



# У К А З

## ГУБЕРНАТОРА ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ

26.08.2020

г. Оренбург

№ 404-ук

### Об утверждении положения о порядке формирования и использования резерва управленческих кадров Оренбургской области

С целью совершенствования порядка формирования и использования резерва управленческих кадров Оренбургской области:

1. Утвердить:

положение о порядке формирования и использования резерва управленческих кадров Оренбургской области согласно приложению № 1 (далее – положение);

положение о комиссии Оренбургской области по формированию и подготовке резерва управленческих кадров согласно приложению № 2;

состав комиссии Оренбургской области по формированию и подготовке резерва управленческих кадров согласно приложению № 3;

перечень целевых должностей, для замещения которых формируется резерв управленческих кадров Оренбургской области, согласно приложению № 4.

2. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных образований Оренбургской области разработать и утвердить положения о порядке формирования и использования резерва управленческих кадров соответствующего муниципального образования Оренбургской области, руководствуясь положением, утвержденным настоящим указом.

3. Признать утратившими силу указы Губернатора Оренбургской области:

от 20.10.2008 № 128-ук «О резерве управленческих кадров»;

от 12.09.2011 № 663-ук «О внесении изменений в указ Губернатора Оренбургской области от 20 октября 2008 года № 128-ук»;

от 15.05.2012 № 260-ук «О внесении изменений в указ Губернатора Оренбургской области от 20 октября 2008 года № 128-ук»;

от 18.04.2013 № 429-ук «О внесении изменений в указ Губернатора Оренбургской области от 20.10.2008 № 128-ук».

4. Контроль за исполнением настоящего указа возложить на вице-губернатора – заместителя председателя Правительства – руководителя аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области.

5. Указ вступает в силу после его официального опубликования.

Губернатор



Д.В.Паслер

Приложение № 1  
к указу Губернатора области  
от 26.08.2020 № 404-ук

Положение  
о порядке формирования и использования резерва  
управленческих кадров Оренбургской области

1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок формирования и использования резерва управленческих кадров Оренбургской области (далее – резерв управленческих кадров).

2. Термины и определения, используемые в настоящем Положении, применяются в значениях, установленных законодательством Российской Федерации.

3. Резерв управленческих кадров входит в единую систему резервов управленческих кадров Российской Федерации.

4. Резерв управленческих кадров формируется из граждан Российской Федерации, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами, для назначения на целевые управленческие должности в системе государственного управления и местного самоуправления, а также должности руководителей и заместителей руководителей государственных предприятий и государственных учреждений Оренбургской области.

5. Резерв управленческих кадров формируется с учетом потребности в резерве на указанные целевые должности на основании мониторинга кадрового состава руководителей, инициированного управлением государственной гражданской службы и кадровой работы аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области (далее – управление государственной гражданской службы и кадровой работы), исходя из текущей и перспективной потребности в кадрах управления.

6. Решение о включении лица в резерв управленческих кадров осуществляется на конкурсной основе и принимается комиссией по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Оренбургской области (далее – комиссия).

7. Списочный (персональный) состав резерва управленческих кадров размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области и официальном сайте федеральной государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет».

## II. Структура и порядок формирования резерва управленческих кадров

8. Резерв управленческих кадров состоит из трех уровней: высший уровень резерва, базовый уровень резерва, перспективный уровень резерва.

Требования к кандидатам в соответствии с каждым уровнем:

высший уровень – возраст до 50 лет, стаж работы по занимаемой должности не менее 2 лет, стаж работы в области профессиональной деятельности не менее 2 лет и рекомендуемый стаж работы на управленческих должностях не менее 5 лет;

базовый уровень – возраст до 45 лет, стаж работы по занимаемой должности не менее 2 лет, стаж работы в области профессиональной деятельности не менее 2 лет и рекомендуемый стаж работы на управленческих должностях не менее 3 лет;

перспективный уровень – возраст до 35 лет, стаж работы по занимаемой должности не менее 1 года, стаж работы в области профессиональной деятельности не менее 1 года, стаж работы на управленческих должностях не требуется.

9. Резерв управленческих кадров формируется по итогам проведения конкурса.

