

АДМИНИСТРАЦИЯ

КОМСОМОЛЬСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

ГУДЕРМЕССКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от с. Комсомольское №

**О формировании и подготовке муниципального резерва**

**управленческих кадров администрации Комсомольского сельского поселения**

 В целях реализации послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 5 ноября 2008 года и совершенствования муниципального управления

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Порядок формирования и подготовки муниципального резерва управленческих кадров Комсомольского сельского поселения согласно приложению;

2. Разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Комсомольского сельского поселения Гудермесского муниципального района ЧР.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания.

И.о. главы администрации Т.М.Баймурзаева

Приложение

к постановлению главы администрации

Комсомольского сельского поселения

№\_\_\_\_\_от\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 год.

**ПОРЯДОК**

**формирования и подготовки муниципального резерва управленческих кадров Комсомольского сельского поселения**

**1. Общие положения**

 1.1. Настоящий Порядок определяет механизм подбора кандидатов для формирования муниципального резерва управленческих кадров (далее – муниципальный резерв).

 1.2. Муниципальным резервом является специально сформированная на основе индивидуального отбора и комплексной оценки группа перспективных работников, положительно оцениваемая по результатам предыдущей работы (службы, учебы), соответствующая установленным требованиям и обладающая необходимыми профессиональными и личностными качествами для замещения руководящих должностей в сфере муниципального управления.

1.3. Муниципальный резерв формируется для замещения руководящих должностей в сфере муниципального управления по следующим группам:

муниципальные должности;

должности муниципальной службы высшей и главной групп в аппарате Администрации Комсомольского сельского поселения.

 1.4. Формирование муниципального резерва осуществляется комиссией по формированию и подготовке муниципального резерва управленческих кадров Администрации Комсомольского сельского поселения.

 1.5. Муниципальный резерв является одним из основных источников замещения руководящих должностей в Администрации Комсомольского сельского поселения, ее органах, а также муниципальных учреждениях муниципального образования «Новоселовское сельское поселение».

**2. Подбор кандидатов для включения в муниципальный резерв, источники его формирования**

2.1. Выявление кандидатов на включение в муниципальный резерв осуществляется на основе методик, не противоречащих действующему законодательству, а также при использовании нескольких методик.

2.2. Отбор кандидатов в муниципальный резерв проводится в целях установления профессиональной пригодности лиц, изъявивших желание или кандидатуры которых были рекомендованы для включения в муниципальный резерв для замещения руководящих должностей в сфере муниципального управления.

2.3. Выдвижение граждан в качестве кандидатов для включения в муниципальный резерв осуществляется:

2.3.1. Путем самовыдвижения граждан, имеющих управленческий опыт и (или) занимающих руководящие должности.

2.3.2. По рекомендации:

руководителей государственных органов;

руководителей органов местного самоуправления;

руководителей предприятий, организаций и учреждений независимо от форм собственности, расположенных на территории муниципального образования;

руководителей общественных организаций.

2.4. Выдвижение и включение в муниципальный резерв производится только с согласия кандидата.

2.5. Объявление о формировании муниципального резерва публикуется в периодическом печатном издании, определенном в качестве источника официального опубликования муниципальных правовых актов, и размещается на официальном сайте Администрации Комсомольского сельского поселения Гудермесского муниципального района в сети Интернет.

В объявлении указываются: место и сроки приема документов, требования, предъявляемые к кандидатам.

2.6. Гражданин, претендующий на включение в резерв управленческих кадров, представляет в Администрацию Комсомольского сельского поселения:

личное заявление;

собственноручно заполненную и подписанную анкету с приложение фотографии размером 3х4;

паспорт или заменяющий его документ;

документы, подтверждающие профессиональное образование, стаж работы, квалификацию (представляются подлинники или копии, заверенные кадровой службой по месту работы либо нотариально);

копию трудовой книжки;

рекомендации;

конкурсные задания, если это предусмотрено методом оценки кандидатов.

2.7. На основании решения Комиссии о включении кандидатов в муниципальный резерв формируются списки лиц, включенных в муниципальный резерв, которые утверждаются распоряжением Администрации Комсомольского сельского поселения. Формирование и утверждение списков лиц, включенных в муниципальный резерв, осуществляется в течение 30 календарных дней со дня принятия Комиссией решения о включении кандидатов в муниципальный резерв.

2.8. Лица, включенные кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы, могут быть включены в муниципальный резерв по соответствующим должностям без прохождения отборочных процедур.

2.9. Информация о лицах, включенных в муниципальный резерв, размещается в открытом доступе на официальном сайте Администрации Комсомольского сельского поселения.

**3. Критерии оценки кандидатов на включение в муниципальный резерв управленческих кадров**

3.1. Оценка кандидатов для включения в муниципальный резерв осуществляется по основным (формальным) критериям и критериям оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

3.2. К основным (формальным) критериям оценки:

наличие гражданства Российской Федерации;

наличие высшего профессионального образования;

возраст от 25 до 50 лет (предпочтительно);

опыт работы на руководящих должностях не менее 3 лет;

отсутствие судимости.

