

Любинский муниципальный район  
АДМИНИСТРАЦИЯ ЛЮБИНСКОГО ГОРОДСКОГО  
ПОСЕЛЕНИЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

« 02 » 02 2010 года

№ 22-11

Об утверждении Порядка формирования резерва управленческих кадров администрации Любинского городского поселения и Положения о конкурсном отборе в резерв управленческих кадров администрации Любинского городского поселения

В целях обеспечения формирования и подготовки резерва управленческих кадров администрации Любинского городского поселения

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Порядок формирования резерва управленческих кадров администрации Любинского городского поселения (приложение № 1).
2. Утвердить Положение о конкурсном отборе в резерв управленческих кадров Любинского городского поселения (приложение №2).
3. Ведущему специалисту администрации Любинского городского поселения Баженовой Л.С. организовать исполнение положений, указанных в п.п.1,2 настоящего постановления муниципальных правовых актов.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава городского поселения



Г.И. Фролова

## Порядок формирования резерва управленческих кадров администрации Любинского городского поселения

1. Формирование резерва управленческих кадров администрации Любинского городского поселения (Далее – Резерв) – это процесс выявления, отбора, оценки и подготовки специалистов с целью дальнейшего их использования по конкретному виду деятельности на определенном уровне управления, в том числе предоставление персональных данных кандидатов в отдельные виды резерва.

2. Резерв формируется:

- на должность главы городского поселения;

- на должности специалистов администрации Любинского городского поселения;

3. Правовой основой для формирования и подготовки Резерва являются федеральные законы, Указы Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Омской области и Губернатора Омской области, муниципальные правовые акты органов местного самоуправления Любинского городского поселения по вопросам работы с кадрами, настоящий Порядок формирования резерва управленческих кадров администрации Любинского городского поселения.

4. Структура Резерва состоит из следующих групп должностей:

4.1. Муниципальные должности и должности муниципальной службы Любинского городского поселения, зачисление в Резерв на которые осуществляется по представлению Главы Любинского городского поселения;

4.2. Должности муниципальной службы, зачисление в Резерв на которые осуществляется по результатам конкурса, проводимого Комиссией по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Любинского городского поселения (далее – Комиссия);

5. Резерв управленческих кадров администрации Любинского городского поселения состоит из

- муниципальных служащих администрации Любинского городского поселения;

- лица, из числа выпускников образовательных учреждений;

- лица, из числа руководителей и специалистов общественных организаций, расположенных на территории Любинского городского поселения.

6. Список по категориям формируется из числа анкет и мотивированных представлений, направленных в Комиссию. Форма анкеты и



мотивированного представления находятся в администрации Любинского городского поселения.

7. Основными этапами формирования резерва управленческих кадров администрации Любинского городского поселения являются:

- определение численности Резерва;
- определение его должностной структуры;
- оценка и отбор кандидатов в состав Резерва (конкурс);
- утверждение списка Резерва председателем Комиссии;
- определение сроков, форм и методов работы с кандидатами, включенными в резерв управленческих кадров;
- определение сроков выдвижения кандидатов Резерва.

8. Положение о конкурсе на включение в Резерв утверждается нормативно – правовым актом Главы Любинского городского поселения

9. Конкурсный отбор кандидатов включает в себя ряд взаимосвязанных процедур:

9.1. На первом этапе:

- информирование и консультирование граждан, претендующих на включение в Резерв, об условиях проведения конкурса;
- определение соответствия кандидатов установленным квалификационным требованиям;
- в ходе изучения кандидатов может проводиться опрос работников, знающих кандидата, учитываться наличие (отсутствие) компрометирующих материалов и т.д.

9.1.1. Кандидатом в Резерв представляется:

- а) личное заявление;
- б) собственноручно заполненная и подписанная анкета, форма которой утверждается Правительством Российской Федерации, с приложением фотографии.

9.1.2. Результатом первого этапа является формирование списка кандидатов, в наибольшей степени соответствующих установленным требованиям.

Список кандидатов, допущенных к участию во втором этапе конкурса, утверждается Комиссией.

9.1.3. Гражданин не допускается к участию во втором этапе конкурса в связи с его несоответствием установленным требованиям.

9.2. Не позднее чем за 15 дней до начала второго этапа конкурса граждане, допущенные к участию в нем, информируются о дате, месте и времени его проведения.

На втором этапе проводятся конкурсные процедуры с кандидатами, прошедшими первый этап.

10. Методика отбора, подготовки и переподготовки кандидатов Резерва утверждается на основании рекомендаций Комиссии при Президенте Российской Федерации по формированию и подготовке резерва управленческих кадров.