10. Конкурс объявляется по решению Губернатора Оренбургской области.

11. Объявление о приеме документов для участия в конкурсе и формы документов размещаются на официальном Интернет-портале органов государственной власти Оренбургской области ([www.orenburg-gov.ru](http://www.orenburg-gov.ru)).

Объявление должно содержать информацию о сроках, месте и способах подачи документов на участие в конкурсе и их перечне, требованиях к кандидатам, а также о порядке получения дополнительной информации.

12. Конкурс проводится в два этапа.

13. Первый этап заключается в приеме документов кандидатов.

14. Кандидаты представляют в управление государственной гражданской службы и кадровой работы следующие документы:

личное заявление;

согласие на обработку персональных данных;

анкету по форме, установленной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 года № 667-р;

копию паспорта или документа, его заменяющего;

копию трудовой книжки, заверенную нотариально или кадровой службой по месту работы (службы), иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность кандидата;

копии документов об образовании и квалификации, о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту работы (службы). По желанию кандидата представляются копии документов, подтверждающих повышение или присвоение

квалификации по результатам дополнительного профессионального образования;

представление на кандидата в резерв управленческих кадров.

15. Представления на кандидатов в резерв управленческих кадров могут вносить:

руководители органов государственной власти Оренбургской области или органов местного самоуправления муниципальных районов или городских округов Оренбургской области;

руководители Общественной палаты Оренбургской области либо общественных палат (советов) муниципальных образований Оренбургской области;

руководящие органы региональных отделений политических партий, имеющих представительство в Законодательном Собрании Оренбургской области;

координирующие органы федеральных и (или) региональных кадровых и иных программ и проектов, реализуемых с целью выявления и личностно-профессионального развития перспективных руководителей.

16. Временно не работающие лица могут принять участие в конкурсе, если они находятся в этом статусе не более 1 года и обладают подтвержденным стажем работы на руководящих должностях.

17. Комиссия рассматривает представленные документы и принимает решение о допуске ко второму этапу конкурса либо решение об отказе в допуске ко второму этапу конкурса.

18. Комиссия вправе приглашать на свои заседания кандидатов, а также запрашивать у них дополнительные документы и информацию.

19. Второй этап заключается в оценке кандидатов и осуществляется управлением государственной гражданской службы и кадровой работы.

Комиссия имеет право рекомендовать включить в резерв управленческих кадров победителей конкурса «Команда Оренбуржья» без проведения оценочных процедур.

20. Для принятия решения о включении в резерв целесообразно учитывать:

достижения – опыт успешного решения управленческих задач (объективные результаты деятельности);

сведения о применении за последний год дисциплинарного взыскания.

21. Методы оценки позволяют оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, такие профессиональные и личностные качества, как стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональную эффективность, гибкость и готовность к изменениям, а также лидерство и умение принимать управленческие решения.

Для оценки кандидатов используются методы оценки профессиональных и личностных качеств, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397 «Об утверждении единой методике проведения конкурсов на замещение

вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов».

22. Конкретные методы оценки кандидатов определяются решением комиссии.

23. Для организации и проведения оценки кандидатов могут привлекаться научные, образовательные и иные организации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

24. Срок проведения оценочных процедур составляет не более трех месяцев с даты принятия решения о проведении конкурса.

25. По итогам оценки управление государственной гражданской службы и кадровой работы составляет рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки, формирует список кандидатов для включения в резерв управленческих кадров.

26. Список кандидатов для включения в резерв управленческих кадров направляется в комиссию на рассмотрение.

Решение комиссии о включении в резерв управленческих кадров в десятидневный срок со дня заседания комиссии направляется Губернатору Оренбургской области.

27. Решение о включении в резерв управленческих кадров оформляется распоряжением Губернатора Оренбургской области.

Срок пребывания в резерве управленческих кадров не превышает трех лет. По решению комиссии с учетом динамики личностно-профессионального развития лица, включенного в резерв управленческих кадров, срок его нахождения в резерве управленческих кадров может быть продлен.

