**Р Е Ш Е Н И Е**

**СОВЕТА ДЕПУТАТОВ**

**ИЧАЛКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ**

**ШЕСТОГО СОЗЫВА**

от 13.09.2019г. № 191

с. К е м л я

**О порядке формирования и использования резерва**

**управленческих кадров Ичалковского муниципального района**

# В целях совершенствования порядка формирования и использования резерва управленческих кадров Ичалковского муниципального района и руководствуясь пунктом 2 Указа Главы Республики Мордовия от 10 июня 2019 г. № 132-УГ «Об утверждении Положения о порядке формирования и использования резерва управленческих кадров Республики Мордовия», Совет депутатов Ичалковского муниципального района решил:

1. Утвердить прилагаемое Положение о порядке формирования и использования резерва управленческих кадров Ичалковского муниципального района.

2. Признать утратившими силу:

 решение Совета депутатов Ичалковского муниципального района от 01.04.2009г. № 135 «О кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в Ичалковском муниципальном районе»;

решение Совета депутатов Ичалковского муниципального района от 30.10.2009г. № 164 «О внесении изменений в решение Совета депутатов Ичалковского муниципального района от 01.04.2009 г. № 135 «О кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления Ичалковского муниципального района».

3. Настоящее решение вступает в силу после его официального опубликования.

Глава Ичалковского

муниципального района В.Г. Дмитриева

Председатель Совета депутатов

Ичалковского муниципального района Н.А. Грачева

**УТВЕРЖДЕНО**

 решением Совета депутатов

 Ичалковского муниципального района

 от 13.09.2019г. № 191

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке формирования и использования резерва управленческих кадров**

**Ичалковского муниципального района**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение о порядке формирования и использования резерва управленческих кадров Ичалковского муниципального района (далее - Положение) определяет порядок формирования и использования резерва управленческих кадров Ичалковского муниципального района.
2. В настоящем Положении используются следующие термины и определения:

**резерв управленческих кадров Ичалковского муниципального района** (далее – резерв управленческих кадров) – сформированная в установленном порядке группа граждан Российской Федерации, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами для замещения в установленном законодательством порядке муниципальных должностей, должностей муниципальной службы Ичалковского муниципального района, назначение на которые и освобождение от которых осуществляется Главой Ичалковского муниципального района;

**целевые управленческие должности** – управленческие должности в органах местного самоуправления, назначения на которые осуществляются преимущественно из резерва. Перечень целевых управленческих должностей состоит из номенклатур и утверждается Комиссией при Главе Ичалковского муниципального района по формированию и подготовке резерва управленческих кадровИчалковского муниципального района, образованной постановлением Администрации Ичалковского муниципального района (далее – Комиссия).

**кандидаты** – граждане Российской Федерации, претендующие на включение в резерв управленческих кадров;

**рейтинг кандидатов** – список кандидатов на включение в резерв управленческих кадров, составленный по результатам оценки их профессионально-деловых и личностных качеств, с присвоением рейтингового балла, отражающего степень соответствия конкретному уровню резерва управленческих кадров.

3. Формирование резерва управленческих кадров осуществляется с целью повышения качества кадрового обеспечения системы муниципального управления, включая муниципальные организации, а также организации с долей собственности Ичалковского муниципального района 25 и более процентов, а также с целью раскрытия потенциала наиболее перспективных и талантливых руководителей.

4. Принципами формирования и работы с резервом управленческих кадров являются:

учет текущей и перспективной потребности в замещении целевых управленческих должностей;

единство основных требований к кандидатам;

объективность и комплексный подход к оценке профессионально-функциональных компетенций и личностных качеств кандидатов;

добровольность включения кандидатов в резерв управленческих кадров;

открытость и доступность информации о резерве управленческих кадров.

5. Резерв управленческих кадров Ичалковского муниципального района входит в единую систему резервов управленческих кадров Республики Мордовия.

**2. Формирование резерва управленческих кадров по целевым группам должностей и уровням готовности к замещению целевых управленческих должностей**

6. Резерв управленческих кадров формируется по целевым группам должностей, которые утверждаются Комиссией.

