АДМИНИСТРАЦИЯ БАТКАТСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

ШЕГАРСКОГО РАЙОНА ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

с.Баткат

от « 17 » июля 2024. № 37

О внесении изменений в постановление № 80 от 15 мая 2009 «Об утверждении Порядка

формирования резерва управленческих кадров на муниципальные должности и должности

муниципальной службы высшей и главной групп»

В соответствии с пунктом 1 статьи 28 Федерального закона от 02.03.2007 года [№25-ФЗ](file:///C:\content\act\bbf89570-6239-4cfb-bdba-5b454c14e321.html) « О муниципальной службе в Российской Федерации», в целях подбора, оценки и отбора высококвалифицированных, талантливых, имеющих активную жизненную позицию и высокий потенциал к развитию граждан, способных после специализированной подготовки и обучения занять руководящие должности в сфере муниципального управления, а также рассмотрев предложение прокуратуры Шегарского района №043-2024/504-24-20690027 от 30.05.2024

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести изменения в подпункт 2 пункта 8 постановления № 80 от 15 мая 2009 «Об утверждении Порядка формирования резерва управленческих кадров на муниципальные должности и должности муниципальной службы высшей и главной групп», изложив его в следующей редакции:

«анкета соответствующего образца. Форма анкеты, в том числе перечень включаемых в нее сведений, порядок и сроки их актуализации устанавливаются Президентом Российской Федерации.Сведения, содержащиеся в анкете, могут быть проверены по решению представителя нанимателя (работодателя) или уполномоченного им лица. Проверка сведений, содержащихся в анкете, осуществляется кадровой службой муниципального органа путем направления в органы публичной власти и организации, обладающие соответствующей информацией, запросов в письменной форме, в том числе посредством государственных информационных систем»

2. Внести изменения в подпункт 2 пункта 9 постановления № 80 от 15 мая 2009, изложив его в следующей редакции:

«анкета соответствующего образца. Форма анкеты, в том числе перечень включаемых в нее сведений, порядок и сроки их актуализации устанавливаются Президентом Российской Федерации.Сведения, содержащиеся в анкете, могут быть проверены по решению представителя нанимателя (работодателя) или уполномоченного им лица. Проверка сведений, содержащихся в анкете, осуществляется кадровой службой муниципального органа путем направления в органы публичной власти и организации, обладающие соответствующей информацией, запросов в письменной форме, в том числе посредством государственных информационных систем»

3. Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте Администрации муниципального образования «Баткатское сельское поселение»<https://batkat.ru>.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Баткатского

сельского поселения Е.А. Непомнящих

Актуальная редакция

**ПОРЯДОК**

**формирования резерва управленческих кадров на муниципальные должности и должности муниципальной службы высшей и главной групп**

Формирование резерва управленческих кадров на муниципальные должности и должности муниципальной службы высшей и главной групп (далее - Резерв) - это про­цесс подбора, оценки и отбора высококва­лифицированных, талантливых, имеющих активную жизненную позицию и высокий по­тенциал к развитию граждан, способных после специализированной подготовки и обучения занять руководящие должности 8 сфере муниципального управления.

1. Основными принципами формирова­ния Резерва являются:

1) открытость;

2) добровольность выдвижения канди­датов для включения в Резерв;

3) равный доступ граждан для участия в формировании Резерва;

4) объективность оценки уровня профес­сионализма, деловых и личностных качеств претендентов на включение в Резерв;

5) состязательность в формировании Резерва.

2. Основными этапами формирования Резерва являются:

1) определение перечня целевых долж­ностей, для замещения которых формиру­ется Резерв;

2) определение численности Резерва;

3) установление критериев отбора кан­дидатов для включения в Резерв;

4) поиск и выдвижение кандидатов для включения в Резерв;

5) оценка и конкурсный отбор кандида­тов для включения в Резерв;

6) формирование списка Резерва;

7) определение сроков, форы и методов подготовки и переподготовки лиц, включен­ных в Резерв.

3. Целевые должности, для которых фор­мируется Резерв:

1 муниципальные должности;

2 должности муниципальной службы высшей и главной групп,

4. Целевые группы граждан для форми­рования Резерва:

\* государственные гражданские служащие;

\* государственные служащие иных ор­ганов государственной власти;

\* муниципальные служащие;

\* выпускники Президентской программы;

\* лица, включенные в кадровые резер­вы органов государственной власти и ор­ганов местного самоуправления;

\* молодые специалисты, прошедшие обучение в высших учебных заведениях, в том числе по целевому набору;

\*руководители высшего и среднего зве­на организаций различных форм собствен­ности;

\*перспективные молодые специалисты, работающие в Шегарском районе и имею­щие трудовой стаж не менее 3 лет.

