



**СТАРОЮРЬЕВСКИЙ
РАЙОННЫЙ СОВЕТ НАРОДНЫХ ДЕПУТАТОВ
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

РЕШЕНИЕ

17 октября 2018 года

№ 15

с. Староюрьево

**О Порядке формирования и подготовки кадрового резерва
муниципальных служащих Староюрьевоского района**

В соответствии со ст. 33 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», в целях реализации общей концепции формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации, одобренной Комиссией при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров (протокол от 29.11.2017 № 5), рассмотрев проект решения «О Порядке формирования и подготовки кадрового резерва муниципальных служащих Староюрьевоского района», внесенный главой Староюрьевоского района,

Староюрьевоский районный Совет народных депутатов решил:

1. Утвердить Порядок формирования и подготовки кадрового резерва муниципальных служащих Староюрьевоского района согласно приложению № 1.
2. Утвердить Требования к кандидатам на включение в кадровый резерв муниципальных служащих Староюрьевоского района согласно приложению № 2.
3. Утвердить Перечень должностей, на замещение которых формируется кадровый резерв муниципальных служащих Староюрьевоского района согласно приложению № 3.
4. Рекомендовать органам местного самоуправления Староюрьевоского района руководствоваться вышеуказанным Порядком при формировании и ведении кадрового резерва муниципальных служащих муниципальной службы.
5. Решение Староюрьевоского районного Совета народных депутатов от 21.08.2008 года № 59 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на муниципальных служащих муниципальной службы Староюрьевоского района» считать утратившим силу.
6. Настоящее решение опубликовать (обнародовать) в районной газете «Староюрьевоская звезда», на сайте сетевого издания (ТОП68 Тамбовский

областной портал) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (www.top68.ru).

7. Настоящее решение вступает в силу после его официального опубликования.

Председатель Староюрьевского
районного Совета народных депутатов
Л.И. Федосеева

Глава Староюрьевского района
С.А. Чиркин

**ПОРЯДОК
формирования и подготовки кадрового резерва муниципальных
служащих Староюрьевского района Тамбовской области**

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Порядок формирования и подготовки кадрового резерва муниципальных служащих Староюрьевского района Тамбовской области (далее - Порядок) разработан во исполнение поручения Президента Российской Федерации от 01.08.2008г. № Пр-1573 и общей концепции формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации, одобренной Комиссией при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров (протокол от 29.11.2017г. № 5), в целях совершенствования кадрового обеспечения муниципального управления района.

1.2. Кадровый резерв муниципальных служащих Староюрьевского района Тамбовской области (далее – Кадровый резерв) представляет собой список лиц, имеющих опыт управленческой деятельности, успешно проявивших себя в сфере профессиональной и общественной деятельности, обладающих необходимыми деловыми и личностными качествами.

1.3. Деятельность по формированию, ведению, подготовке и использованию Кадрового резерва в соответствии с настоящим Порядком осуществляется Экспертным советом.

1.4. Принципами формирования Кадрового резерва являются:
законность;
доступность информации о Кадровом резерве;
добровольность включения в Кадровый резерв;
единство требований, предъявляемых к кандидатам на включение в Кадровый резерв и назначение на соответствующие вакантные должности;
объективность оценки кандидатов на включение в Кадровый резерв на основе учета их профессионального уровня, заслуг, деловых и личностных качеств;
эффективность использования Кадрового резерва;
непрерывность работы с Кадровым резервом, постоянное обновление его состава.

2. Экспертный совет: состав и задачи.

2.1. Экспертный совет состоит из представителей органов местного самоуправления, общественного Совета при администрации Староюрьевского

района и общественности. Состав экспертного совета утверждается постановлением администрации района.

2.2. Основными задачами экспертного совета являются:

отбор кандидатов для включения в Кадровый резерв с учетом установленных требований, достижений и результатов в профессиональной деятельности кандидатов;

подготовка списка кандидатов для утверждения главой района;

3. Порядок формирования Кадрового резерва.

3.1. Основными целевыми категориями граждан для формирования Кадрового резерва являются:

муниципальные служащие, замещающие должности муниципальной службы;

руководители государственных и муниципальных учреждений и организаций;

руководители коммерческих организаций;

руководители некоммерческих и общественных организаций;

представители общественного Совета при администрации Староюрьевского района Тамбовской области;

представители местных отделений региональных общественных организаций.

3.2. Экспертный совет ежегодно не позднее 1 февраля года определяет потребность в количестве должностей, включаемых в Кадровый резерв, в рамках установленной предельной численности в соответствии с Перечнем должностей согласно приложению № 3 к настоящему решению.