3.3. Критерии оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов:

уровень высшего профессионального образования (уровень, профиль и качество основного и дополнительного профессионального образования);

наличие опыта управленческой деятельности;

способность анализировать информацию и принимать обоснованные решения;

 способность объективно оценивать свою работу и работу коллектива;

стратегическое мышление (целостное видение процессов, способность к планированию и предвидению последствий принимаемых решений);

активность профессиональной позиции (стремление проявлять инициативу при решении поставленных задач, готовность прилагать существенные усилия для получения наилучшего результата);

 наличие лидерских качеств;

 наличие организаторских способностей;

 наличие аналитических способностей (уровень системности и гибкости мышления, позволяющий решать сложные задачи, требующие анализа и структурирования информации; способность находить новые, нестандартные решения);

 добросовестность;

 коммуникабельность (соблюдение этики делового общения; способность аргументировано отстаивать собственную точку зрения и убеждать оппонентов; владение навыками ведения деловых переговоров);

ответственность.

 3.4. При оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов Комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований, предъявляемых к должности, на замещение которой претендует кандидат.

 3.5. К кандидату применяются методы оценки по выбору Комиссии. Применение методов оценки не является обязательным. Допускается применение иных методов, не противоречащих действующему законодательству.

 3.6. Каждому кандидату на включение в муниципальный резерв сообщается о результатах оценки в письменной форме не позднее 10 календарных дней со дня ее завершения.

**4. Формы работы с лицами, состоящими в муниципальном резерве управленческих кадров**

4.1. Основными задачами работы с муниципальным резервом являются совершенствование профессиональных знаний, управленческих навыков, опыта, развитие деловых и личностных качеств у лиц, включенных в муниципальный резерв.

4.2. Для реализации задач, изложенных в пункте 4.1 настоящего Порядка, используются следующие формы работы с лицами, состоящими в муниципальном резерве:

4.2.1. Стажировка.

4.2.2. Направление лица, состоящего в муниципальном резерве, на профессиональную переподготовку, повышение квалификации в образовательные учреждения профессионального образования.

4.2.3. Самостоятельная теоретическая подготовка.

4.2.4. Участие лица, состоящего в муниципальном резерве, в подготовке и проведении семинаров, конференций, совещаний, проводимых органами местного самоуправления, муниципальным предприятием и учреждением.

4.3. Для подготовки лиц, включенных в муниципальный резерв, могут использоваться иные формы, не противоречащие законодательству Российской Федерации и законодательству Чеченской Республики.

4.4. Подготовка муниципальных служащих и иных лиц, состоящих в муниципальном резерве, осуществляется в соответствии с индивидуальными планами профессионального развития.

**5. Источники и порядок финансирования формирования, ведения, подготовки и использования муниципального резерва управленческих кадров**

 5.1. Источником финансирования формирования, ведения, подготовки и использования муниципального резерва управленческих кадров, являются:

 в отношении лиц, замещающих должности муниципальной службы – средства местного бюджета;

 в отношении лиц, замещающих должности в муниципальных предприятиях и учреждениях – средства муниципальных предприятий и учреждений.

 5.2. Финансирование расходов, связанных с формированием, ведением, подготовкой и использованием муниципального резерва управленческих кадров, осуществляется в соответствии с положениями Бюджетного кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ростовской области, а также муниципальными нормативными правовыми актами.

 5.3. Финансирование мероприятий по формированию муниципального резерва управленческих кадров осуществляется в рамках соответствующих муниципальных целевых программ, принятых на среднесрочную (долгосрочную) перспективу.

**6. Взаимодействие со средствами массовой информации по вопросу формирования, ведения, подготовки и использования муниципального резерва управленческих кадров**

 6.1. Информация о назначениях лиц, состоящих в муниципальном резерве, размещается в средствах массовой информации, в том числе:

 на официальном сайте Администрации Комсомольского сельского поселения (в течение 5 календарных дней после назначения);

 в печатных средствах массовой информации.

 6.2.  Подготовка специальных репортажей, статей о профессиональном продвижении лиц, состоящих в муниципальном резерве, осуществляется ежеквартально. В информации указывается на принадлежность лица к муниципальному резерву, причины его включения в резерв, успехи в профессиональной деятельности, результаты работы, оценка
руководителей органов местного самоуправления, краткие
биографические материалы.

**7. Исключение из муниципального резерва**

**управленческих кадров**

 7.1. Муниципальный резерв подлежит обновлению. Комиссия ежегодно принимает решение по каждому лицу, включенному в муниципальный резерв, об оставлении его в составе резерва или об исключении из него.

 7.2. Исключение из муниципального резерва осуществляется по следующим основаниям:

 назначение на соответствующую руководящую должность;

 в случае отказа от замещения предлагаемой должности;

 по личному заявлению лица об исключении из муниципального резерва;

 в случае смерти (гибели), либо признания безвестно отсутствующим, или объявления умершим на основании решения суда, вступившего в законную силу, лица, состоящего в муниципальном резерве;

 невыполнение индивидуальных планов профессионального развития;

 при возникновении установленных законодательством Российской Федерации и Ростовской области обстоятельств, препятствующих назначению лица, состоящего в муниципальном резерве, на соответствующую должность;

 в иных случаях по предложению Комиссии.

 7.3. Решение об исключении из муниципального резерва оформляется распоряжением Администрации Комсомольского сельского поселения и в течение 30 календарных дней доводится до сведения лица, состоящего в муниципальном резерве.