Резерве данной категории лиц продлевается на срок до 3 лет (включая период пребывания в Резерве в статусе временно неработающего).

17. Органы местного самоуправления, государственные органы района, администрации городского и сельских поселений информируют отдел муниципальной службы кадров аппарата главы администрации района о наличии оснований для исключения граждан из резерва управленческих кадров Ивнянского района в течение 10 рабочих дней со дня возникновения основания для исключения.

Поступавшая информация анализируется отделом муниципальной службы и кадров аппарата главы администрации района и не реже одного раза в полугодие направляется главе администрации района в форме предложений об исключении граждан из Резерва.

Основаниями исключения из Резерва является:

- назначение на должность из номенклатуры должностей для формирования

- Резерва, на замещение которой претендовал гражданин;
- документально подтвержденный отказ гражданина, включенного в Резерв, от разработки совместно с кадровой службой органа местного самоуправления, государственного органа района (администраций городского и сельских поселений) плана индивидуального развития;
 - невыполнение мероприятий (50 процентов и более), предусмотренных планом индивидуального развития, по результатам отчетного года;
 - неуспешная реализация проекта (документально подтвержденная решением о закрытии проекта), руководителем которого являлся гражданин, включенный в Резерв;
 - непредставление в орган местного самоуправления, государственный орган района, на замещение должности в котором гражданин состоит в Резерве, администрацию городского и сельских поселений (для граждан, состоящих в Резерве на должности глав городского и сельских поселений) сведений об изменении персональных данных в течение трех месяцев со дня их изменения;
 - неудовлетворительные результаты практической деятельности на занимаемой должности;
 - по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
 - повторный отказ от предложения о замещении должности из номенклатура должностей для формирования Резерва;
 - наличие личного заявления об исключении из Резерва;
 - назначение на равнозначную или вышестоящую должность из номенклатура должностей для формирования должностей для формирования Резерва;
 - достижение возраста 55 лет;
 - достижение предельного срока пребывания в Резерва (за исключением случая, указанного в пункте 18 настоящего Порядка);
 - смерть, признание судом умершим или безвестно отсутствующим;
 - нарушением лицом, замещающим должность государственной гражданской или муниципальной службы района, положений нормативного правового акта, устанавливающего общие принципы и правила служебного поведения государственного гражданского или муниципального служащего района;
 - наступление и (или) обнаружение обстоятельств, препятствующих поступлению на государственную гражданскую или муниципальную службу или нахождение государственного гражданского или муниципального служащего на государственной гражданской или муниципальной службе (для граждан, состоящих в Резерве для замещения должностей государственной гражданской или должностей муниципальной службы);
 - сокращение предполагаемой к замещению должности;
 - ликвидация органа исполнительной власти, государственного органа района, на замещение должности в котором претендует гражданин.

В случае если ликвидация (реорганизация) органа государственной власти, государственного органа района, на замещение должности в котором претендует гражданин, или сокращение предполагаемой к замещению должности

произведены с передачей функций иному органу государственной власти, государственному органу району (структурному подразделению реорганизуемого органа государственной власти, государственного органа), он включается на замещение равнозначной должности Резерва в случае его соответствия установленным квалификационным требованиям по согласованию с представителем нанимателя;

- переезд на постоянное место жительства за пределы области.

18. По решению комиссии срок пребывания гражданина в Резерве может быть однократно продлен на период до 3 лет при условии направления в отдел муниципальной службы и кадров аппарата главы администрации района за 30 дней до истечения соответствующего срока:

- мотивированного представления непосредственного руководителя с подтверждением успешного исполнения гражданином, включенным в Резерв, должностных обязанностей в течение года, предшествующего истечению срока пребывания в кадровом резерве;

- заявления гражданина, включенного в Резерв, в случае если он является руководителем организации.

Для однократного продления срока пребывания в Резерве гражданина, замещающего должность руководителя государственного учреждения (предприятия), в отдел муниципальной службы и кадров аппарата главы администрации района направляется мотивированное представление с подтверждением успешного исполнения должностных обязанностей, подписанное руководителем органа исполнительной власти, государственного органа района, осуществляющего полномочия учредителя данного районного государственного учреждения (предприятия).

В случае, указанном в третьем абзаце настоящего пункта, Комиссия вправе истребовать от гражданина дополнительные документы, свидетельствующие о достигнутых результатах управленческой деятельности в соответствующей организации за год, предшествующий истечению предельного срока пребывания в кадровом резерве

19. Решением Комиссии гражданин, исключенный из Резерва, может быть повторно (без прохождения конкурсного отбора) включен в Резерв в следующих случаях:

- исключение связано с назначением из Резерва на равнозначную или вышестоящую должность из номенклатуры должностей для формирования Резерва. Повторное включение в Резерв возможно не ранее чем 1 год после успешного исполнения должностных обязанностей по замещаемой должности, подтвержденного представлением непосредственного руководителя;
- исключение в связи с достижением предельного срока пребывания в резерве в статусе временно неработающего. Повторное включение в Резерв возможно не ранее чем через 1 год после трудоустройства в случае успешного исполнения обязанностей по замещаемой должности, подтвержденного представлением непосредственного руководителя.

