

*УТВЕРЖДЕНА
протоколом заседания Комиссии
по формированию и подготовке
резерва управленческих кадров
муниципального образования г.Новомосковск*

от 16 марта 2021 года № 1

Методика выдвижения и ротации лиц, включенных в резерв управленческих кадров Тульской области

1. Методика выдвижения и ротации лиц, включенных в резерв управленческих кадров муниципального образования г.Новомосковск (далее - резерв управленческих кадров), разработана в целях совершенствования и повышения эффективности муниципального управления, внедрения механизма стратегического кадрового планирования, сохранения непрерывности процессов управления, обеспечения своевременных и эффективных кадровых назначений.

2. Под выдвижением лиц, включенных в резерв управленческих кадров, понимается подбор кандидатов на должность исходя из требований, предъявляемым к уровню образования, профессиональным знаниям, навыкам и умениям, к стажу (опыту) работы по специальности или стажу муниципальной службы, а также из иных требований, установленных действующим законодательством.

3. Подготовка предложений по кандидатурам из резерва управленческих кадров для выдвижения на должности в органах местного самоуправления и подведомственных организациях муниципального образования г.Новомосковск в порядке, предусмотренном законодательством, осуществляется кадровой службой администрации муниципального образования г.Новомосковск.

4. В случаях, когда назначение на вакантную должность осуществляется по результатам конкурса, кандидат из резерва управленческих кадров принимает участие в отборе на общих основаниях, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

Если по результатам конкурсных испытаний несколько кандидатов имеют равные показатели, то кандидат из резерва управленческих кадров имеет преимущественное право при решении вопроса об определении победителя конкурса.

5. Выдвижение на должности производится на основе оценки уровня профессиональных компетенций кандидатов, необходимых для решения задач и исполнения должностных обязанностей, учитываются профессиональные знания и умения, жизненный и производственный опыт, социально-психологический тип личности, уровень общей культуры, состояние здоровья и работоспособности.

Данная оценка проводится с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая проведение индивидуального собеседования.

6. Кандидаты, включенные в резерв управленческих кадров, могут выдвигаться в резерв управленческих кадров на соответствующие должности в порядке ротации, обеспечивающие их карьерный рост.

7. Под ротацией лиц, включенных в резерв управленческих кадров, понимается перемещение кандидатов в пределах резерва с учетом достигнутых ими результатов и возрастного ценза.

8. На основе анализа результатов подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров, Комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров принимает решение о перемещении кандидатов.

9. Решение о перемещении кандидатов в пределах резерва управленческих кадров принимается не чаще одного раза в год.