

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ОРЕНБУРГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 13 октября 2020 г. N 1608-п

Об утверждении положения о порядке формирования и использования резерва управленческих кадров муниципального образования "город Оренбург"

Список изменяющих документов

(в ред. Постановлений Администрации города Оренбурга от 06.07.2021 N 1315-п,
от 10.06.2022 N 1078-п, от 21.12.2022 N 2303-п, от 11.10.2024 № 1798-п)

В соответствии с [частью 2 статьи 275](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [пунктами 8, 10 статьи 28](#), [пунктом 4 статьи 32](#), со [статьей 33](#) Федерального закона от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", с [пунктами 8, 10 статьи 25](#), [пунктом 4 статьи 27](#), со [статьей 28](#) Закона Оренбургской области от 10.10.2007 N 1611/339-IV-ОЗ "О муниципальной службе в Оренбургской области", с [пунктом 2](#) указа Губернатора Оренбургской области от 26.08.2020 N 404-ук "Об утверждении положения формирования и использования резерва управленческих кадров Оренбургской области", [пунктом 4 части 1 статьи 33](#), [пунктом 3 части 3 статьи 35](#), со [статьей 54](#) Устава муниципального образования "город Оренбург", принятого [решением](#) Оренбургского городского Совета от 28.04.2015 N 1015, с [Общей концепцией](#) формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации, одобренной Комиссией при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров (протокол от 29.11.2017 N 5):

1. Утвердить [положение](#) о порядке формирования и использования резерва управленческих кадров муниципального образования "город Оренбург" согласно приложению к настоящему постановлению.

(в ред. [Постановления](#) Администрации города Оренбурга от 06.07.2021 N 1315-п)

2. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования в газете "Вечерний Оренбург" и подлежит размещению на официальном интернет-портале города Оренбурга.

3. Настоящее постановление подлежит передаче в уполномоченный орган исполнительной власти Оренбургской области по ведению областного регистра муниципальных нормативных правовых актов.

4. Поручить организацию исполнения настоящего постановления заместителям Главы города Оренбурга в рамках их компетенции.

Глава города Оренбурга
В.А.ИЛЬИНЫХ

Приложение
к постановлению
Администрации города Оренбурга
от 13 октября 2020 г. N 1608-п

ПОЛОЖЕНИЕ о порядке формирования и использования резерва

**управленческих кадров муниципального образования
"город Оренбург" (далее - положение)**

Список изменяющих документов
(в ред. Постановления Администрации города Оренбурга от 21.12.2022 N 2303-п)

I. Общие положения

1. Настоящее положение устанавливает порядок формирования и использования резерва управленческих кадров муниципального образования "город Оренбург" (далее - резерв управленческих кадров).

2. Резерв управленческих кадров формируется из граждан Российской Федерации, граждан иностранных государств - участников международных договоров Российской Федерации, в соответствии с которыми иностранные граждане имеют право находиться на муниципальной службе, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами, для назначения на должности заместителей Главы города Оренбурга, глав округов города Оренбурга, руководителей и заместителей руководителей муниципальных предприятий и учреждений (далее - целевая должность).

3. Решение о включении лица в резерв управленческих кадров осуществляется на конкурсной основе и принимается комиссией, созданной при Администрации города Оренбурга.

4. Списочный (персональный) состав резерва управленческих кадров размещается на официальном Интернет-портале города Оренбурга.

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

5. 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.

6. Резерв управленческих кадров формируется по итогам проведения конкурса.

7. Конкурс объявляется по решению Главы города Оренбурга.

8. Объявление о приеме документов для участия в конкурсе и формы документов размещаются на официальном Интернет-портале города Оренбурга. 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.

9. Конкурс проводится в два этапа.

10. Первый этап заключается в приеме документов кандидатов.