Утверждено
постановлением
администрации Ивнянского района
от 26 августа 2014 г. № 311

ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНКУРСНОМ ОТБОРЕ КАНДИДАТОВ НА ВКЛЮЧЕНИЕ В РЕЗЕРВ
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ИВНЯНСКОГО РАЙОНА

1. Общие положения

1.1. Организатором конкурсного отбора кандидатов на включение в резерв управленческих кадров (далее - кандидаты) выступает отдел муниципальной службы и кадров аппарата главы администрации района.

1.2. Принципами конкурсного отбора кандидатов на включение в резерв управленческих кадров (далее - конкурсный отбор) являются:

- открытость: возможность участия в процедуре отбора должна быть доступна любому желающему гражданину Российской Федерации, подходящему по формальным критериям;
- состязательность: информированность участников о том, что процедура оценки и подбора носит состязательный характер и предусматривает обязательный отбор на всех этапах, включая этап обучения и подготовки победителей;
- объективность: применение зарекомендовавших себя наилучшим образом методик оценки и применение формализованных процедур оценки и отбора;
- непрерывность: постоянный мониторинг карьеры и личных достижений победителей в процессе и по окончании прохождения программ обучения;
- цикличность: проведение мероприятий оценки и отбора кандидатов в повторяющемся режиме с целью обеспечения постоянного притока новых профессиональных управленцев;
- долгосрочность: включение мероприятий оценки и отбора кандидатов в постоянно действующую систему воспроизводства и обновления профессиональной управленческой элиты.

2. Комиссия по формированию резерва
управленческих кадров Ивнянского района

2.1. Комиссия по формированию резерва управленческих кадров Ивнянского района, (далее - Комиссия) принимает решение с рекомендацией о включении (об

отказе во включении) граждан в резерв управленческих кадров Ивнянского района.

2.2. Состав Комиссии утверждается распоряжением главы администрации района.

2.3. Председателем Комиссии является первый заместитель главы администрации района - руководитель аппарата главы администрации района.

2.4. Состав Комиссии формируется из представителей органа местного самоуправления, государственных органов района.

2.5. Члены Комиссии принимают участие в ее работе на общественных началах.

2.6. Формой работы Комиссии является заседания.

2.7. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов, присутствующих на заседании.

2.8. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов от установленного состава Комиссии.

2.9. При равенстве голосов при голосовании членов на заседании Комиссии решающим является голос председателя Комиссии.

2.10. Обеспечение деятельности Комиссии осуществляется отделом муниципальной службы и кадров аппарата главы администрации района.

3. Организация и проведение конкурсного отбора

3.1. Сроки проведения конкурсного отбора кандидатов определяются отделом муниципальной службы и кадров аппарата главы администрации района. Информация о его проведении публикуется в средствах массовой информации и сети интернет на официальном сайте Ивнянского района.

3.2. Конкурсный отбор осуществляется в два этапа, включающие отбор и конкурсные испытания.

3.3. Квалифицированный отбор проводится на основе анализа представленных документов.

3.4. Кандидаты на включение в резерв управленческих кадров Ивнянского района подают следующие документы:

а) заявление кандидата;

б) анкету установленного образца с фотографией, заверенную работником кадровой службы органа местного самоуправления, государственного органа района, администрации городского, сельских поселений, выдвигаемого кандидата;

в) проектное предложение кандидата с экспертным заключением органа местного самоуправления, государственного органа района, администраций городского и сельских поселений;

г) рекомендацию направляющей организации (за исключением самовыдвиженцев - участников и лауреатов, федеральных и региональных кадровых программ и проектов) или органа государственной власти, государственного органа района, администраций городского и сельских поселений согласно приложению к настоящему положению;

д) копию диплома о высшем образовании с приложением, заверенную работником

кадровой службы органа местного самоуправления, государственного органа района, администраций городского и сельских поселений, выдвигающего кандидата;

е) копию документа об изменении фамилии (в случае если фамилия изменялась), заверенную работником кадровой службы органа местного самоуправления, государственного органа района, администраций городского и сельских поселений, выдвигающего кандидата;

ж) копию паспорта гражданина Российской Федерации (страницы, содержащие фотографию и дату рождения, информацию о месте выдачи паспорта, регистрацию по месту жительства), заверенную работником кадровой службы органа местного самоуправления, государственного органа района, администраций городского и сельских поселений, выдвигающего кандидата;

з) копию трудовой книжки, заверенную работником кадровой службы органа местного самоуправления, государственного органа района, администраций городского и сельских поселений, выдвигающего кандидата (каждая страница ксерокопии заверяются подписью должностного лица и печатью, на копии поле последней записи о работе перед заверяющей подписью и печатью должна присутствовать фраза "Работает по настоящее время");

и) документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на государственную гражданскую службу или ее прохождению (учетная форма № 001-ГС/у).