11. В процессе отбора, для участия в конкурсе на включение в Резерв, учитываются следующие профессиональные и личные качества кандидатов:

- уровень профессиональной компетентности;
- результаты профессиональной служебной деятельности;
- стаж и опыт работы;
- авторитет;
- знание основ юриспруденции;
- состояние здоровья;
- возраст;
- владение компьютерной и другой организационной техникой.

Вышеперечисленные требования к кандидатам не являются исчерпывающими и предполагают дифференцированный подход к оценке их деловых и личностных качеств.

12. Включение граждан в Резерв оформляется решением Комиссии, на основании которого формируется список граждан, зачисленных в резерв управленческих кадров администрации Любинского городского поселения.

13. Гражданин имеет право входить как в резерв управленческих кадров администрации Любинского городского поселения, так и в резерв управленческих кадров Омской области.

14. На гражданина, включенного в Резерв, заводится учетная карточка гражданина, зачисленного в резерв управленческих кадров администрации Любинского городского поселения.

15. Организационно-методическое руководство по формированию и подготовке Резерва возлагается на специалиста по кадровым вопросам администрации Любинского городского поселения.

16. Итоги работы с Резервом подводятся ежегодно. По результатам работы Комиссия готовит предложения по назначению кандидатов Резерва на имеющиеся вакантные должности, сохранению кандидатов в составе Резерва или об их исключении из состава Резерва.

17. Основанием для исключения из Резерва могут служить факты недобросовестного исполнения служебных обязанностей, неорганизованности в выполнении индивидуального плана подготовки по предполагаемой должности, нарушения служебной дисциплины, достижение предельного возраста нахождения в Резерве (50 лет), переезд на другое место жительства (за пределы Любинского района), заявление об исключении из Резерва.

18. Обновление Резерва осуществляется один раз в год в том же порядке, в котором происходит его формирование.

Порядок отбора, подготовки и переподготовки кандидатов на должности главы городского поселения, осуществляется на основании муниципальных правовых актов администрации Любинского городского поселения.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о конкурсном отборе**  
**управленческих кадров администрации Любинского городского**  
**поселения**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение о конкурсном отборе в резерв управленческих кадров администрации Любинского городского поселения (далее Положение) определяет порядок и методику проведения конкурсного отбора в резерв управленческих кадров администрации Любинского городского поселения.

2. Конкурсный отбор в резерв управленческих кадров Любинского городского поселения проводится с целью создания группы высококвалифицированных управленческих кадров для оперативного замещения вакантных должностей в администрации Любинского городского поселения.

3. Под резервом управленческих кадров следует понимать специально сформированную на основе индивидуального отбора и комплексной оценки группу перспективных работников, положительно оцениваемых по результатам предыдущей деятельности (службы, учебы), соответствующих установленным требованиям и обладающих необходимыми профессиональными, личностными и морально – этическими качествами для выдвижения на целевые руководящие должности.

4. Структура резерва управленческих кадров (приложение 1) с учетом специфики муниципального управления, формируется по следующим группам должностей:

А) должности муниципальной службы;

Б) муниципальные должности муниципальной службы Любинского муниципального района;

5. Резерв управленческих кадров администрации Любинского городского поселения дифференцируется также по следующим уровням и направлениям:

5.1 Функциональный резерв – участники программы, отобранные для подготовки на замещение конкретных целевых должностей и соответствующим квалифицированным требованиям.

В состав функционального резерва по решению Комиссии могут быть включены:

- муниципальные служащих, находящиеся в составе резерва по соответствующей должности;



-граждане, соответствующие установленным требованиям отбора в районный резерв и квалификационным требованиям по конкретной должности;

-участники программы, зачисленные в состав перспективного резерва для подготовки по конкретной управленческой должности.

5.2 Перспективный резерв – участники программы, отобранные в состав резерва администрации Любинского городского поселения управленческих кадров на основе самовыдвижения для подготовки по конкретным направлениям деятельности управленческих кадров: муниципальное управление.

В структуру перспективного резерва могут быть выделены следующие группы:

А) основная группа – участники программы, включенные в резерв по результатам отбора и распределенные по направлениям подготовки управленческих кадров;

Б) группа лидеров – участники, прошедшие подготовку, имеющие лучшие результаты и наиболее соответствующие установленным критериям подбора на конкретные группы должностей.