5. Формированием и подготовкой резер­ва управленческих кадров занимается:

1) Глава Баткатского сельского поселения:

- осуществляет общее руководство и несет ответственность за организацию работы муниципальной комиссии Баткатского сельского поселения по формированию и подготов­ке резерва управленческих кадров (далее - Муниципальная комиссия);

- предлагает кандидатуры для включе­ния в Резерв;

- утверждает план работы муниципаль­ной комиссии Баткатского сельского поселения;

- утверждает список кандидатов в Ре­зерв;

2) Управляющий делами Администрации Баткатского сельского поселения:

- организует работу Муниципальной ко­миссии по формированию списка Резерва в соответствии с утвержденным на год планом работы;

- составляет планы работы Муниципаль­ной комиссии;

- обеспечивает необходимой информа­цией кандидатов к зачислению в список Резерва;

- информирует рабочую группу Комис­сии Шегарского района по формированию и подготовке резерва управленческих кадров не позднее чем за 3 дня о месте, времени и повестке заседания Муниципальной комиссии с целью участия представителей рабочей группы.

6. В Резерв включаются кандидаты, соот­ветствующие установленным критериям от­бора и прошедшие конкурсные процедуры.

Резерв формируется сроком на 3 года. Критериями отбора для включения кан­дидатов в список Резерва являются:

1) результативность и успешность: на­личие объективно измеряемых показате­лей позитивных изменений, произошедших в деятельности организации под руковод­ством кандидата, наличие успешно реали­зованных проектов;

2) профессиональная компетентность: наличие высшего профессионального об­разования, наличие опыта работы, знаний, умений и навыков управленческой деятель­ности, способность анализировать инфор­мацию и принимать обоснованные реше­ния, стратегическое мышление;

3) социальная и личностная компетент­ность: наличие лидерских качеств, активная гражданская позиция, инициативность, спо­собность объективно оценивать свою ра­боту и работу коллектива, добросовестность, высокая работоспособность, коммуника­бельность, корректность, порядочность;

4) наличие гражданства Российской Федерации (или гражданства иностранно­го государства - участника международ­ного договора РФ, в соответствии с кото­рым иностранный гражданин имеет право находиться на муниципальной службе);

5) дееспособность;

6) отсутствие судимости;

7) отсутствие фактов нарушения огра­ничений и запретов, предусмотренных по ранее занимаемым должностям;

8) отсутствие документально подтверж­дённых правоохранительными органами сведений компрометирующего характера.

7. Выдвижение граждан в качестве кан­дидатов для включения в список Резерва осуществляется:

1) путём самовыдвижения граждан (на должности муниципальной службы высшей и главной групп);

2) по представлению (на муниципальные должности и должности муниципальной службы высшей и главной групп):

\* органов местного самоуправления;

\* ассоциации выпускников Президент­ской программы, политических партий и иных общественных объединений;

\*высших учебных заведений, имеющих государственную аккредитацию;

\*организаций, находящихся на терри­тории Шегарского района;

\* службы занятости населения;

3) путем выдвижения с учетом мнения населения по результатам социологичес­ких исследований (на муниципальные -должности).

8. Самовыдвижение граждан на участие в конкурсе для включения в список Резер­ва на должности муниципальной службы высшей и главной групп осуществляется путём представления в Муниципальную комиссию следующих документов:

1) заявление о допуске к участию в кон­курсе на включение в Резерв;

2) анкета соответствующего образца. Форма анкеты, в том числе перечень включаемых в нее сведений, порядок и сроки их актуализации устанавливаются Президентом Российской Федерации.Сведения, содержащиеся в анкете, могут быть проверены по решению представителя нанимателя (работодателя) или уполномоченного им лица. Проверка сведений, содержащихся в анкете, осуществляется кадровой службой муниципального органа путем направления в органы публичной власти и организации, обладающие соответствующей информацией, запросов в письменной форме, в том числе посредством государственных информационных систем;

3) документы, характеризующие кандида­та (характеристики, отзывы, документы, под­тверждающие повышение профессионально­го уровня, результаты тестирования и т. д.);

4) копия трудовой книжки;

5) копия паспорта;

6) результаты социологических иссле­дований - в случае выдвижения с учетом мнения населения;

7) другие документы, в соответствии с действующим законодательством.