Рабочие группы органов местного самоуправления, государственных органов района, администраций городского и сельских поселений (далее - рабочие группы), осуществляющих выдвижение кандидатов, проверяют соответствие перечня и формы представленных документов требованиям, установленным настоящим Положением, а также соответствие кандидата требованиям, установленным Порядком формирования и использования резерва управленческих кадров Ивнянского района (далее - Порядок). В случае выявления несоответствия документов либо кандидата установленным требованиям, такие кандидаты ко второму этапу конкурсного отбора не допускаются.

Рабочие группы информируют о своем решении органы местного самоуправления, государственные органы района, администрации городского и сельских поселений, предприятия и организации, рекомендовавшие соответствующих кандидатов, а также кандидатов-самовыдвиженцев путем направления им извещений в течение пяти рабочих дней со дня подведения итогов квалифицированного отбора.

Направление извещения может осуществляться в электронной форме.

Документы, представленные позже установленного срока, не рассматриваются.

Документы кандидатов, допущенных ко второму этапу конкурсного отбора, предоставляются в отдел муниципальной службы и кадров аппарата главы администрации района рабочими группами.

Кандидаты, допущенные ко второму этапу конкурсного отбора, проходят испытание, предусматривающее:

- психодиагностическое тестирование;

- оценку уровня владения информационными технологиями;
- оценку уровня профессиональной компетенции кандидата на основе заданий (тестов);
- профессиональное интервью с претензией концепции проектного предложения кандидата, направленного на решение стратегических задач социально-экономического развития Ивнянского района.

3.4. Психодиагностическое тестирование, а также оценку владения информационными технологиями и уровня профессиональной компетенции кандидатов организует отдел муниципальной службы и кадров аппарата главы администрации района.

Отдел муниципальной службы и кадров аппарата главы администрации района за один месяц до начала проведения конкурсных испытаний утверждает методические рекомендации по проведению оценки уровня профессиональной компетенции и уровня владения информационными технологиями.

3.5. По результатам второго этапа конкурсного отбора Комиссия принимает одно из следующих решений:

рекомендовать включать кандидата в резерв управленческих кадров Ивнянского района;

отказать кандидату во включении его в резерв управленческих кадров Ивнянского района.

3.6. В течение одного месяца со дня окончания второго этапа конкурсного отбора кандидатам, участвовавшим в конкурсном отборе, в письменном виде сообщаются его результаты.

3.7. Включение кандидата в резерв управленческих кадров Ивнянского района оформляется распорядительным актом главы администрации Ивнянского района.

3.8. Документы кандидатов, не допущенных к участию в конкурсном отборе, и кандидатов, участвовавших в конкурсном отборе, но не прошедших его, подлежат хранению в течение трех лет со дня завершения конкурса и могут быть им возвращены по письменному заявлению. После истечения этого срока не востребованные документы подлежат уничтожению.

Документы кандидатов, включенных в резерв управленческих кадров Ивнянского района, хранятся в органах местного самоуправления, государственных органах района, администрациях городского и сельских поселений Ивнянского района, на должности в которых кандидаты включены в резерв управленческих кадров Ивнянского района.

3.9. Расходы, связанные с участием в конкурсном отборе (проезд к месту проведения и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами средств связи и другие), осуществляются кандидатами, изъявившими желание участвовать в конкурсном отборе, за счет собственных средств.

3.10. Кандидаты вправе обжаловать решение Комиссии в установленном законодательном порядке.

Приложение
к Положению о конкурсном отборе
кандидатов на включение в резерв
управленческих кадров Ивнянского района

РЕКОМЕНДАЦИЯ

на

(фамилия, имя, отчество кандидата для включения в резерв
управленческих кадров Ивнянского района)
Я,

(фамилия, имя, отчество, должность лица, дающих рекомендацию кандидату
для включения в резерв управленческих кадров Ивнянского района)

рекомендую для включения в резерв управленческих кадров Ивнянского района

(фамилия, имя, отчество кандидата для включения в резерв
управленческих кадров Ивнянского района)

Знаю _____ с

(фамилия, и.о.) (период времени)
по совместной работе

(наименование организации)

(сведения о профессиональных достижениях кандидата с указанием фактов,
конкретных показателей и достигнутых им результатов
профессиональной деятельности)
Считаю кандидатуру

(фамилия, имя, отчество кандидата)

достойной для включения в резерв управленческих кадров Ивнянского района.

(дата) (фамилия, имя, отчество) (подпись)