



АДМИНИСТРАЦИЯ ЗНАМЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

06.03.2025

р. п. Знаменка

№265

Об утверждении Порядка формирования и подготовки резерва управленческих кадров администрации Знаменского муниципального округа

В соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Тамбовской области от 04.07.2007 № 223-З «О муниципальной службе в Тамбовской области», в целях формирования резерва управленческих кадров для замещения вакантных должностей муниципальной службы администрации Знаменского муниципального округа администрация округа постановляет:

1. Утвердить Порядок формирования и подготовки резерва управленческих кадров администрации Знаменского муниципального округа согласно приложению № 1.

2. Утвердить Перечень должностей, на замещение которых формируется резерв управленческих кадров администрации Знаменского муниципального округа согласно приложению № 2.

3. Утвердить Требования к кандидатам на включение в резерв управленческих кадров администрации Знаменского муниципального округа согласно приложению № 3.

4. Признать утратившими силу постановления администрации Знаменского района Тамбовской области:

от 27.10.2020 №1003 «Об утверждении Положения о кадровом резерве администрации района»;

от 24.09.2021 №989 «О внесении изменений в постановление администрации района от 27.10.2020 №1003 «Об утверждении Положения о кадровом резерве администрации района».

5. Опубликовать постановление в периодическом печатном средстве массовой информации органов местного самоуправления муниципального образования Знаменский муниципальный округ Тамбовской области - газете «Информационный вестник Знаменского муниципального округа Тамбовской области» и разместить на официальном сайте администрации муниципального округа в сети «Интернет»

r52.tmbreg.ru.

6. Контроль за исполнением постановления возложить на управляющего делами администрации округа Т.В.Зимину.

Врио главы Знаменского
муниципального округа

Т.К.Ермолаева

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации округа
от 06.03.2025 №265

Порядок формирования и подготовки резерва управленческих кадров
администрации Знаменского муниципального округа

1. Общие положения

1.1. Настоящим Порядком формирования и подготовки резерва управленческих кадров администрации Знаменского муниципального округа (далее по тексту – Порядок) определяется порядок формирования и подготовки резерва управленческих кадров администрации Знаменского муниципального округа для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации муниципального округа (далее –резерв кадров) и работы с ним.

1.2. Резерв кадров представляет собой список лиц, имеющих опыт управленческой деятельности, успешно проявивших себя в сфере профессиональной и общественной деятельности, обладающих необходимыми деловыми и личностными качествами и успешно прошедших отбор на основании установленных критериев и открытый конкурс.

Резерв кадров формируется в соответствии с настоящим Порядком и Перечнем должностей, на замещение которых формируется резерв кадров (далее - Перечень должностей), утвержденным приложением № 2 к постановлению администрации муниципального округа.

Внесение изменений в Перечень должностей осуществляется на основании решения экспертного совета по формированию и подготовке резерва управленческих кадров администрации муниципального округа (далее по тексту – экспертный совет).

1.3. Деятельность по формированию, ведению, подготовке и использованию резерва кадров в администрации муниципального округа в соответствии с настоящим Порядком осуществляется экспертным советом.

1.4. В резерв кадров включаются лица, соответствующие требованиям к кандидатам на включение в резерв кадров, утвержденным приложением №3 к постановлению администрации муниципального округа.

В резерв кадров не подлежат включению лица, имеющие статус иностранного агента.

1.5. Принципами формирования резерва кадров являются:
законность;
доступность информации о резерве кадров;
единство требований, предъявляемых к кандидатам на включение в резерв кадров и назначение на соответствующие вакантные должности;

объективность оценки кандидатов на включение в резерв кадров на основе учета их профессионального уровня, заслуг, деловых и личностных качеств;

эффективность использования резерва кадров;

непрерывность работы с резервом кадров, постоянное обновление его состава.

