Документ предоставлен [КонсультантПлюс](http://www.consultant.ru)

**ВОЛОГОДСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**ГОРОД ЧЕРЕПОВЕЦ**

**МЭРИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**от 10 марта 2009 г. N 801**

**О ПОЛОЖЕНИИ О ФОРМИРОВАНИИ РЕЗЕРВА**

**УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ГОРОДА ЧЕРЕПОВЦА**

(в ред. постановлений Мэрии г. Череповца

от 27.07.2010 N 2873, от 07.11.2012 N 5808,

от 29.03.2013 N 1357)

На основании Указа Президента Российской Федерации от 25.08.2008 N 1252 "О Комиссии при Президенте Российской Федерации по формированию и подготовке резерва управленческих кадров", постановления Губернатора Вологодской области от 29.12.2008 N 536 "О мерах по созданию резерва управленческих кадров в Вологодской области", постановления мэрии города от 26.02.2009 N 635 "О комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров города Череповца" постановляю:

1. Утвердить [Положение](#Par33) о формировании резерва управленческих кадров города Череповца (прилагается).

2. Постановление подлежит опубликованию и размещению на городском интернет-сайте.

3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя мэра города, курирующего общие вопросы деятельности мэрии города.

(в ред. постановлений Мэрии г. Череповца от 27.07.2010 N 2873, от 07.11.2012 N 5808)

Мэр города

О.А.КУВШИННИКОВ

Утверждено

Постановлением

Мэрии г. Череповца

от 10 марта 2009 г. N 801

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ФОРМИРОВАНИИ РЕЗЕРВА**

**УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ГОРОДА ЧЕРЕПОВЦА**

(в ред. постановлений Мэрии г. Череповца

от 27.07.2010 N 2873, от 29.03.2013 N 1357)

1. Основные положения

1.1. Положение о формировании резерва управленческих кадров города Череповца (далее - Положение) определяет порядок и принципы формирования резерва управленческих кадров города (далее - резерв управленческих кадров), а также порядок организации работы с ними.

1.2. Резерв управленческих кадров формируется для замещения в установленном порядке высших и главных должностей муниципальной службы города, а также руководителей муниципальных предприятий города, закрепленных за заместителями мэра города (далее - руководители муниципальных предприятий).

(в ред. постановления Мэрии г. Череповца от 29.03.2013 N 1357)

Формирование резерва управленческих кадров не является препятствием для участия в установленном законодательством порядке в процедурах замещения указанных должностей лиц, не включенных в резерв.

1.3. В резерв управленческих кадров включаются лица, имеющие опыт управленческой деятельности, успешно проявившие себя в сфере профессиональной и общественной деятельности, обладающие необходимыми деловыми и личностными качествами и успешно прошедшие конкурсный отбор на основании установленных критериев.

2. Принципы формирования резерва управленческих кадров

(в ред. постановления Мэрии г. Череповца

от 29.03.2013 N 1357)

2.1. Формирование резерва управленческих кадров осуществляется на основе следующих принципов:

конкурсного отбора кандидатов для включения в резерв управленческих кадров;

инициирования предложений руководителями предприятий и организаций, в ведении которых работает (или работал) кандидат, мэром города, заместителями мэра города, руководителями органов мэрии, а также казенного учреждения Вологодской области "Центр занятости населения города Череповца";

равного доступа граждан, владеющих государственным языком Российской Федерации, к участию в конкурсе для зачисления в резерв управленческих кадров независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами;

необходимости обеспечения взаимосвязанности резерва управленческих кадров города с резервом управленческих кадров областного уровня;

перспективности учета участников резерва управленческих кадров при проведении процедур замещения должностей муниципальной службы.

2.2. Формирование кадрового резерва управленческих кадров производится в соответствии с потребностью в кадровом резерве на перспективу с учетом предполагаемых изменений в штатном расписании и организационной структуры мэрии города и муниципальных предприятий города, закрепленных за заместителями мэра города, а также прогноза сменяемости муниципальных служащих и руководителей муниципальных предприятий сроком на 2 года.

3. Порядок и условия проведения конкурса

на включение в резерв управленческих кадров

3.1. Конкурс на включение в резерв управленческих кадров проводится 1 раз в 2 года.

Дополнительный конкурс проводится 1 раз в год в случаях увеличения численности участников резерва управленческих кадров, исключения лиц из резерва управленческих кадров по основаниям, установленным данным Положением.

3.2. Решение об объявлении конкурса принимается комиссией по формированию и подготовке резерва управленческих кадров города (далее - комиссия). Решение об объявлении конкурса публикуется в газете "Речь".

Объявление должно содержать информацию о дате проведения конкурса, требованиях к кандидатам, перечне документов, необходимых для участия в конкурсе, сроках и месте их приема, а также о порядке получения дополнительной информации.

