

**Новоандреевский сельский совет**

**Симферопольского района**

**Республики Крым**

**29 сессия 1 созыва**

**РЕШЕНИЕ**

**№  19/16**

**с. Новоандреевка от 30.05.2016г.**

**Об утверждении Положения о порядке**

**формирования кадрового резерва на**

**муниципальной службе в администрации**

**Новоандреевского сельского поселения**

**Симферопольского района Республики Крым**

На основании Федерального закона от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», в соответствии с Уставом муниципального образования Новоандреевское сельское поселение Симферопольского района Республики Крым

Новоандреевский сельский совет **РЕШИЛ:**

1. Утвердить Положение о порядке формирования кадрового резерва на муниципальной службе в администрации Новоандреевского сельского поселения Симферопольского района Республики Крым (Приложение).

2. Обнародовать настоящее решение путем размещения его на информационном стенде администрации Новоандреевского сельского поселения (первый этаж здания администрации Новоандреевского сельского поселения, расположенного по адресу: Симферопольский р-н., с. Новоандреевка, ул. Победы 36), а также разместить его на официальном сайте Новоандреевского сельского поселения (новоандреевка.рф)

3. Решение вступает в силу с момента его обнародования.

**Председатель**

**Новоандреевского сельского совета**

**Глава администрации**

**Новоандреевского сельского поселения В.Ю. Вайсбейн**

**Приложение**

**к решению 29 сессии 01 созыва**

**Новоандреевского сельского совета**

**Симферопольского района Республики Крым**

**№19/16 от 30.05.2016г.**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке формирования кадрового резерва на муниципальной службе в**

**администрации Новоандреевского сельского поселения Симферопольского района**

**Республики Крым.**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о порядке формирования резерва и работы с лицами, включенными в резерв муниципальной службы в администрации Новоандреевского сельского поселения Симферопольского района Республики Крым (далее - Положение), разработано в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации"

1.2. Положение определяет порядок формирования резерва муниципальной службы в администрации Новоандреевского сельского поселения Симферопольского района Республики Крым (далее – администрация) и порядок работы с лицами, включенными в резерв муниципальной службы.

1.3. Кадровый резерв муниципальной службы (далее - кадровый резерв) представляет собой перечень лиц, соответствующих или способных соответствовать в результате дополнительной подготовки квалификационным требованиям по муниципальным должностям муниципальной службы, на которые формируется кадровый резерв (далее - резервная муниципальная должность), а также лиц, прекративших полномочия или уволенных с муниципальной службы в связи с ликвидацией органа местного самоуправления или по сокращению штатов.

1.4. Формирование кадрового резерва осуществляется в следующих целях:

- совершенствования деятельности по подбору и расстановке кадров для замещения муниципальных должностей муниципальной службы в администрации (далее - муниципальные должности);

- улучшения качественного состава муниципальных служащих администрации;

- своевременного удовлетворения потребности в кадрах администрации;

- повышения мотивации граждан к поступлению на муниципальную службу.

Работа с кадровым резервом проводится в целях:

- повышения уровня мотивации муниципальных служащих к профессиональному росту;

- улучшения результатов профессиональной деятельности муниципальных служащих;

- повышения уровня профессиональной подготовки муниципальных служащих;

- сокращения периода адаптации муниципальных служащих при вступлении в должность.

1.5. Принципы формирования кадрового резерва:

- объективность (оценка профессиональных и личностных качеств и результатов профессиональной деятельности кандидатов для зачисления в кадровый резерв осуществляется коллегиально на основе объективных критериев оценки);

- зачисление в кадровый резерв осуществляется в соответствии с личными способностями, уровнем профессиональной подготовки, результатами профессиональной деятельности и на основе равного подхода к кандидатам;

- добровольность включения и нахождения в кадровом резерве;

- гласность в формировании и работе с кадровым резервом;

- конкурсный отбор кандидатов для включения в кадровый резерв.

1.6. В администрации формируются следующие виды кадрового резерва:

- перспективный кадровый резерв;

- кадровый резерв на замещение муниципальных должностей;

- кадровый резерв из числа лиц, прекративших полномочия и уволенных с муниципальной службы.

1.7. В кадровый резерв включаются лица, не достигшие предельного возраста для нахождения на муниципальной должности муниципальной службы в соответствии с законодательством.

1.8. Кадровый резерв формируется ежегодно на основе результатов соответствующих отборочных мероприятий с учетом прогноза текущей и перспективной потребности в персонале администрации.

1.9. Кадровый резерв оформляется в виде перечня лиц отдельно по каждому виду в соответствии с п. 1.6 Положения. Решение о дополнении кадрового резерва и исключении из него оформляется распоряжением администрации.