28. Документы кандидатов хранятся в управлении государственной гражданской службы и кадровой работы в течение 6 месяцев со дня принятия распоряжения Губернатора Оренбургской области о формировании резерва управленческих кадров и возвращаются на основании личного заявления кандидата. После истечения указанного срока документы подлежат уничтожению.

29. Список лиц, включенных в резерв управленческих кадров, размещается на официальном Интернет-портале органов государственной власти Оренбургской области ([www.orenburg-gov.ru](http://www.orenburg-gov.ru)).

30. Управление государственной гражданской службы и кадровой работы формирует личные дела лиц, включенных в резерв управленческих кадров. Личные дела указанных лиц подлежат хранению в период нахождения в резерве управленческих кадров и в течение одного года со дня исключения из него, после чего подлежат уничтожению.

31. Лица, включенные в резерв управленческих кадров, обязаны своевременно представлять в управление государственной гражданской службы и кадровой работы:

информацию об изменении персональных данных в течение месяца со дня их изменения;

информацию и документы по запросам управления государственной гражданской службы и кадровой работы, касающихся нахождения в резерве управленческих кадров;

информацию о возникновении обстоятельств, являющихся основаниями для исключения из резерва управленческих кадров.

### III. Работа с резервом управленческих кадров. Подготовка и личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в резерв управленческих кадров

32. Управление государственной гражданской службы и кадровой работы ежегодно разрабатывает план подготовки и личностно-профессионального развития лиц, включенных в резерв управленческих кадров, который утверждается на заседании комиссии.

Лица, включенные в резерв управленческих кадров, формируют индивидуальные планы профессионального развития сроком на один год, в которых указываются основное содержание, направления и способы их подготовки.

33. Подготовка и личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в резервы управленческих кадров, осуществляются в следующих формах:

- участие в специальных программах подготовки, включая образовательные программы, стажировки;

- участие в конференциях, форумах, проектной и экспертной деятельности;

- индивидуальное и групповое консультирование (коучинг);

- участие в наставнической деятельности;

- самоподготовка;

- участие в подготовке программ социально-экономического развития Оренбургской области, государственных программ Оренбургской области, муниципальных программ, планов и программ развития муниципальных образований;

- временное исполнение обязанностей по должностям государственной гражданской и муниципальной службы;

- другие формы подготовки.

34. Для реализации программ подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров, в соответствии с законодательством Российской Федерации могут привлекаться образовательные и иные организации.

Приоритет участия в программах подготовки и образовательных мероприятиях отдается лицам, планируемыми для выдвижения на вышестоящую должность, вновь назначенным на должность в порядке должностного роста и продолжающим оставаться в резерве управленческих кадров этого же или более высокого уровня, а также лицам, обладающим наиболее высоким уровнем управленческого потенциала.

При определении очередности направления на обучение по образовательной программе лиц, включенных в резерв управленческих кадров, учитывается период с момента последнего прохождения соответствующей подготовки.

35. Личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в резерв управленческих кадров, может осуществляться в управленческой, экспертно-профессиональной и иных областях компетентности, прогресс в каждой из которых должен подлежать измерению и учитываться в индивидуальных планах профессионального развития.

Развитие в управленческой области компетентности предполагает освоение новых знаний, умений, приобретение навыков и соответствующего опыта, необходимых для перемещения на вышестоящие должности.

Развитие в экспертно-профессиональной области компетентности предполагает освоение новых знаний, умений, приобретение навыков и соответствующего опыта работы в рамках профессии или предметно-содержательной сферы деятельности.

36. Показателями личностно-профессионального развития лица, включенного в резерв управленческих кадров, и уровня его готовности к замещению вышестоящей должности признаются:

высокая эффективность и результативность деятельности, в том числе способность решать задачи развития как в рамках, так и за пределами непосредственных должностных обязанностей, подтверждаемая результатами оценки деятельности по основному месту работы;

получение дополнительного профессионального образования – прохождение обучения по комплексным и тематическим программам подготовки, участие в стажировках, семинарах;

перемещения как между государственными органами, так и в самом государственном органе, между уровнями государственного управления, между органами местного самоуправления, государственными и муниципальными организациями, включая перемещения между государственными органами в различных субъектах Российской Федерации, а в пределах одного субъекта Российской Федерации – между органами местного самоуправления в разных муниципальных образованиях, между региональными государственными органами и органами местного самоуправления;

участие в проектах и мероприятиях по совершенствованию реализации государственной политики в различных сферах деятельности.