Объявление должно быть опубликовано не позднее 30 дней до момента окончания приема документов от кандидатов на включение в резерв управленческих кадров.

3.3. Требования к кандидатам:

наличие высшего профессионального образования;

общий стаж работы не менее 5 лет;

опыт управленческой деятельности не менее 1 года;

возраст до 50 лет;

(в ред. постановления Мэрии г. Череповца от 29.03.2013 N 1357)

навыки в области использования современных информационных технологий, компьютерной и другой оргтехники;

соответствие квалификационным требованиям для замещения должностей муниципальной службы и руководителей муниципальных предприятий.

(абзац введен постановлением Мэрии г. Череповца от 29.03.2013 N 1357)

3.4. Кандидаты представляют в комиссию:

личное заявление;

копии паспорта и диплома о высшем образовании;

анкету по форме, утвержденной комиссией.

3.5. Документы регистрируются секретарем комиссии.

3.6. Комиссия в течение недели после истечения срока, установленного для представления документов, принимает решение о допуске (отказе в допуске) кандидатов к участию в конкурсе.

3.7. Решение об отказе в допуске кандидатов к участию в конкурсе принимается в случаях:

несоответствия кандидата требованиям, установленным [пунктом 3.3](#Par69) настоящего Положения;

несвоевременного или неполного представления документов, указанных в [пункте 3.4](#Par78) настоящего Положения;

наличия у кандидата установленных законодательством о муниципальной службе ограничений, препятствующих замещению должностей муниципальной службы;

установления недостоверности сведений, представленных кандидатом.

Информация о принятом комиссией решении направляется кандидатам в течение недели со дня принятия решения.

3.8. В целях оценки профессионально-личностных качеств кандидатов, допущенных к участию в конкурсе, комиссия использует следующие методики отбора: практический метод, анализ документов, библиографический метод, тестирование, беседы, интервью.

(п. 3.8 в ред. постановления Мэрии г. Череповца от 29.03.2013 N 1357)

3.9. Информация о результатах проведения конкурса доводится до сведения кандидатов, принимавших в нем участие, в течение месяца со дня принятия комиссией решения об отказе или включении в резерв управленческих кадров.

3.10. В состав резерва могут быть включены муниципальные служащие, успешно прошедшие аттестацию. В данном случае основанием для включения в резерв является решение аттестационной комиссии, утвержденной соответствующим постановлением мэрии.

3.11. Сведения о лицах, включенных в резерв, вносятся в базу данных участников резерва, которая постоянно актуализируется. Указанная информация может передаваться в соответствующие службы Правительства Вологодской области, при этом персональные данные сообщаются с согласия субъекта персональных данных.

4. Работа с резервом управленческих кадров

4.1. Подготовка лиц, включенных в резерв управленческих кадров, включает в себя получение ими дополнительных знаний по вопросам теории и практики управления.

С резервом управленческих кадров используются следующие формы работы:

разработка планов индивидуальной подготовки;

участие в мероприятиях, проводимых Череповецкой городской Думой и мэрией города (семинары, совещания, конференции и т.д.);

участие в работе консультативно-совещательных органов;

стажировка в органах городского самоуправления;

участие в иных мероприятиях, обеспечивающих приобретение теоретических и практических навыков, необходимых для замещения соответствующих должностей, в соответствии с методиками подготовки, переподготовки участников резерва управленческих кадров, утвержденными комиссией.

4.2. Анализ организации работы с резервом управленческих кадров и его использования проводится ежегодно.

Эффективность определяется по следующим показателям:

количество лиц, назначенных на вакантную должность из резерва;

количество лиц, назначенных на вышестоящую должность;

количество лиц, успешно прошедших обучение;

количество лиц, успешно реализовавших индивидуальные программы профессионального развития.

(п. 4.2 в ред. постановления Мэрии г. Череповца от 29.03.2013 N 1357)

4.3. Комиссия принимает решение об исключении из состава резерва управленческих кадров при наличии следующих оснований:

(в ред. постановления Мэрии г. Череповца от 29.03.2013 N 1357)

назначение на должность, для замещения которой был сформирован резерв;

по личному заявлению лица, включенного в резерв;

невыполнение участником резерва управленческих кадров индивидуального плана подготовки по неуважительным причинам;

наступление и (или) установление обстоятельств, препятствующих поступлению на муниципальную службу или прохождению муниципальной службы;

(абзац введен постановлением Мэрии г. Череповца от 27.07.2010 N 2873)

в случае истечения двухлетнего срока нахождения в резерве управленческих кадров.

(абзац введен постановлением Мэрии г. Череповца от 27.07.2010 N 2873)