9. Выдвижение граждан на участие в конкурсе для включения в список Резерва по представлению осуществляется путём, направления в Муниципальную комиссию следующих документов:

1) представление;

2) анкета соответствующего образца. Форма анкеты, в том числе перечень включаемых в нее сведений, порядок и сроки их актуализации устанавливаются Президентом Российской Федерации.Сведения, содержащиеся в анкете, могут быть проверены по решению представителя нанимателя (работодателя) или уполномоченного им лица. Проверка сведений, содержащихся в анкете, осуществляется кадровой службой муниципального органа путем направления в органы публичной власти и организации, обладающие соответствующей информацией, запросов в письменной форме, в том числе посредством государственных информационных систем;

3) документы, характеризующие кандидата (характеристики, отзывы, документы, подтверждающие повышение профессионального уровня, результаты тестирования и т.д.)- в случае их наличия;

4) копия паспорта;

5) копия трудовой книжки;

6)результаты социологических исследований- в случае выдвижения с учётом мнения населения;

7) другие документы, в соответствии с действующим законодательством;

10. На основании представленных документов Муниципальная комиссия:

1) проводит проверку полноты представленных документов;

2) проводит оценку кандидата для включения в список Резерва на соответствие критериям отбора;

3)принимает решение о допуске кандидата в Резерв к прохождению 2 этапа конкурсного отбора либо об отказе кандидату в Резерв в допуске к прохождению 2 этапа конкурсного отбора в порядке, установленном настоящим Порядком;

4) доводит решение Муниципальной миссии Баткатского сельского поселения до граждан в порядке и сроки, установленные стоящим Порядком.

11. Проведение конкурсного отбора и включение кандидатов в Резерв:

1) конкурс на включение в список Резерва на муниципальные должности, должности муниципальной службы высшей и главной групп проводит Муниципальная комиссия с участием представителей рабочей группы комиссии Томской области по формированию и подготовке резервауправленческих кадров;

2) конкурс для включения в список Резерва проводится в два этапа;

Первый этап конкурса (заочный).

На первом этапе формируется предварительный список кандидатов в Резерв путём изучения и выявления соответствия предъявленным требованиям документов кандидата.

а) Для включения в предварительный список Резерва на муниципальные должности и должности муниципальной службы высшей и главной групп направляются письма в организации, объединения работодателей, Службу занятости населения, расположенные на территории Шегарского района с просьбой рекомендовать более перспективных специалистов -потенциальных кандидатов. Также направляется и перечень требуемых документов в соответствии с п. 9 настоящего Порядка.

*б)* Для включения в предварительный список Резерва на муниципальные должности глав муниципальных образований проводятся социологические исследования, с учетом мнения населения отбираются потенциальные кандидаты. По результатам исследований готовятся письма для адресного обращения к кандидатам с приглашением принять участие в конкурсном отборе. Также направляется и перечень требуемых документов в соответствии с настоящего Порядка.

Представление документов не в по объеме без уважительной причины и нарушением правил оформления является основанием для отказа гражданину приеме.

В случае несоответствия кандидата установленным критериям и иным требованиям, предъявляемым для замещения должности, на которую формируется резерв, Муниципальная комиссия направляет кандидату письменное уведомление об отказе в допуске к участию во втором этапе конкурса для включения в резерв на муниципальные должности и должности муниципальной службы высшей и главной с указанием причин отказа.

Оценку соответствия кандидатов критериям отбора для участия во втором этапе конкурса осуществляет Муниципальная комиссия с участием представителей рабочей группы комиссии Шегарского района по формированию и подготовке Резерва

Кандидаты, допущенные к участию во втором этапе конкурса для включения в список Резерва, уведомляются не менее чем за 4 дня о дате, времени и месте проведения экзаменационно-оценочных мероприятий.

Второй этап конкурса (очный).

На втором этапе конкурса для включения в список Резерва проводятся экнационно-оценочные мероприятия. Экзаменационно-оценочные мероприятия проводиться в форме собеседования, тестирования, анкетирования, устного письменного экзамена, ситуативно-, деловых игр и в иных формах. Виды и порядок проведения экзаменационно-оценочных мероприятий определяются с учетом настоящего Порядка Муниципальной комиссией с участием представителей рабочей группы комиссии Шегарского района по формированию и подготовке Резерва.

По результатам экзаменационно-оценочных мероприятий Муниципальная ко миссия формирует список кандидатов в Резерв.

1. Решение Муниципальной комиссиейпринимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании на основании результатов испытаний и оформляется протоколом. Заседание считается правомочным,если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов**.** При равенстве голосов решающим является голос председатель Муниципальной комиссии.

2) По представлению Муниципальной комиссии включение лиц в Резерв осуществляет комиссия Томской области по формированию и подготовке резерва управ­ленческих кадров.

12. Списки кандидатов в Резерв, утвер­жденные Муниципальной комиссией с мо­тивированными характеристиками и анкетно-биографическими данными передаются в рабочую группу по формированию кадро­вого резерва на муниципальные должности и должности муниципальной службы выс­шей и главной групп комиссии Томской об­ласти по формированию и подготовке резерва для предварительного утверждения.

13. Утвержденные на заседании рабо­чей группы списки Резерва с мотивиро­ванными характеристиками и анкетно-биографическими данными передаются в ко­миссию Томской области по формирова­нию и подготовке Резерва для окончатель­ного утверждения.