2. Порядок формирования резерва кадров

2.1. Основными целевыми категориями граждан для формирования резерва кадров являются:

а) граждане, претендующие на замещение вакантной должности муниципальной службы:

по результатам конкурса на включение в кадровый резерв;

по результатам конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы с их согласия;

б) муниципальные служащие, претендующие на замещение вакантной должности муниципальной службы в порядке должностного роста:

по результатам конкурса на включение в кадровый резерв;

по результатам конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы с их согласия;

в) муниципальные служащие, увольняемые с муниципальной службы в связи с:

призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, с их согласия;

сокращением штата работников администрации муниципального округа, с их согласия;

г) победители и призеры регионального конкурса «Лучший муниципальный служащий Тамбовской области» (включаются в резерв кадров без конкурса);

д) победители флагманского молодежного проекта «Команда 68-2030» (включаются в резерв кадров без конкурса).

2.2. Муниципальные служащие (граждане), которые по результатам конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы не стали победителями конкурса, однако профессиональные и личностные качества которых получили высокую оценку конкурсной комиссии, по рекомендации комиссии и с их согласия включаются в кадровый резерв для замещения должностей муниципальной службы той же группы, к которой относилась вакантная должность муниципальной службы, на замещение которой проводился конкурс.

2.3. Муниципальные служащие, указанные в подпункте «в» пункта 2.1 настоящего Порядка, включаются в кадровый резерв для замещения должностей муниципальной службы той же группы, к которой относилась последняя замещаемая ими должность муниципальной службы.

2.4. В кадровый резерв не может быть включен муниципальный служащий, имеющий дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 2 части 1 статьи 27 Федерального закона от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

2.5. Экспертный совет ежегодно не позднее 1 февраля календарного года определяет потребность в количестве должностей, включаемых в резерв кадров, в рамках установленной предельной численности в соответствии с Перечнем должностей согласно приложению № 2 к постановлению администрации муниципального округа.

По результатам формирования потребности в резерве кадров экспертный совет принимает решение о проведении открытого конкурса.

В целях формирования резерва кадров экспертный совет размещает на официальном сайте администрации Знаменского муниципального округа в информационно-коммуникационной сети «Интернет» (далее по тексту – сайт):

примерную форму заявления кандидата для включения в резерв кадров в соответствии с приложением №1 к настоящему Порядку;

перечень документов, необходимых для рассмотрения вопроса о включении гражданина в резерв кадров, в соответствии с приложением № 2 к настоящему Порядку;

сроки и место представления документов для рассмотрения вопроса о включении гражданина в резерв кадров.

В течение 21 календарного дня со дня размещения информации на сайте экспертный совет осуществляет прием документов от кандидатов в резерв кадров.

2.6. После проверки соответствия кандидатов в резерв кадров утвержденным требованиям согласно приложению № 3 к постановлению администрации муниципального округа, в течение 7 рабочих дней по окончании приема документов на включение в резерв кадров экспертный совет составляет список кандидатов и принимает решение о дате проведения открытого конкурса.

Открытый конкурс состоит из двух этапов: предварительного (заочного) и основного (очного).

Предварительный (заочный) этап заключается в оценке соответствия кандидатов в резерв кадров требованиям на включение в резерв кадров, выявления кандидатов, обладающих наибольшим потенциалом, на основе формализованной оценки представленных кандидатом материалов и документов (по результатам предварительного этапа формируется первичный рейтинг кандидатов, рекомендованных к основному (очному этапу)).

Основной (очный) этап – личностно-профессиональная диагностика с учетом всесторонней оценки профессиональной деятельности на основании методики, разработанной Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. Заключается в профессиональной диагностике и проводится в течение 10 рабочих дней со дня допуска кандидатов к данному этапу.

Перед проведением основного (очного) этапа экспертный совет принимает решение об использовании конкурсных процедур, не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации, которые могут включать основные методы и дополнительные методы личносно – профессиональной диагностики кадров в резерв кадров.

Основной метод оценки уровня профессиональной компетентности кандидата – индивидуальное собеседование.

Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах кандидата на вопросы членов экспертного совета, направленных на выявление его уровня профессиональных знаний и умений, мотивов служебной деятельности, управленческого опыта и т.д.