Предельная численность Кадрового резерва составляет 7 человек.

В целях формирования Кадрового резерва экспертный совет размещает на сайте администрации района в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сайт) следующую информацию:

форму заявления кандидата для включения в Кадровый резерв в соответствии с приложением 1 к настоящему Порядку;

перечень документов, необходимых для рассмотрения вопроса о включении гражданина в Кадровый резерв, в соответствии с приложением 2 к настоящему Порядку;

сроки и место представления документов для рассмотрения вопроса о включении гражданина в Кадровый резерв.

В течение 30 календарных дней со дня размещения информации на сайте экспертный совет осуществляет прием документов от кандидатов в Кадровый резерв.

3.3. Кадровый резерв утверждается постановлением администрации района.

3.4. После проверки соответствия кандидатов в Кадровый резерв утвержденным требованиям согласно приложению 2 к настоящему решению кандидаты на включение в Кадровый резерв представляют в Экспертный совет

перечень документов в соответствии с приложением 2 к настоящему Порядку.

3.5. Списки кандидатов ведутся по форме согласно приложению 3 к настоящему Порядку.

3.6. При формировании Кадрового резерва Экспертный совет после рассмотрения документов может использовать следующие конкурсные мероприятия:

- оценку уровня профессиональной компетентности кандидата на основе заданий (тестов), анкетирования, индивидуального собеседования;
- оценку уровня владения информационными технологиями;
- оценку уровня владения государственным языком Российской Федерации;
- ситуационно-комплексную оценку управленческих способностей кандидатов;

всестороннюю оценку профессиональной деятельности по методике, разработанной Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

3.7. Экспертный совет не позднее 10 календарных дней со дня получения всех документов и материалов от кандидатов, рассматривает их, и принимает решение о включении (невключении) в Кадровый резерв большинством голосов членов Экспертного совета. В течение 2 рабочих дней, после принятия решения Экспертным советом о включении в Кадровый резерв, проект постановления администрации района вносится главе района в установленном порядке.

3.8. Предложение об исключении лица из Кадрового резерва принимается Экспертным советом, при наличии следующих оснований:

- по личному заявлению;

- в случае повторного отказа от предложения по замещению вакантной должности, (должности, входящей в группу должностей) для замещения которой гражданин включен в резерв;

- по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- осуждения к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей по должности, для замещения которой гражданин включен в резерв;

- совершения дисциплинарного проступка, за который к гражданину применено дисциплинарное взыскание, влекущее за собой освобождение от замещаемой должности службы (должности в организации);

- представления заведомо ложных сведений при подаче документов, выявленного после принятия правового акта об утверждении кадрового резерва;

- по истечении предельного срока пребывания в кадровом резерве гражданина - трех лет;

- в связи с признанием гражданина недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

- в связи со смертью (гибелью) гражданина либо признанием муниципального служащего безвестно отсутствующим или объявлением его умершим решением суда, вступившим в законную силу;

- назначения на должность в порядке должностного роста или перевода на иную должность;

в связи с достижением гражданином возраста 50 лет;
систематический отказ от прохождения программ повышения квалификации, дополнительного образования, стажировок, участия в мероприятиях, проводимых в рамках работы с Кадровым резервом;

увольнение с работы по инициативе нанимателя по причине грубого нарушения служебных обязанностей.

3.9. Предложения об исключении гражданина из Кадрового резерва направляются в порядке, аналогичном порядку представления сведений о включении в Кадровый резерв.

На основании принятого решения, Экспертный совет вправе предложить главе района исключить гражданина из Кадрового резерва.

Решение об исключении из Кадрового резерва оформляется постановлением администрации района.

4. Порядок подготовки Кадрового резерва.

4.1. Подготовка Кадрового резерва осуществляется на основе личностно-профессионального развития.

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

4.2. Индивидуальные планы профессионального развития разрабатываются членами Экспертного совета, работниками кадровых служб органов местного самоуправления района, осуществляющих координацию работы по формированию и подготовке Кадрового резерва, сроком на три года и утверждаются руководителем Экспертного совета.

4.3. Подготовка и личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в Кадровый резерв, осуществляются в следующих формах:

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

участие в наставнической деятельности;

планируемые должностные перемещения;

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

индивидуальное и групповое консультирование;

самоподготовка.

4.4. Показателями личностно-профессионального развития лица, включенного в Кадровый резерв, 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 комплексных и тематических программ подготовки, участие в стажировках, семинарах;

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

5. Порядок использования Кадрового резерва.

Гражданин, состоящий в Кадровом резерве, назначается на соответствующие вакантные должности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципальных образований района.