37. Планирование, разработка и реализация программ профессионального развития лиц, включенных в резерв управленческих кадров, осуществляется с учетом подготовки к целевым управленческим должностям и индивидуальных карьерных планов лиц, включенных в резерв управленческих кадров. Программы профессионального развития могут реализовываться в форме проектов подготовки управленческих кадров на основе принципов целевого набора для решения конкретных задач в сфере кадрового обеспечения системы государственного управления. Обучение по

указанным программам может быть организовано для участников различного уровня управленческой готовности (высшей, перспективной и иной готовности).

#### IV. Использование резерва управленческих кадров

38. Основными направлениями использования резерва управленческих кадров являются:

назначение на вакантные вышестоящие должности, в том числе перемещение между должностями для оптимального распределения кадровых ресурсов по уровням и сферам государственного управления;

реализация с привлечением лиц, включенных в резерв управленческих кадров, наиболее значимых проектов и мероприятий, направленных на совершенствование государственной политики в различных сферах жизнедеятельности государства и общества;

привлечение лиц, включенных в резерв управленческих кадров, для подготовки резервов управленческих кадров иных уровней.

Назначение лиц из резерва управленческих кадров в преимущественном порядке осуществляется на государственные и муниципальные должности Оренбургской области, должности государственной гражданской службы категории «руководители» высшей группы должностей и руководящие должности муниципальной службы, замещение которых не предусматривает проведения конкурсных процедур в соответствии с законодательством Российской Федерации.

39. Включение лица в резерв управленческих кадров не является основанием для назначения его на управленческую должность.

#### V. Порядок выдвижения на вакантные должности лиц, включенных в резерв управленческих кадров

40. При образовании вакантной целевой управленческой должности, назначение на которую осуществляет Губернатор Оренбургской области, управление государственной гражданской службы и кадровой работы формирует список кандидатов для замещения указанной должности из числа лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

41. Список представляется на согласование вице-губернатору – заместителю председателя Правительства – руководителю аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области и направляется Губернатору Оренбургской области.

42. При образовании иных вакантных целевых должностей формирование списка кандидатов для замещения таких должностей осуществляется управлением государственной гражданской службы и кадровой работы по поручению вице-губернатора – заместителя председателя Правительства – руководителя аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области.



При образовании вакантных должностей глав городских округов и муниципальных районов Оренбургской области претендентам из числа лиц, включенных в резерв управленческих кадров, предлагается принять участие в конкурсных (выборных) процедурах.

## VI. Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров

43. Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров осуществляется комиссией:

не реже одного раза в год;

нарастающим итогом за два и три года.

44. Основными показателями эффективности работы с резервом управленческих кадров являются:

доля лиц, назначенных из резерва управленческих кадров, по отношению к общему количеству лиц, включенных в резерв управленческих кадров (отражает степень использования лиц, включенных в резерв управленческих кадров, для замещения целевых и иных должностей, мобильность резерва управленческих кадров);

доля целевых должностей, на которые назначены лица из резерва управленческих кадров к общему количеству вакантных должностей (отражает эффективность планирования и использования резерва управленческих кадров как источника замещения должностей);

доля лиц, включенных в резерв управленческих кадров, принявших участие в мероприятиях по профессионально-личностному развитию, от общего числа лиц, состоящих в резерве, за отчетный период.