В состав перспективного резерва по решению комиссии могут быть включены:

-муниципальные служащие на основе рекомендаций соответствующих должностных лиц;

-выпускники вузов на основе рекомендаций ученых советов вузов;

-участники Президентской программы подготовки управленческих кадров для народного хозяйства РФ на основе рекомендаций конкурсных центров;

-победители и лауреаты конкурсов профессионального мастерства, конкурсов по формированию молодежного резерва и других конкурсов, связанных с установлением профессионального уровня участников;

-иные граждане, достигшие определенного уровня профессиональной подготовки, в пределах квот и на основе рекомендаций руководителей общественных организаций (политических партий), главы Любинского городского поселения.

6. Расчетная численность резерва определяется с учетом стратегической потребности в управленческих кадрах на среднесрочный и долгосрочный периоды из расчета 1-2 кандидата на конкретную целевую должность и 1-2 кандидата, проходящих подготовку в составе перспективного резерва.

7. Решение о проведении конкурсного отбора принимает комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров администрации Любинского городского поселения.



## 2. Порядок проведения конкурсного отбора

9. Под конкурсным отбором понимается особая комплексная процедура организации отбора кандидатов в состав резерва, которая с одной стороны дает возможность получения максимума информации об уровне профессиональной подготовленности, деловых и личностных качествах кандидатов, а с другой – задает порядок объективного сопоставления кандидатов между собой.

10. В соответствии с «Порядком формирования резерва управленческих кадров администрации Любинского городского поселения», утвержденным нормативно-правовым актом Главы Любинского городского поселения, конкурсный отбор проводится в три этапа (приложение 2).

10.1 На первом этапе конкурсного отбора осуществляется изучение документов, поданных кандидатами в комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров администрации Любинского городского поселения. На этом этапе проводится проверка достоверности и полноты сведений, содержащихся в представленных документах (заявлении, анкете, мотивированном представлении и оценке компетенций), а также экспертиза соответствия установленным требованиям. Результатом первого этапа является утвержденный комиссией список кандидатов, в наибольшей степени соответствующих установленным требованиям и, допущенных к участию во втором этапе конкурсного отбора.

10.2 На втором этапе конкурсного отбора проводятся конкурсные испытания с кандидатами, прошедшими первый этап. В числе конкурсных испытаний: психологическое тестирование, анализ оценки компетенций кандидатов, презентация реферата, структурированное собеседование.

10.3 Третий этап конкурсного отбора заключается в заполнении итоговых форм документов, определении рейтинга кандидатов по результатам конкурсных испытаний и принятии решения по итогам конкурсного отбора.

11. Решение о дате, месте и времени проведения этапов конкурсного отбора принимает комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров администрации Любинского городского поселения (далее – конкурсная комиссия).

12. Для проведения конкурсного отбора могут быть созданы несколько конкурсных комиссий, в состав которых войдут эксперты по различным группам должностей и направлениям деятельности. Конкурсная комиссия создается в составе председателя, заместителя председателя конкурсной комиссии, секретаря и членов конкурсной комиссии. Персональный состав конкурсных комиссий утверждается решением комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров администрации Любинского городского поселения.

13. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов.