11. Кандидаты представляют в управление муниципальной службы и кадровой политики администрации города Оренбурга (далее - управление) следующие документы:

личное заявление;

согласие на обработку персональных данных по типовой форме согласно приложению N 9 к распоряжению Администрации города Оренбурга от 12.05.2022 N 32-р "Об обработке персональных данных в Администрации города Оренбурга и о признании утратившими силу отдельных распоряжений Администрации города Оренбурга";

анкету по форме, установленной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.05.2005 N 667-р;

копию паспорта или документа, его заменяющего;

копию трудовой книжки, заверенную нотариально или кадровой службой по месту работы (службы), и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством Российской Федерации порядке, 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;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования кандидата;

представление на кандидата в резерв управленческих кадров;

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

руководители органов государственной власти Оренбургской области или органов местного самоуправления муниципального образования "город Оренбург";

руководитель Общественной палаты муниципального образования "город Оренбург";

руководящие органы региональных отделений политических партий, имеющих представительство в Оренбургском городском Совете;

руководители отраслевых (функциональных) и территориальных органов Администрации города Оренбурга.

13. 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.

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

15. Кандидат не допускается к следующему этапу в связи с представлением неполного комплекта документов, несоответствием требованиям, установленным в [пункте 5](#) настоящего положения.

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

17. Второй этап заключается в оценке кандидатов и осуществляется управлением.

Комиссия имеет право рекомендовать включить в резерв управленческих кадров без проведения оценочных процедур победителей всероссийских, а также региональных и муниципальных конкурсов управленческих компетенций, проводимых на территории Оренбургской области, которые состоялись не позднее двух лет до дня проведения конкурса (далее – управленческие конкурсы).

Решение о включении в резерв управленческих кадров победителей управленческих конкурсов принимается на заседании комиссии в 60-дневный срок со дня поступления в комиссию рекомендательного письма организаторов управленческих конкурсов или лиц, указанных в пункте 12 настоящего Положения. К рекомендательному письму прилагаются документы, указанные в пункте 11 настоящего Положения, а также документы, подтверждающие статус победителей управленческих конкурсов. 18. 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.

19. 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, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям, а также лидерство и умение принимать управленческие решения.

Для оценки кандидатов используются методы оценки профессиональных и личностных качеств, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 N 397 "Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов".

20. Конкретные методы оценки кандидатов определяются решением комиссии.

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

22. Срок проведения оценочных процедур составляет не более трех месяцев после дня окончания приема документов для участия в конкурсе.

23. По итогам оценки управление составляет рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки, формируют список кандидатов для включения в резерв управленческих кадров.

24. 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 города Оренбурга.

25. Решение о включении в резерв управленческих кадров оформляется постановлением Администрации города Оренбурга.

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.

26. Документы кандидатов, участвовавших в конкурсе, хранятся в Администрации города Оренбурга в течение 6 месяцев со дня издания постановления Администрации города Оренбурга о формировании резерва управленческих кадров и возвращаются на основании личного заявления кандидата. После истечения указанного срока документы подлежат уничтожению.

27. Список лиц, включенных в резерв управленческих кадров, размещается на официальном Интернет-портале города Оренбурга.

28. Управление 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.

К личному делу приобщаются:

документы, предусмотренные [пунктом 11](#) настоящего Положения;

индивидуальные планы профессионального развития, отчеты об их исполнении;

документы о повышении квалификации, стажировке;

копии документов, подтверждающих изменение сведений;

иные документы по желанию лица, включенного в резерв.

Личные дела лиц, исключенных из резерва, хранятся в течение одного года.

Документы, приобщенные к личному делу, брошюруются, страницы нумеруются, к личному делу прилагается опись.

29. Лица, включенные в резерв управленческих кадров, обязаны своевременно представлять в управление:

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

информацию и документы по запросам управления, касающиеся 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

30. Управление 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.

31. Подготовка и личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в резерв 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 города Оренбурга, муниципальных программ, планов и программ развития города Оренбурга;

другие формы подготовки.

32. 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, планируемому 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.

33. 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.

34. 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 государственными органами, так и в самом государственном органе, между уровнями государственного управления, между 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

муниципальной политики в различных сферах деятельности.