Индивидуальное собеседование оценивается членами экспертного комитета по следующим критериям:

- наличие лидерских качеств, управленческого потенциала (до 5 баллов);
- аргументированность речи, логичность, последовательность изложения (до 5 баллов);

- полнота ответов на вопросы, широта эрудиции, информированность (до 5 баллов);

- соответствие речи нормам современного русского литературного языка (до 5 баллов);

- доброжелательность, тактичность, позитивность, стрессоустойчивость, коммуникабельность, самоконтроль (до 5 баллов).

Экспертный совет может использовать дополнительные методы личносно-профессиональной диагностики кандидатов в резерв кадров с привлечение экспертов из числа представителей научных, образовательных и других организаций.

2.7. По результатам открытого конкурса экспертный совет в течение 10 рабочих дней со дня завершения основного (очного) этапа формирует рейтинг кандидатов и готовит на каждого кандидата мотивированную рекомендацию о включении (не включении) в резерв кадров.

2.8. Если кандидат по уважительной причине не может присутствовать на основном (очном) этапе открытого конкурса, он обязан своевременно до дня проведения основного этапа (очного) конкурса уведомить об этом экспертный совет с представлением подтверждающих документов, в противном случае кандидат не включается экспертным советом в рейтинг кандидатов.

2.9. В случае неявки кандидата на основной (очный) этап открытого конкурса по уважительной причине экспертный совет в течение 5 рабочих дней после представления кандидатом подтверждающих документов принимает решение о переносе основного (очного) этапа открытого конкурса, определяет дату его проведения, а по результатам, в течение 10 рабочих дней со дня завершения основного (очного) этапа формирует дополнительный рейтинг кандидатов и готовит мотивированную рекомендацию о включении (не включении) в резерв кадров.

2.10. Экспертный совет принимает решение о включении (не включении) в резерв кадров большинством голосов экспертного совета и готовит проект правового акта главе Знаменского муниципального округа.

2.11. Решение о включении (не включении) в резерв кадров принимается главой Знаменского муниципального округа и оформляется распоряжением администрации муниципального округа.

2.12. Предложения об исключении из резерва кадров рассматриваются экспертным советом при наличии одного из следующих оснований:

- по личному заявлению;

- в случае повторного отказа от предложения по замещению вакантной должности (должности, входящей в группу должностей), для замещения которой гражданин включен в резерв кадров;

- по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением; осуждения к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей по должности, для замещения которой гражданин включен в резерв кадров;

- совершение дисциплинарного проступка, за который к гражданину применено дисциплинарное взыскание, влекущее за собой освобождение от занимаемой должности службы;

- представления заведомо ложных сведений при подаче документов, выявленного после принятия правового акта об утверждении резерва кадров;

- по истечении предельного срока пребывания в резерве кадров гражданина – 3 лет;

- в связи с признанием гражданина недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

- в связи со смертью (гибелью) гражданина либо признанием муниципального служащего безвестно отсутствующим или объявление его умершим решением суда, вступившим в законную силу;

- назначения на должность в порядке должностного роста или перевода на иную должность;

- в связи с достижением гражданином возраста 50 лет;

- систематического отказа (более двух раз) от прохождения программ повышения квалификации, дополнительного образования, стажировок, участия в мероприятиях, проводимых в рамках работы с резервом кадров.

2.13. Экспертный совет принимает решение об исключении из резерва кадров большинством голосов экспертного совета и готовит проект правового акта главе Знаменского муниципального округа.

2.14. Решение об исключении из резерва кадров принимается главой Знаменского муниципального округа и оформляется распоряжением администрации муниципального округа.

2.15. Решением экспертного совета лицо, исключенное из резерва кадров, повторно включается в резерв кадров в случае исключения в связи с назначением из резерва кадров на вышестоящую должность или должность с большим объемом полномочий. Повторное включение в резерв кадров

возможно не ранее чем через год в случае успешного исполнения управленческих обязанностей на новом месте работы, подтвержденного представлением непосредственного руководителя.

Лица, находящиеся в статусе «исполняющего обязанности» не могут быть включены в резерв кадров до полного вступления в должность.