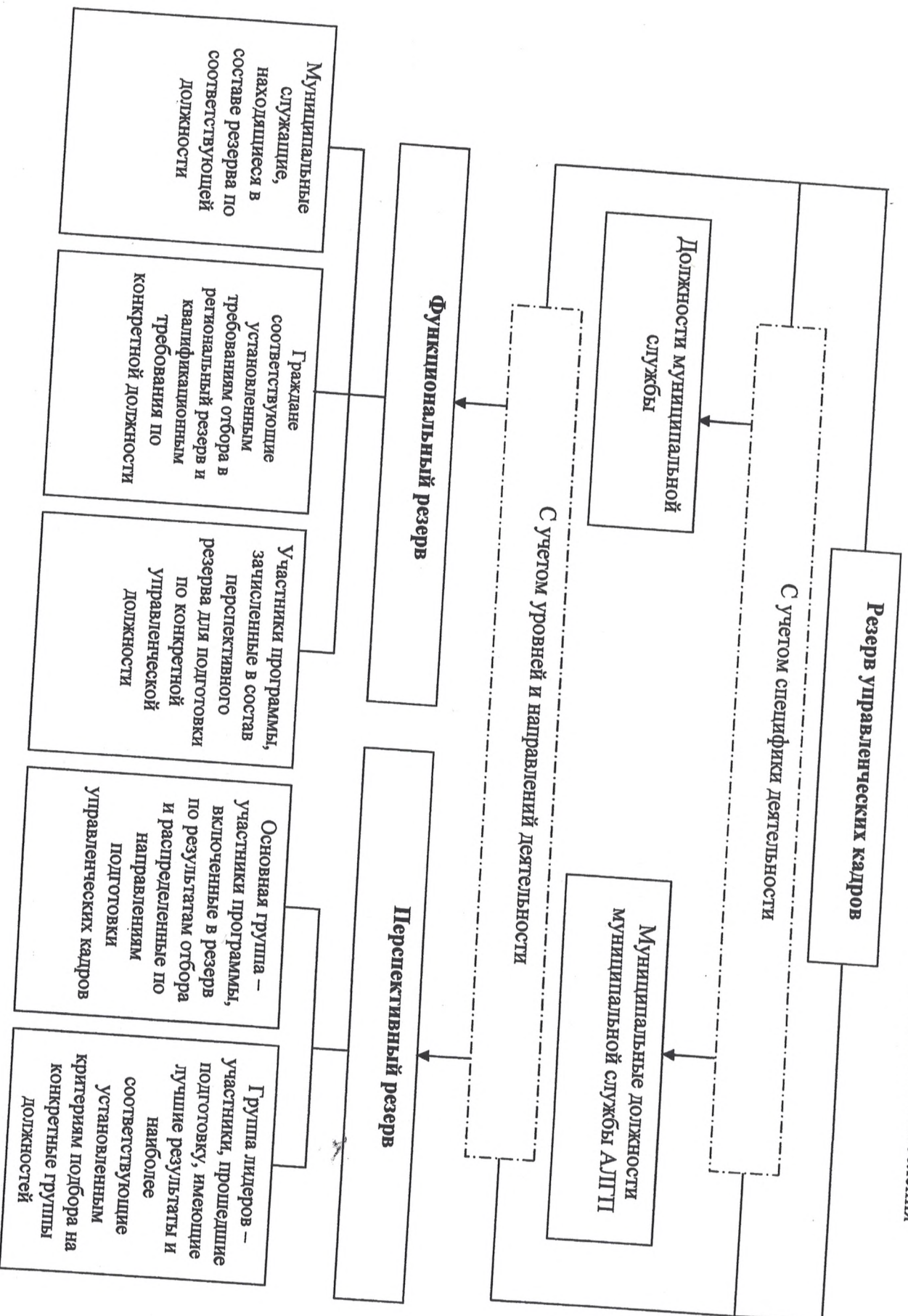


14. В случае несвоевременного представления документов, представления их не в полном объеме или с нарушением требований к оформлению, кандидат не допускается ко второму этапу конкурсного отбора, о чем принимается решение конкурсной комиссией, а кандидат извещается о принятом решении в письменном виде.
15. В случае неявки кандидата, получившего допуск на второй этап конкурсного отбора без уважительной причины, комиссия принимает решение об участии данного кандидата в следующем заседании комиссии, либо о снятии данного кандидата с конкурсного отбора.
16. Конкурсный отбор кандидатов в резерв управленческих кадров конкурсная комиссия осуществляет в соответствии с Методикой проведения конкурсного отбора, являющейся приложением 3 к данному Положению.
17. Результаты голосования конкурсной комиссией оформляются протоколом заседания, в котором излагается принятое решение.
18. Решение комиссии принимается в отсутствие кандидатов, участвующих в конкурсном отборе открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии. Особое мнение членов конкурсной комиссии фиксируется в протоколе.
19. Окончательное решение о зачислении в состав резерва управленческих кадров администрации Любинского городского поселения на основании протоколов заседаний конкурсных комиссий принимает комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров администрации Любинского городского поселения.
20. Кандидатам, участвующим в конкурсном отборе сообщается о результатах конкурса в письменной форме.
21. Кандидаты, успешно прошедшие конкурсный отбор зачисляются в соответствующую группу резерва управленческих кадров администрации Любинского городского поселения и приступают к профессиональной подготовке по соответствующим программам.
22. Документы конкурсного отбора передаются специалисту по кадровым вопросам администрации Любинского городского поселения для формирования информационной базы данных.



Структура резерва управленческих кадров администрации Любинского городского поселения