35. Планирование, разработка и реализация программ профессионального развития лиц, включенных в резерв управленческих кадров, осуществляется с учетом подготовки к должностям заместителей Главы города Оренбурга, глав округов города Оренбурга, руководителей и заместителей руководителей муниципальных предприятий и учреждений и индивидуальных карьерных планов лиц, включенных в резерв управленческих кадров. Обучение по указанным программам может быть организовано для участников различного уровня управленческой готовности (высшей, перспективной и иной готовности).

IV. Использование резерва управленческих кадров

36. Основными направлениями использования резерва управленческих кадров являются:

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

назначение на вакантные должности заместителей Главы города Оренбурга, глав округов города Оренбурга, руководителей и заместителей руководителей муниципальных предприятий и учреждений;

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

37. 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

38. При образовании вакантной целевой должности, назначение на которую осуществляет Глава города Оренбурга, управление в течение 10 дней формирует список кандидатов для замещения указанной должности из числа лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

39. Список представляется на согласование заместителю Главы города Оренбурга - руководителю аппарата администрации города Оренбурга и направляется Главе города Оренбурга.

40. При образовании вакантной целевой должности, назначение на которую осуществляет руководитель отраслевого (функционального) или территориального органа Администрации города Оренбурга, формирование списка кандидатов для замещения такой должности осуществляется управлением по поручению заместителя Главы города Оренбурга - руководителя аппарата администрации города Оренбурга на основании информации, представленной руководителем данного отраслевого (функционального) или территориального органа Администрации города Оренбурга.

Информация о наличии вакансии представляется руководителями отраслевых (функциональных) и территориальных органов Администрации города Оренбурга, осуществляющих функции учредителя муниципальных учреждений и предприятий, на имя заместителя Главы города Оренбурга - руководителя аппарата администрации города Оренбурга в течение 10 дней с момента возникновения вакансии и должна содержать сведения о квалификационных требованиях на вакантную должность.

VI. Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров

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

не реже одного раза в год;

нарастающим итогом за два и три года.

42. 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 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

43. Мониторинг резерва управленческих кадров проводится управлением по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

44. Решение об исключении из резерва управленческих кадров принимается комиссией в случаях:

поступления личного заявления лица, включенного в резерв управленческих кадров, об исключении его из резерва управленческих кадров;

непрерывного пребывания лица, включенного в резерв управленческих кадров, в кадровом резерве более 3 лет;

назначения лица, включенного в резерв управленческих кадров, на целевую должность;

достижения лицом, включенным в резерв управленческих кадров, предельного возраста пребывания в резерве управленческих кадров, предусмотренного [пунктом 5](#) настоящего положения;

двукратного отказа лица, включенного в резерв управленческих кадров, от предложения о замещении целевой должности;

неоднократного отказа лица, включенного в резерв управленческих кадров, от прохождения обучения по программам дополнительного профессионального образования, участия в мероприятиях, проводимых в рамках работы с резервом управленческих кадров;

представления лицом, включенным в резерв управленческих кадров, подложных документов или заведомо ложных сведений;

прекращения трудового договора (служебного контракта) по инициативе представителя нанимателя (работодателя) по причине грубого нарушения лицом, включенным в резерв управленческих кадров, трудовых (служебных) обязанностей;

непредставления лицом, включенным в резерв управленческих кадров, в течение 1 месяца со дня получения запроса управления о представлении документов в рамках мониторинга;

смерти (гибели) либо признания лица, включенного в резерв управленческих кадров, безвестно отсутствующим или объявления его умершим решением суда, вступившим в законную силу;

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

наличия у лица, включенного в резерв управленческих кадров, заболевания, препятствующего поступлению на целевую должность, подтвержденного заключением медицинской организации;

осуждения лица, включенного в резерв управленческих кадров, к наказанию, исключающему возможность назначения на целевую должность, по приговору суда, вступившему в законную силу;

выхода лица, включенного в резерв управленческих кадров, из гражданства Российской Федерации или приобретения гражданства другого государства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации;

признания лица, включенного в резерв управленческих кадров, не способным к

трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

применения к лицу, включенному в резерв управленческих кадров, административного наказания в виде дисквалификации.

45. Исключение лица из резерва управленческих кадров оформляется постановлением Администрации города Оренбурга на основании решения комиссии.