## VII. Основания для исключения и порядок исключения из резерва управленческих кадров

45. Мониторинг резерва управленческих кадров проводится управлением государственной гражданской службы и кадровой работы по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

46. Решение об исключении из резерва управленческих кадров принимает комиссия по следующим основаниям:

инициатива лица, включенного в резерв управленческих кадров, об исключении его из резерва управленческих кадров;

истечение трех лет пребывания в резерве управленческих кадров;

назначение на вышестоящую должность;

признание лица, состоящего в резерве управленческих кадров, недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

двукратный отказ от предложения о замещении вакантной должности;

систематический отказ от прохождения обучения по программам дополнительного профессионального образования, участия в мероприятиях, проводимых в рамках работы с резервом управленческих кадров;

представление подложных документов или заведомо ложных сведений;  
неудовлетворительные результаты профессионального развития;  
увольнение с работы по инициативе представителя нанимателя  
(работодателя) по причине грубого нарушения служебных обязанностей;  
прочие обстоятельства, препятствующие пребыванию в резерве  
управленческих кадров или назначению из резерва управленческих кадров  
(выход из гражданства или приобретение гражданства другого государства,  
признание недееспособным, осуждение к наказанию в соответствии с  
приговором суда, вступившим в законную силу, а также наличие неснятой  
или непогашенной судимости, смерть и иные обстоятельства).

47. Исключение лица из резерва управленческих кадров оформляется распоряжением Губернатора Оренбургской области на основании решения комиссии.

---

Приложение № 2  
к указу Губернатора области  
от 26.08.2020 № 404-ук

Положение  
о комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров  
Оренбургской области

1. Комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Оренбургской области (далее – комиссия) образуется с целью совершенствования порядка формирования и эффективного использования резерва управленческих кадров.

2. Основными задачами комиссии являются:

а) подготовка предложений Губернатору Оренбургской области, касающихся разработки государственной политики в области формирования и эффективного использования резерва управленческих кадров;

б) координация деятельности органов исполнительной власти Оренбургской области по вопросам, связанным с отбором, подготовкой и переподготовкой резерва управленческих кадров;

в) разработка рекомендаций руководителям органов исполнительной власти Оренбургской области и органов местного самоуправления муниципальных образований Оренбургской области по формированию и подготовке резерва, определению технологий отбора и включения претендентов в резерв управленческих кадров;

г) определение порядка ведения базы данных резерва управленческих кадров и перечня должностей, подлежащих замещению;

д) объективная оценка профессиональных, деловых, нравственно-психологических качеств претендентов для включения в резерв управленческих кадров;

е) рассмотрение методик отбора, подготовки и переподготовки резерва управленческих кадров.

3. Комиссия для решения возложенных на нее основных задач имеет право:

а) запрашивать и получать в установленном порядке необходимые материалы от органов исполнительной власти Оренбургской области, органов местного самоуправления муниципальных образований Оренбургской области, а также от организаций;

б) создавать по отдельным вопросам рабочие группы из числа представителей органов исполнительной власти Оренбургской области, органов местного самоуправления муниципальных образований Оренбургской области, общественных объединений и организаций, ученых и специалистов;

в) приглашать на свои заседания представителей органов исполнительной власти Оренбургской области, органов местного самоуправления муниципальных образований Оренбургской области и общественных объединений.

4. Комиссия формируется в составе председателя комиссии, заместителя председателя комиссии, секретаря и членов комиссии, которые принимают участие в ее работе на общественных началах.

5. Председатель комиссии:

а) определяет основные направления деятельности комиссии;

б) определяет дату, время, место проведения и повестку дня заседания комиссии;

в) ведет заседания комиссии;

г) контролирует исполнение решений комиссии по вопросам, относящимся к ее компетенции.

6. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

7. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины ее членов. Решения комиссии принимаются большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии и оформляются протоколом, который подписывает председатель комиссии либо лицо, председательствующее на заседании комиссии. Протокол рассылается членам комиссии и при необходимости направляется в заинтересованные государственные органы и организации.

8. Организационное и документационное обеспечение деятельности комиссии осуществляет управление государственной гражданской службы и кадровой работы аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области.

