

Приложение 1
к протоколу совместного заседания
Комиссии по формированию и подготовке
резерва управленческих кадров и рабочей
группы по подготовке предложений
по формированию и подготовке резерва
управленческих кадров в администрации
Гудермесского муниципального района
от 15.02.2013 №2

ПОРЯДОК
формирования резерва управленческих кадров
в администрации Гудермесского муниципального района

1. Общие положения

✓ 1.1. Порядок формирования резерва управленческих кадров в администрации Гудермесского муниципального района (далее - Порядок) определяет методику отбора кандидатов в резерв управленческих кадров и (далее - резерв управленческих кадров), порядок формирования, подготовки резерва управленческих кадров и работы с ним.

1.2. Принципами формирования, подготовки резерва управленческих кадров и работы с ним являются:

а) равный доступ и добровольность включения граждан в резерв управленческих кадров;

б) объективность оценки профессиональных, личностных и деловых качеств кандидатов в резерв управленческих кадров, результатов их профессиональной (служебной) деятельности;

в) эффективность использования резерва управленческих кадров;

д) профессионализм и компетентность лиц, включенных в резерв управленческих кадров;

е) доступность информации о формировании резерва управленческих кадров и его использовании;

✓ 1.3. Резерв управленческих кадров формируется в целях совершенствования деятельности по подбору и расстановке управленческих кадров; своевременного удовлетворения потребности в управленческих кадрах; сокращения периода адаптации при назначении на руководящие должности; повышения профессиональной и деловой активности граждан.

1.4. В резерв управленческих кадров включаются лица, обладающие необходимыми профессиональными знаниями и навыками, личностными и деловыми качествами, положительно проявившие себя на занимаемых должностях, отвечающие требованиям, установленных настоящим Порядком.

1.5. Резерв управленческих кадров является источником для подбора кандидатов для назначения на руководящие должности органов местного самоуправления (далее - органы ОМС), подведомственных предприятий и учреждений.

2. Структура резерва управленческих кадров

2.1. Резерв управленческих кадров формируется по следующим направлениям деятельности:

- экономическое развитие и финансы;
- топливно-энергетический комплекс;
- промышленность и торговля;
- строительство и жилищно-коммунальное хозяйство;
- природные ресурсы и экология;
- транспорт и дорожное хозяйство;
- имущественные отношения;
- обеспечение законности, правопорядка и безопасность;
- образование и наука;
- здравоохранение и социальное развитие;
- культура и искусство;
- спорт и физическая культура;
- информационные технологии и связь;
- правовое обеспечение, кадровое обеспечение;
- муниципальное управление.

2.2. Численность резерва управленческих кадров не ограничена.

3. Этапы формирования резерва управленческих кадров

3.1. Основными этапами формирования резерва управленческих кадров являются:

- 1) выдвижение кандидатов в резерв управленческих кадров;
- 2) оценка профессиональных знаний и навыков, личностных и деловых качеств кандидатов в резерв управленческих кадров (далее - оценка кандидатов в резерв управленческих кадров);
- 3) отбор кандидатов в резерв управленческих кадров рабочей группой по подготовке предложений по формированию и подготовке резерва управленческих кадров.
- 4) рассмотрение Комиссией предложений в отношении кандидатов в резерв управленческих кадров, представленных рабочей группой;
- 5) утверждение резерва управленческих кадров Комиссией.

3.2. Кандидаты в резерв управленческих кадров представляют следующие документы:

- заявление;
- автобиография;
- анкета по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2007 года № 667-р;
- Фотографии формата 3x4;
- Копия паспорта;
- Копия документа об образовании;
- Копия трудовой книжки;
- Медицинское заключение о состоянии здоровья.

Порядок проведения оценки кандидатов в резерв управленческих кадров определяется Комиссией.

3.3. Отбор кандидатов в резерв управленческих кадров осуществляет рабочая группа на основании результатов оценки кандидатов в резерв управленческих кадров.

Предложения рабочей группы о включении кандидата в резерв управленческих кадров либо об отклонении представленной кандидатуры направляются в Комиссию.