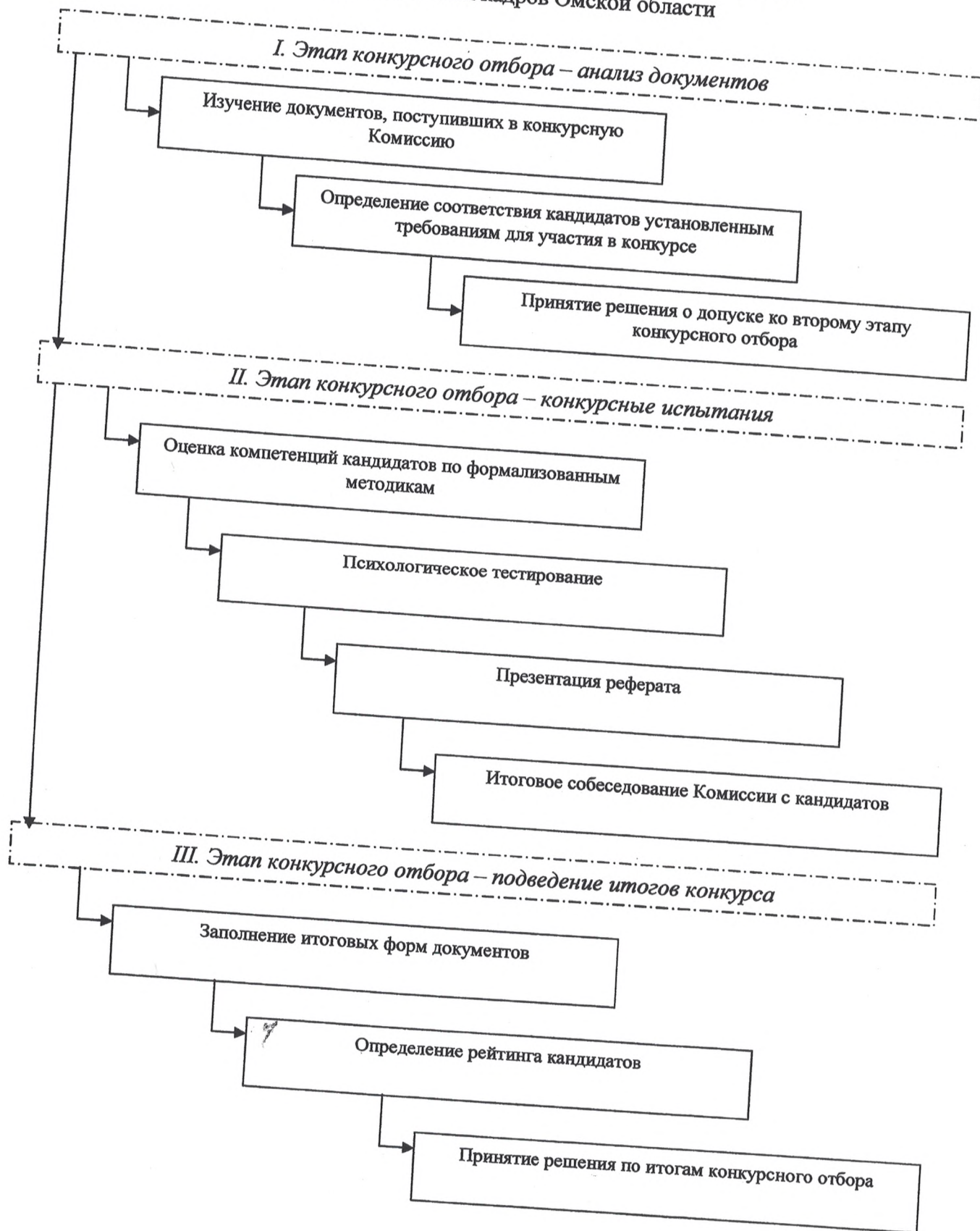
Приложение 1





Структура конкурсного отбора в резерв администрации  
управленческих кадров Омской области

Приложение 2





**АДМИНИСТРАЦИЯ ЛЮБИНСКОГО ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ  
ЛЮБИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

17.06.2021 г. №126-п

р.п. Любинский

**О внесении изменений в постановление администрации Любинского городского поселения Любинского муниципального района «Об утверждении Порядка формирования резерва управленческих кадров администрации Любинского городского поселения и Положения о конкурсном отборе в резерв управленческих кадров администрации Любинского городского поселения»**

В соответствии с Федеральным законом от 06 октября 2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 02.03.2007 г. №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Уставом Любинского городского поселения Любинского муниципального района Омской области, администрация Любинского городского поселения Любинского муниципального района

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Внести следующее изменение в постановление администрации Любинского городского поселения Любинского муниципального района «Об утверждении Порядка формирования резерва управленческих кадров администрации Любинского городского поселения и Положения о конкурсном отборе в резерв управленческих кадров администрации Любинского городского поселения»:

1.1. Пункт 9.1.1. «Кандидатом в Резерв представляется» дополнить подпунктом следующего содержания: в) «При поступлении на муниципальную службу гражданин представляет, в том числе трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством порядке, за исключением случаев, когда трудовой договор (контракт) заключается впервые».

2. Настоящее постановление опубликовать в бюллетене «Любинский муниципальный вестник» и разместить на официальном сайте в сети Интернет.

3. Настоящее постановление вступает в законную силу с момента подписания.

Глава Любинского  
городского поселения



В.В. Драняев