3. Порядок подготовки резерва кадров

3.1. Подготовка резерва кадров осуществляется на основе программы подготовки резерва кадров и личностно-профессионального развития (далее по тексту – Программа).

Личностно – профессиональное развитие лиц, включенных в резерв кадров, может осуществляться в управленческой, экспертно - профессиональной и иных областях компетентности, развитие в каждой из которых должно подлежать измерению и учитываться в индивидуальных планах профессионального развития.

3.2. Программа разрабатывается на основе индивидуальных планов профессионального развития сроком на 3 года отделом организационной и кадровой работы администрации муниципального округа, ответственным за формирование резерва кадров.

В случае одобрения экспертным советом Программа утверждается правовым актом администрации муниципального округа.

3.3. Индивидуальные планы профессионального развития разрабатываются членами экспертного совета – работниками отдела организационной и кадровой работы администрации муниципального округа, осуществляющими координацию работы по формированию и подготовке резерва кадров, сроком на 3 года и утверждаются председателем экспертного совета.

3.4. Подготовка и личностно – профессиональное развитие лиц, включенных в резерв кадров, осуществляется в следующих формах:

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

- участие в наставнической деятельности;

- планируемые должностные перемещения;

- участие в конференциях и форумах, в проектной и экспертной деятельности;

- индивидуальное и групповое консультирование;

- самоподготовка.

3.5. Показателями личностно – профессионального развития лица, включенного в резерв 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 комплексных и тематических программ подготовки, участие в стажировках, семинарах;

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

4.Порядок использования резерва кадров

Гражданин, состоящий в резерве кадров, назначается на соответствующие вакантные должности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами администрации муниципального округа.

5.Оценка эффективности работы с резервом кадров

По результатам работы с резервом кадров не реже одного раза в год, а также нарастающим итогом за два и три года экспертным советом осуществляется оценка эффективности такой работы.

С учетом специфики резерва кадров различных уровней в обязательном порядке экспертным советом определяются показатели и механизмы оценки эффективности такой работы.

Основными показатели эффективности работы с резервом кадров являются:

доля лиц, назначенных из резерва кадров, по отношению к общему количеству лиц, включенных в резерв кадров (отражает степень использования лиц, включенных в резерв кадров, мобильность резерва кадров);

доля целевых должностей, на которые назначены лица из резерва кадров (отражает эффективность планирования и использования резерва кадров как источника замещения должностей);

доля назначений из резерва кадров по отношению к общему количеству назначений (отражает эффективность резерва кадров как инструмента формирования кадрового состава).

К дополнительным показателям эффективности работы с резервом кадров могут быть отнесены:

показатели эффективности привлечения и отбора в резерв кадров;

общий уровень развития личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв кадров, включая уровень образования, профессионального и управленческого опыта, результаты выполнения тестов, кейсов, итоговый средний рейтинговый балл кандидатов и лиц, включенных в резерв кадров;

соотношение представленных кандидатов в резерв кадров и зачисленных в резерв кадров;

показатели личностно – ориентированного развития и обучения лиц, включенных в резерв кадров;

доля лиц, принявших участие в образовательных программах и мероприятиях в период нахождения в резерве кадров;

удовлетворенность лиц, включенных в резерв кадров, уровнем реализации образовательных программ, в которых они принимали участие;

динамика изменения уровня развития личностно – ориентированных ресурсов лиц, включенных в резерв кадров;

уровень личностно – профессиональных достижений лиц, включенных в резерв кадров;

доля лиц, включенных в резерв кадров, получивших назначения, из числа прошедших подготовку.

Управляющий делами
администрации
Т.В.Зими́на

округа

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Порядку формирования и
подготовки резерва управленческих
кадров администрации Знаменского
муниципального округа

В экспертный совет
по формированию и подготовке
резерва управленческих кадров
администрации муниципального округа

(ФИО)

(должность)

(адрес)

заявление.

Прошу вас рассмотреть мою кандидатуру для включения в резерв управленческих кадров администрации Знаменского муниципального округа на должность _____.