---

Приложение № 3  
к указу Губернатора области  
от 26.08.2020 № 404-ук

Состав  
комиссии Оренбургской области  
по формированию и подготовке резерва управленческих кадров

- Кулагин  
Дмитрий Владимирович – председатель комиссии, вице-губернатор – заместитель председателя Правительства – руководитель аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области
- Фисенко  
Константин Владимирович – заместитель председателя комиссии, первый заместитель руководителя аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области
- Звонова  
Валерия Геннадьевна – секретарь комиссии, начальник отдела государственной гражданской службы, кадровой работы и наград управления государственной гражданской службы и кадровой работы аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области

Члены комиссии:

- Балыкин  
Сергей Викторович – первый вице-губернатор – первый заместитель председателя Правительства Оренбургской области – министр сельского хозяйства, торговли, пищевой и перерабатывающей промышленности Оренбургской области
- Бородин  
Андрей Владимирович – министр промышленности и энергетики Оренбургской области
- Гильмутдинов  
Ринат Усманович – главный федеральный инспектор по Оренбургской области (по согласованию)
- Гончаров  
Денис Викторович – министр экономического развития, инвестиций, туризма и внешних связей Оренбургской области

- Ермакова  
Жанна Анатольевна
- ректор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный университет»  
(по согласованию)
- Иванова  
Александра Георгиевна
- председатель Общественной палаты Оренбургской области (по согласованию)
- Ивлева  
Евгения Владимировна
- исполняющий обязанности заместителя министра региональной и информационной политики Оренбургской области
- Кузьмин  
Алексей Александрович
- глава муниципального образования Соль-Илецкий городской округ Оренбургской области (по согласованию)
- Лагуновский  
Вячеслав Кашифович
- директор исполнительной дирекции Оренбургского областного союза промышленников и предпринимателей (работодателей) (по согласованию)
- Тарасенко  
Владимир Владимирович
- директор Оренбургского филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (по согласованию)
- Петухов  
Игнат Евгеньевич
- генеральный директор акционерного общества «Корпорация развития Оренбургской области» (по согласованию)
- Полухин  
Александр Валерьевич
- заместитель председателя Правительства Оренбургской области – министр строительства, жилищно-коммунального, дорожного хозяйства и транспорта Оренбургской области
- Пушкарев  
Евгений Георгиевич
- начальник управления государственной гражданской службы и кадровой работы аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области

- Савинова  
Татьяна Леонидовна
- вице-губернатор – заместитель  
председателя Правительства Оренбургской  
области по социальной политике – министр  
здравоохранения Оренбургской области
- Самбурский  
Александр Михайлович
- министр природных ресурсов, экологии и  
имущественных отношений Оренбургской  
области
- Шмарин  
Василий Николаевич
- глава муниципального образования  
Оренбургский район Оренбургской области  
(по согласованию)
-

Приложение № 4  
к указу Губернатора области  
от 26.08.2020 № 404-ук

Перечень  
целевых должностей, для замещения которых формируется резерв  
управленческих кадров Оренбургской области

№ п/п	Наименование должности
1.	Руководитель органа исполнительной власти
2.	Заместитель руководителя органа исполнительной власти
3.	Глава муниципального образования
4.	Заместитель главы муниципального образования
5.	Глава администрации муниципального образования
6.	Первый заместитель главы муниципального образования (первый заместитель главы администрации муниципального образования)
7.	Заместитель главы муниципального образования (заместитель главы администрации муниципального образования)
8.	Заместитель главы муниципального образования – руководитель самостоятельного структурного подразделения органа местного самоуправления (заместитель главы администрации муниципального образования – руководитель самостоятельного структурного подразделения органа местного самоуправления)
9.	Заместитель главы муниципального образования – руководитель структурного подразделения органа местного самоуправления (заместитель главы администрации муниципального образования – руководитель структурного подразделения органа местного самоуправления)
10.	Заместитель главы муниципального образования – руководитель аппарата администрации муниципального образования (заместитель главы администрации – руководитель аппарата администрации муниципального образования)



11.	Руководитель аппарата (управляющий делами) администрации муниципального образования
12.	Руководитель (глава) округа (района) в городе (руководитель (глава) администрации округа (района) в городе)
13.	Первый заместитель руководителя (главы) округа (района) в городе (первый заместитель руководителя (главы) администрации округа (района) в городе)
14.	Руководитель государственного учреждения, предприятия, учредителем которого является Оренбургская область
15.	Заместитель руководителя государственного учреждения, предприятия, учредителем которого является Оренбургская область

---