7. Резерв управленческих кадров формируется по следующим уровням готовности кандидатов к занятию управленческих должностей:

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

«базовый» – после прохождения дополнительной профессиональной переподготовки, по итогам и с учетом тестирования кандидат может претендовать на занятие вышестоящей управленческой должности;

«перспективный» – перспективные (в том числе молодые) кандидаты, которые могут рассматриваться для назначения на вышестоящие руководящие должности только после прохождения соответствующей подготовки и получения опыта работы на руководящих должностях.

**3. Порядок формирования резерва управленческих кадров**

8. Формирование резерва управленческих кадров осуществляется Комиссией.

9. Резерв управленческих кадров формируется с учетом текущей и перспективной потребности в замещении целевых управленческих должностей.

10. Отбор кандидатов для включения в резерв управленческих кадров осуществляется в три этапа:

1 этап – выдвижение кандидатов и прием документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения (далее – документы);

2 этап – оценка кандидатов;

3 этап – отбор кандидатов и утверждение персонального состава резерва управленческих кадров по целевым группам и уровням готовности к занятию управленческих должностей.

11. Решение об отборе кандидатов принимается Комиссией.

Объявление о начале отбора кандидатов, а также информация о порядке формирования резерва управленческих кадров, формы документов, представляемых для участия в отборочных мероприятиях, размещаются в средствах массовой информации и на официальном сайте органов местного самоуправления Ичалковского муниципального района в информационно-телекоммуникационой сети «Интернет» (www.ichalkirm.ru).

12. Выдвижение кандидатов может осуществляться субъектами выдвижения резерва управленческих кадров, либо на основе самовыдвижения, по рекомендации лица, занимающего вышестоящую руководящую должность, позволяющую дать качественную оценку уровня личных профессиональных компетенций и опыта кандидата.

13. Субъектами выдвижения резерва управленческих кадров являются:

депутаты Совета депутатов Ичалковского муниципального района;

лица, замещающие муниципальные должности Ичалковского муниципального района;

 руководители органов местного самоуправления Ичалковского муниципального района;

руководители организаций всех форм собственности;

руководители общественных объединений;

руководители местных отделений политических партий;

члены Комиссии.

14. Для кандидатов устанавливаются следующие общие требования:

наличие гражданства Российской Федерации;

наличие высшего образования;

наличие стажа управленческой деятельности не менее двух лет, либо стажа работы по специальности не менее трех лет;

возраст от 25 до 55 лет;

владение знаниями в области современных информационно-коммуникационных технологий;

высокий личностно-профессиональный потенциал и мотивация к включению в резерв управленческих кадров;

способность к планированию и предвидению последствий принимаемых решений;

соответствие квалификационным требованиям к целевой управленческой должности, для замещения которой кандидат включается в резерв управленческих кадров.

15. Кандидаты представляют в Комиссию следующие документы:

личное заявление кандидата об участии в конкурсе, включающее согласие на обработку персональных данных, по форме, утвержденной Комиссией;

заполненную и собственноручно подписанную анкету кандидата на включение в резерв управленческих кадров по унифицированной форме, утвержденной Комиссией (далее – анкета). Кандидат несет персональную ответственность за достоверность указанных в анкете сведений;

письмо-рекомендацию от субъекта выдвижения, характеризующее деловые, профессиональные и личностные качества кандидата, с указанием целевых управленческих должностей, на которые он может быть назначен (в свободной форме);

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

заполненную и собственноручно подписанную справку-объективку по форме, утвержденной Комиссией.

Кандидаты на основе самовыдвижения дополнительно представляют отзыв лица, занимающего вышестоящую руководящую должность, позволяющий дать качественную оценку уровня личных профессиональных компетенций и опыта кандидата.

16. Комиссия рассматривает представленные документы кандидатов на соответствие требованиям, установленным пунктом 14 настоящего Положения, а также проверяет достоверность сведений, представленных субъектами выдвижения и кандидатами на основе самовыдвижения.