С Порядком формирования и подготовки резерва управленческих кадров администрации Знаменского муниципального округа ознакомлен (а). Даю согласие на обработку моих персональных данных в целях формирования резерва управленческих кадров администрации Знаменского муниципального округа в соответствии с утвержденным Порядком.

Прошу принять следующие документы:

дата

подпись (расшифровка подписи)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Порядку формирования и
подготовки резерва управленческих
кадров администрации Знаменского
муниципального округа

Перечень документов,
необходимых для рассмотрения вопроса о включении гражданина в резерв
управленческих кадров администрации муниципального округа

Анкета по форме, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 10.10.2024 №870 «О некоторых вопросах представления сведений при поступлении на государственную службу Российской Федерации и муниципальную службу в Российской Федерации и их актуализации»;

копия паспорта;

копия трудовой книжки и (или) иные документы, подтверждающие служебную (трудовую) деятельность гражданина (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые) (для категории «победители флагманского молодежного проекта «Команда 68-2030» документы представляются при наличии);

копия диплома (дипломов) об образовании (копию сертификата – для победителей флагманского молодежного проекта «Команда 68-2030», копии документов о профессиональном образовании (при наличии), присвоении ученой степени, ученого звания (при наличии);

медицинская справка по форме 086-У или копия справки, представленная при трудоустройстве по последнему месту работы (службы) или при поступлении на обучение (для категории «победители флагманского молодежного проекта «Команда 68-2030»», заверенная кадровыми службами по месту работы (службы, учебы);

рекомендации и характеристика руководителя организации (при наличии); копии свидетельства о постановке на учет в налоговых органах (ИНН) (при наличии);

копии иных документов, подтверждающих уровень профессионального образования и достижения в профессиональной деятельности (при наличии).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Порядку формирования и
подготовки резерва управленческих
кадров администрации Знаменского
муниципального округа

Список
лиц, включенных (рекомендуемых для включения)
в резерв управленческих кадров администрации Знаменского муниципального округа

ФИО, дата и место рождения, семейное положение; общее время проживания в субъекте Российской Федерации, лет	Образование	Дополнительное образование, курсы повышения квалификации	Служба в Вооруженных Силах, органах безопасности и правоохранительных органах	Место работы, должность на дату включения в резерв	Опыт руководящей работы (в том числе в бизнесе), лет	Работа на выборах должностях	Участие в работе коллегиальных, совещательных органов, членство в общественных организациях	Проектная деятельность (руководящая, координирующая)	Основание включения в резерв	Кем рекомендован в резерв	Персональный куратор	Дополнительная информация
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

«_____» _____ 20__ г.

Руководить _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
УТВЕРЖДЕН
постановлением администрации округа
от 06.03.2025 №265

Перечень
должностей, на замещение которых формируется резерв управленческих
кадров администрации Знаменского муниципального округа

Должности, на замещение которых формируется резерв кадров	Количество (ед.)
Должности муниципальной службы главной группы должностей	3
Должности муниципальной службы ведущей группы должностей	5

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
УТВЕРЖДЕНЫ
постановлением администрации округа
от 06.03.2025 №265

Требования
к кандидатам на включение в резерв управленческих кадров
администрации Знаменского муниципального округа

1. Требования к кандидатам на включение в резерв кадров (за исключением требований, предъявляемых в соответствии с пунктами 2, 3 настоящих требований) являются:

- гражданство Российской Федерации;
- возраст от 25 до 47 лет;
- наличие высшего образования;
- наличие, как правило, не менее 5 лет опыта профессиональной деятельности;
- отсутствие неснятой или непогашенной судимости.

2. Требования к кандидатам на включение в резерв кадров категории «победители флагманского молодежного проекта «Команда 68-2030» являются:

- гражданство Российской Федерации;
- возраст от 18 до 35 лет;
- наличие среднего образования;
- отсутствие неснятой или непогашенной судимости.

3. Требования к кандидатам на включение в резерв кадров категории «победители и призеры регионального конкурса «Лучший муниципальный служащий Тамбовской области» являются:

- гражданство Российской Федерации;
- возраст от 18 до 47 лет;
- наличие среднего образования;
- отсутствие неснятой или непогашенной судимости.