3.4. По результатам рассмотрения предложений, представленных рабочей группой, Комиссией принимается решение о включении кандидата в резерв управленческих кадров либо об отклонении представленной кандидатуры.

3.5. Сведения о лицах, включенных в резерв управленческих кадров, вносятся в базу данных о лицах, включенных в резерв управленческих кадров, ведение которой осуществляет Администрация Гудермесского муниципального района.

4. Требования к кандидатам в резерв управленческих кадров

4.1. Основными требованиями к кандидатам в резерв управленческих кадров являются:

- гражданство Российской Федерации;
- возраст от 25 до 50 лет;
- наличие высшего профессионального образования;
- отсутствие судимости и компрометирующих обстоятельств;
- активная гражданская позиция;
- профессиональный подход к делу;
- работоспособность;
- целеустремленность;
- ответственность.

4.2. Кандидаты включаемые в резерв управленческих кадров, должны отвечать квалификационным требованиям для замещения должностей муниципальной службы по уровню профессионального образования, стажу работы, опыту работы по специальности в соответствии со статьей 10 Закона Чеченской Республики от 26 июня 2007 года № 36-рз «О муниципальной службе в Чеченской Республике».

4.3. Кандидат в резерв управленческих кадров должен обладать следующими профессиональными навыками оперативного применения и реализации управленческих решений; адаптации к новой ситуации; контроля, анализа и прогнозирования последствий принимаемых решений; эффективного планирования профессиональной (служебной) деятельности; публичного выступления; ведения деловых переговоров; взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, организациями; владения приемами межличностных отношений и мотивации подчиненных, стимулирования достижения результатов; подбора и расстановки кадров; владения конструктивной критикой; учета мнения коллег и подчиненных; пользования современной оргтехникой и программными продуктами; делового письма.

5. Порядок пересмотра и пополнения резерва управленческих кадров. Исключение из резерва управленческих кадров

5.1). Резерв управленческих кадров пересматривается по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

5.2). Исключение из резерва управленческих кадров производится в следующих случаях:

1) на основании личного заявления лица, включенного в резерв управленческих кадров;

- 2) после повторного отказа лица, включенного в резерв управленческих кадров, от предложения о назначении на вакантную должность;
- 3) в случае невыполнения без уважительных причин муниципальным служащим, включенным в резерв управленческих кадров, плана профессионального развития;
- 4) в случае прекращения (расторжения) трудового договора и увольнения лица, включенного в резерв управленческих кадров, по основаниям, предусмотренным в пунктах 3, 5-11 статьи 81, пунктах 4, 5, 8 статьи 83, пунктах 1 и 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 5) в случае расторжения трудового договора и увольнения муниципального служащего, включенного в резерв управленческих кадров, по основаниям, предусмотренным в пунктах 1-4 части 1 статьи 19, части 2 статьи 271 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации»;
- 6) в случае расторжения трудового договора и увольнения лица, замещающего муниципальную должность, включенного в резерв управленческих кадров, по основаниям, предусмотренным статьей 131 Федерального закона «О противодействии коррупции»;
- 7) в случае признания лица, включенного в резерв управленческих кадров, полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;
- 8) в случае признания лица, включенного в резерв управленческих кадров, недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;
- 9) в случае смерти лица, включенного в резерв управленческих кадров;
- 10) в случае выявления фактов несоответствия лица, включенного в резерв управленческих кадров, требованиям пункта 4.1 и 4.2 настоящего Порядка;
- 11) в случае неудовлетворительных результатов тестирования проводимого в отношении лица, включенного в резерв управленческих кадров, в соответствии с пунктом или отказа от тестирования.
- 12) после назначения лица, включенного в резерв управленческих кадров, на руководящую должность в порядке должностного роста;
- 13) в случае нахождения в резерве управленческих кадров лиц в возрасте
 - от 45 до 50 лет более 1 года;
 - от 35 до 45 лет более 3 лет;
 - от 25 до 35 лет более 5 лет.
- 13) Решение об исключении из резерва управленческих кадров принимается Комиссией.
- 14) Порядок пополнения резерва управленческих кадров аналогичен порядку его формирования.