Кандидат не допускается к последующему этапу отбора в случае установления в ходе проверки фактов несоответствия требованиям, установленным пунктом 14 настоящего Положения, а также представления им подложных документов или заведомо ложных сведений о себе.

17. Оценка кандидатов на включение в резерв управленческих кадров осуществляется Комиссией с применением следующих методик:

анализ документальных данных (анкеты, письма-рекомендации, отзывы);

собеседование для выявления интересующих сведений (стремлений, потребностей, мотивов поведения и т.п.);

оценка результатов трудовой деятельности;

запрос и проверка рекомендаций, послужного списка;

профессиональное испытание, в том числе на знание законодательства в соответствующей сфере государственного управления и уровень знаний в сфере информационных технологий;

психологическое тестирование;

написание рефератов;

проведение групповых дискуссий;

применение иных методов, не противоречащих законодательству Российской Федерации.

Конкретные методики оценки определяются решением Комиссии.

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

18. Изучение, оценка и отбор кандидатов может осуществляться с участием независимых экспертов, приглашаемых Комиссией.

Комиссия вправе приглашать на свои заседания кандидатов на включение в резерв управленческих кадров, а также запрашивать дополнительные документы и информацию у кандидатов и иных лиц.

19. По итогам проведенной оценки личностно-профессиональных и управленческих ресурсов кандидатов составляется их рейтинг, ранжированный в зависимости от результатов оценки.

Комиссия принимает решение о включении в резерв управленческих кадров кандидатов, обладающих высокими профессионально-деловыми, личностными и морально-этическими качествами, с учетом полученного рейтингового балла.

Решение Комиссии в десятидневный срок после принятия направляется Главе Ичалковского муниципального района.

20. Документы кандидатов, не допущенных к отбору в связи с несоответствием требованиям, установленными пунктом 14 настоящего Положения, и кандидатов, участвовавших в отборе, но не прошедших его, возвращаются им в течение семи дней со дня проведения заседания Комиссии. После истечения этого срока документы подлежат уничтожению.

В соответствии со [статьей 9](http://mobileonline.garant.ru/document?id=12048567&sub=9) Федерального закона от 27 июля 2006 г.
№ 152-ФЗ «О персональных данных» получение, хранение, обработка и использование персональных данных кандидатов, а также лиц, включенных в резерв управленческих кадров, осуществляются с их письменного согласия.

21. Решения Комиссии о включении в резерв управленческих кадров размещаются на официальном сайте органов местного самоуправления Ичалковского муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (www.ichalkirm.ru).

**4. Основания для исключения и порядок исключения из резерва управленческих кадров. Повторное включение в резерв управленческих кадров**

22. Лицо, состоящее в резерве управленческих кадров, исключается из его состава в следующих случаях:

в соответствии с личным заявлением;

по истечении трех лет пребывания в резерве управленческих кадров;

назначения на вышестоящую должность;

достижения предельного возраста нахождения в резерве управленческих кадров, в соответствии с пунктом 14 настоящего Положения;

признания лица, состоящего в резерве управленческих кадров, недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

осуждения к наказанию в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу, а также в случае наличия неснятой или непогашенной в установленном законодательством порядке судимости;

выхода из гражданства Российской Федерации или приобретения гражданства другого государства;

смерти лица, а также признания его судом умершим или безвестно отсутствующим.

23. Решения Комиссии об исключении лиц из резерва управленческих кадров размещаются на официальном сайте органов местного самоуправления Ичалковского муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (www.ichalkirm.ru).

24. Лицо, исключенное из резерва управленческих кадров по истечении предельного срока пребывания в его составе, может быть повторно включено в резерв управленческих кадров по решению Комиссии, при условии соответствия требованиям, предусмотренным пунктом 14 настоящего Положения.

**5. Работа с резервом управленческих кадров**

25. Органом, ответственным за работу с резервом управленческих кадров, является Администрация Ичалковского муниципального района.

