**Порядок формирования резерва управленческих кадров муниципального образования «Оршанский муниципальный район»**

1. Настоящий Порядок регулирует отношения, связанные с формированием, ведением, подготовкой и использованием резерва управленческих кадров для замещения высших должностей муниципальной службы в муниципальном образовании «Оршанский муниципальный район», а также должностей приоритетных сфер муниципального регулирования, относящихся к категории руководителей.
2. Правовую основу формирования, ведения и использования резерва управленческих кадров составляют Конституция Российской Федерации, федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации, иные федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Конституция Республики Марий Эл, а также законы и иные нормативные правовые акты Республики Марий Эл.
3. Резерв управленческих кадров администрации муниципального образования «Оршанский муниципальный район» (далее – резерв управленческих кадров), представляет собой специально сформированную категорию граждан Российской Федерации, успешно прошедших отбор с учетом квалификационных профессиональных и иных требований, согласно законодательству Российской Федерации и законодательству Республики Марий Эл, и способных по своим деловым и личностным качествам осуществлять профессиональную деятельность на руководящих должностях.
4. Основные задачи формирования резерва управленческих кадров:

обеспечение эффективности подбора, расстановки и ротации кадров, своевременного замещения вакантных должностей квалифицированными специалистами;

реализация принципа профессионализма и компетентности управленческих кадров, содействие профессиональному и должностному росту управленческих кадров, стимулирование повышения их профессионализма, служебной активности;

повышение качества управления в администрации муниципального образования «Оршанский муниципальный район» и организациях приоритетных сфер муниципального регулирования.

1. Основными принципами формирования, ведения, подготовки и использования резерва управленческих кадров являются:

единство основных требований, предъявляемых к кандидатам на включение в резерв управленческих кадров;

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

эффективность использования резерва управленческих кадров;

перспективность и непрерывность работы с резервом управленческих кадров;

добровольность включения в резерв управленческих кадров;

гласность, доступность информации о резерве управленческих кадров.

1. Перечень должностей для замещения которых формируется резерв управленческих кадров и список резерва управленческих кадров утверждается постановлением администрации муниципального образования «Оршанский муниципальный район».
2. Источниками формирования резерва управленческих кадров являются:

- кадровые резервы органов местного самоуправления Оршанского муниципального района, а также иные лица (граждане, рекомендуемые руководителями предприятий, организаций, учреждений различных форм собственности).

8. Резерв управленческих кадров является сводным и состоит из следующих видов резервов:

- резерв кадров для замещения высших должностей муниципальной службы в соответствии с реестром должностей муниципальной службы (далее – резерв кадров);

- резерв управленческих кадров для замещения должностей руководителей и заместителей руководителей организаций приоритетных сфер муниципального регулирования (далее – отраслевой резерв управленческих кадров).

9. В целях формирования и эффективного использования резерва управленческих кадров образуется Комиссия при администрации Оршанского муниципального района по формированию и подготовке резерва управленческих кадров (далее – Комиссия). Комиссия является постоянно действующей.

Комиссия рассматривает и утверждает критерии отбора кандидатов в резерв управленческих кадров, принимает решение о включении в резерв управленческих кадров, об исключении из резерва управленческих кадров.

10. Кандидат для включения в резерв управленческих кадров должен:

соответствовать квалификационным требованиям к должности, на замещение которой он рекомендуется к включению в резерв управленческих кадров;

иметь управленческий опыт работы;

обладать высокими профессиональными, деловыми и личностными качествами;

обладать способностью эффективно исполнять профессиональные обязанности на управленческих должностях системы управления и иных сфер профессиональной деятельности.

Преимущество при проведении отбора имеют кандидаты:

имеющие опыт и навыки работы по реализации проектов развития организации или участия в реализации региональных, районных программ социально-экономического развития;

имеющие рекомендации (характеристики, отзывы) органов местного самоуправления, иных организаций и общественных объединений, характеризующие профессиональные и личностные качества кандидата;

получившие дополнительное профессиональное образование в образовательных учреждениях профессионального образования;

в возрасте до 50 лет (предпочтительно).

11. Ведение резерва управленческих кадров осуществляется отделом по правовым вопросам, делопроизводства и кадров администрации муниципального образования «Оршанский муниципальный район».

12. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа ее членов. Решения Комиссии по результатам отбора принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии.

13. По итогам отбора кандидатов Комиссия принимает одно из следующих решений:

о включении в резерв управленческих кадров;

об отказе во включении в резерв управленческих кадров.

14. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, а в его отсутствие-заместителем председателя. Решения Комиссии носят рекомендательный характер.

15. Предложения Комиссии по персональному составу кандидатов на включение (исключение) в резерв управленческих кадров утверждаются главой администрации муниципального образования «Оршанский муниципальный район».

16. Заседания Комиссии по отбору кандидатов проводятся по мере необходимости.

17. Нахождение лица в резерве управленческих кадров, как правило, не должно превышать трех лет. В случае непредоставления возможности замещения соответствующей должности в течение указанного срока допускается продление нахождения в резерве управленческих кадров при условии успешного выполнения индивидуального плана управленческого и профессионального развития.

18. Кандидат может быть включен в резерв управленческих кадров на замещение нескольких должностей. В резерв управленческих кадров на каждую должность может быть включено несколько кандидатов.

Численный состав кандидатов, включенных в резерв управленческих кадров, не ограничен.

19. Включение лица в резерв управленческих кадров является основанием для направления его на профессиональную переподготовку, повышение квалификации или стажировку в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и законодательством Республики Марий Эл.

20. Кандидат извещается в письменной форме о включении в резерв управленческих кадров или об отказе во включении в резерв управленческих кадров в течение двух недель со дня принятия соответствующего решения.

Лицо, состоящее в резерве управленческих кадров, извещается в письменной форме о продлении срока нахождения в резерве и об исключении их резерва управленческих кадров в течение двух недель со дня принятия соответствующего решения.

21. Лицо, включенное в резерв управленческих кадров, исключается из резерва в случаях:

- увольнения с муниципальной службы, с должности руководителя организации (за исключением увольнения в связи с ликвидацией муниципального органа, сокращением должности (численности или штата);

- истечения срока нахождения в резерве;

назначения на иную вакантную должность государственной гражданской, муниципальной службы, должность руководителя организации в порядке должностного роста;

- отказа от предложенной для замещения должности муниципальной службы, должности руководителя организации, по которой он находился в резерве;

- на основании личного заявления;

- наступления и (или) установления обстоятельств, препятствующих поступлению гражданина на муниципальную службу или нахождению на муниципальной службе муниципального служащего;

- в случае смерти (гибели) либо признания безвестно отсутствующим или объявления его умершим решением суда, вступившим в законную силу;

- а также по иным основаниям.

- лицо, включенное в резерв управленческих кадров может быть исключено из резерва в связи с невыполнением по его вине индивидуального плана профессионального развития, совершением дисциплинарного проступка.

22. В случае исключения из резерва управленческих кадров соответствующее лицо вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.