6. Оценка эффективности работы с Кадровым резервом.

6.1. По результатам работы с Кадровым резервом не реже одного раза в год, а также нарастающим итогом за два и три года Экспертным советом осуществляется оценка эффективности такой работы.

Экспертными советами определяются показатели и механизмы оценки эффективности такой работы.

6.2. Основными показателями эффективности работы с Кадровым резервом являются:

доля лиц, назначенных из Кадрового резерва, по отношению к общему количеству лиц, включенных в Кадровый резерв (отражает степень использования лиц, включенных в Кадровый резерв, мобильность Кадрового резерва);

доля целевых должностей, на которые назначены лица из Кадрового резерва (отражает эффективность планирования и использования Кадрового резерва как источника для замещения должностей);

доля назначений из Кадрового резерва по отношению к общему количеству назначений (отражает эффективность Кадрового резерва как инструмента формирования кадрового состава).

6.3. К дополнительным показателям эффективности работы с Кадровым резервом могут быть отнесены:

показатели эффективности привлечения и отбора в Кадровый резерв: общий уровень развития личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в Кадровый резерв, включая уровень образования, профессионального и управленческого опыта, результаты выполнения тестов;

соотношение представленных кандидатов в Кадровый резерв и зачисленных в Кадровый резерв;

показатели личностно-профессионального развития и обучения лиц, включенных в Кадровый резерв;

доля лиц, принявших участие в образовательных программах и мероприятиях в период нахождения в Кадровом резерве;

удовлетворенность лиц, включенных в Кадровый резерв, уровнем реализации образовательных программ, в которых они принимали участие;

динамика изменения уровня развития личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в Кадровый резерв;

уровень личностно-профессиональных достижений лиц, включенных в Кадровый резерв;

доля лиц, включенных в Кадровый резерв, получивших назначения, из числа прошедших подготовку.

Приложение 1
к Порядку формирования и подготовки
кадрового резерва муниципальных служащих
Староюрьевского района Тамбовской области

**Форма заявления кандидата
для включения в кадровый резерв**

В Экспертный совет администрации
Староюрьевского района Тамбовской области

_____ (Ф.И.О.)

_____ (должность)

_____ (адрес)

заявление

Прошу Вас рассмотреть мою кандидатуру для включения в кадровый резерв муниципальных служащих Староюрьевского района на должность _____.

С порядком формирования и подготовки кадрового резерва ознакомлен(а). Даю согласие на обработку моих персональных данных в целях формирования кадрового резерва Староюрьевского района в соответствии с утвержденным порядком.

Прошу принять следующие документы:

подпись _____

(расшифровка подписи)

дата

Приложение 2
к Порядку формирования и подготовки
кадрового резерва муниципальных служащих
Староюрьевского района Тамбовской области

**Перечень
документов, необходимых для рассмотрения вопроса
о включении гражданина в кадровый резерв**

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

копия паспорта;

копия трудовой книжки, при наличии;

копия диплома (дипломов) об образовании;

медицинская справка по форме 086-У или копия справки, представленная при трудоустройстве по последнему месту работы (службы);

рекомендация и характеристика руководителя организации (при наличии);

копии свидетельства о постановке на учет в налоговых органах (ИНН) (при наличии);

копии иных документов, подтверждающих уровень профессионального образования и достижения в профессиональной деятельности (при наличии).

Приложение 3
к Порядку формирования и подготовки
кадрового резерва муниципальных служащих
Староюрьевского района Тамбовской области

**Список
лиц, включенных в кадровый резерв муниципальных служащих
Староюрьевского района**

№ п\п	Фамилия, имя, отчество, год рождения	Наименование занимаемой должности	Образование, что окончил (а)	Квалификация по диплому
----------	--	---	---------------------------------	----------------------------

**Требования
к кандидатам на включение в кадровый резерв
муниципальных служащих Староюрьевского района**

Требованиями к кандидатам на включение в кадровый резерв района являются:

- гражданство Российской Федерации;
- возраст от 25 до 47 лет;
- наличие высшего образования;
- наличие, как правило, не менее 3 лет опыта управленческой и профессиональной деятельности;
- отсутствие неснятой или непогашенной судимости.

Приложение 3
к решению районного Совета
народных депутатов
от 17 октября 2018 года № 15

**Перечень
должностей, на замещение которых формируется кадровый резерв
муниципальных служащих Староюрьевского района**

N п/п	Должности, на замещение которых формируется кадровый резерв	Кол-во (ед.)
Сфера муниципального управления		
1.	Должности муниципальной службы главной, ведущей и старшей групп должностей	7