26. Администрация Ичалковского муниципального района:

подготавливает проекты решений Комиссии о включении кандидатов в резерв управленческих кадров, об исключении лица из его состава;

ведет работу по учету и пополнению базы данных резерва управленческих кадров;

проводит анализ состояния резерва управленческих кадров с учетом прогноза изменений численности в сфере муниципального управления Ичалковского муниципального района;

организует профессиональную переподготовку, направляет на повышение квалификации или стажировку граждан, включенных в кадровый резерв.

27. Обновление информации о лицах, состоящих в резерве управленческих кадров, осуществляется на основе информации, представляемой гражданами, включенными в резерв управленческих кадров, по мере поступления. При изменении персональных данных, указанных в анкете, лицо, состоящее в резерве управленческих кадров, обязано уведомить об этом Администрацию Ичалковского муниципального района с приложением копий документов, подтверждающих данные изменения, в течение 10 рабочих дней со дня изменения данных сведений.

28. Подготовка лиц, состоящих в резерве управленческих кадров, включает в себя основную и дополнительную формы.

29. Основной формой подготовки является самоподготовка на основании индивидуального плана профессионального развития, разработанного лицом, включенным в резерв управленческих кадров, самостоятельно сроком на один год.

30. К дополнительным формам подготовки относятся:

повышение квалификации, переподготовка, стажировка по соответствующим направлениям деятельности;

прохождение тренингов, направленных на профессионально-личностное развитие;

участие в работе конференций, круглых столов, совещаний, коллегиальных органов в качестве независимых экспертов;

участие в подготовке программ социально-экономического развития Ичалковского муниципального района Республики Мордовия, планов и программ развития муниципальных образований;

временное исполнение обязанностей на должностях муниципальной службы.

**6. Использование резерва управленческих кадров**

31. Основными направлениями использования резерва управленческих кадров являются:

назначения на вакантные вышестоящие должности, в том числе перемещения между должностями для оптимального распределения кадровых ресурсов по уровням и сферам муниципального управления;

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

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

Резерв управленческих кадров Ичалковского муниципального района может быть использован при замещении, в соответствии с законодательством, муниципальных должностей, должностей муниципальной службы, руководителей муниципальных организаций, а также организаций с долей собственности Ичалковского муниципального района 25 и более процентов.

32. На основании запросов Правительства Республики Мордовия лица, включенные в резерв управленческих кадров, рекомендуются Комиссией для включения в установленном порядке в республиканский резерв управленческих кадров.

33. Информация о лице, состоящем в резерве управленческих кадров, может быть представлена в соответствии с письменным запросом с указанием наименования вакантной должности, основных должностных обязанностей и квалификационных требований к вакантной должности руководителям органов местного самоуправления, организаций.

34. По инициативе Главы Ичалковского муниципального района или председателя Комиссии лицо, состоящее в резерве управленческих кадров, может быть рекомендовано для назначения на вакантную муниципальную должность, должности муниципальной службы, иные руководящие должности.

35. В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности в соответствии с законодательством кандидатура лица, состоящего в резерве управленческих кадров, с его согласия направляется в конкурсную комиссию для участия в конкурсных процедурах в установленном законодательством порядке.

 36. По инициативе Главы Ичалковского муниципального района или председателя Комиссии информация о лице, состоящем в резерве управленческих кадров, может быть доведена до соответствующего руководителя с целью рассмотрения возможности его назначения на должность.

37. Включение лица в резерв управленческих кадров Ичалковского муниципального района не является безусловным основанием для назначения его на управленческую должность.

# 7. Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров

38. Комиссией не реже одного раза в год осуществляется оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров.

39. Основными показателями эффективности работы с резервом управленческих кадров (далее – целевые показатели) 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 (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.

40. Индикаторы (критерии) достижения целевых показателей на предстоящий год ежегодно определяются Комиссией исходя из накопленной кадровой статистики, динамики показателей за предшествующие периоды, а также сравнения аналогичных показателей по другим уровням резерва управленческих кадров.

41. Ежегодно, в срок до 15 марта года, следующего за отчетным, начиная с 15 марта 2020 г. Комиссией осуществляется оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров за истекший год.