1.10. Организационную, координирующую, методическую и контрольную функции по формированию и работе с резервом муниципальных служащих выполняет специалист по работе с кадрами.

1.11. В целях обеспечения контроля и учета на специалистов, зачисленных в резерв муниципальной службы, оформляется "Карта специалиста резерва", которая хранится в отделе по работе с кадрами, содержащих персональные данные работника.

**2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И РАБОТЫ С ПЕРСПЕКТИВНЫМ КАДРОВЫМ**

**РЕЗЕРВОМ**

2.1. Перспективный кадровый резерв формируется из числа студентов старших курсов образовательных учреждений высшего профессионального образования (далее - образовательные учреждения), обучающихся по специальности, совпадающей со специализацией муниципальных должностей, и прошедших соответствующие отборочные мероприятия.

2.2. Предварительный отбор кандидатов в перспективный кадровый резерв производится путем проведения специальных отборочных мероприятий. Виды и формы отборочных мероприятий определяются специалистом администрации по работе с кадрами.

2.3. Специалисты администрации разрабатывают и представляют специалисту по работе с кадрами результаты прохождения практики в соответствующем структурном подразделении кандидатов в перспективный кадровый резерв.

Общий план работы с кандидатами в перспективный кадровый резерв разрабатывается специалистом по работе с кадрами и утверждается руководителем администрации. План включает в себя в обязательном порядке прохождение практики по отдельным направлениям обучения и преддипломной практики в структурных подразделениях администрации кандидатов в перспективный кадровый резерв.

2.4. Отбор в состав перспективного кадрового резерва из числа кандидатов в него производится на основе отзывов руководителей практики кандидатов в перспективный кадровый резерв, а также результатов конкурсных мероприятий плана работы с кандидатами в перспективный кадровый резерв. Отзыв руководителя практики кандидата в перспективный кадровый резерв должен содержать заключение о возможности или невозможности рекомендовать кандидата на включение в состав перспективного кадрового резерва.

2.5. Состав перспективного кадрового резерва с распределением лиц, включенных в него, по структурным подразделениям администрации утверждается постановлением главы поселения на основании представления специалиста по работе с кадрами.

2.6. Лица, включенные в состав перспективного кадрового резерва, могут быть зачислены в кадровый резерв на замещение муниципальных должностей в порядке, установленном Положением.

Включение в кадровый резерв на замещение муниципальных должностей является основанием для исключения из перспективного кадрового резерва.

2.7. Лица, включенные в состав перспективного кадрового резерва, при решении вопроса о назначении на муниципальную должность в результате проведения конкурса при прочих равных условиях имеют преимущество перед остальными конкурсантами, за исключением конкурсантов, входящих в иные виды кадрового резерва.

**3. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА НА ЗАМЕЩЕНИЕ**

**МУНИЦИПАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ**

3.1. Кадровый резерв на замещение муниципальных должностей муниципальной службы в администрации формируется из числа:

- муниципальных служащих;

- руководителей и специалистов предприятий и учреждений;

- лиц, включенных в состав перспективного кадрового резерва;

- лиц, прекративших полномочия и/или уволенных с муниципальной службы;

- лиц, принимавших участие и не победивших в конкурсах на замещение вакантных муниципальных должностей, но показавших высокие результаты в ходе конкурсного отбора (далее - "претенденты на замещение муниципальных должностей").

3.2. В состав кадрового резерва на замещение муниципальных должностей могут быть включены лица, соответствующие квалификационным требованиям по резервной муниципальной должности, обладающие необходимыми деловыми и личностными качествами и показавшие высокие результаты в профессиональной деятельности.

3.3. Из лиц, включенных в состав перспективного кадрового резерва, может формироваться кадровый резерв на замещение младших и старших муниципальных должностей соответствующей получаемой или полученной ими специальности.

3.4. Формирование кадрового резерва на замещение муниципальных должностей включает в себя следующие этапы:

- составление перечня муниципальных должностей, на которые формируется указанный кадровый резерв;

- составление списка кандидатов в кадровый резерв на замещение муниципальных должностей;

- оценка и отбор в кадровый резерв на замещение муниципальных должностей;

- составление и утверждение списка лиц, включенных в кадровый резерв на замещение муниципальных должностей.

3.5. Перечень муниципальных должностей, на которые формируется кадровый резерв на замещение муниципальных должностей, составляется специалистом по работе с кадрами.

В обязательном порядке в администрации формируется кадровый резерв на замещение главных, ведущих и старших муниципальных должностей муниципальной службы.

3.6. Составление списка кандидатов в кадровый резерв на замещение главных, ведущих и старших муниципальных должностей (далее - "список кандидатов") осуществляется специалистом по работе с кадрами на основании предложений заместителя главы поселения, руководителей структурных подразделений администрации, рекомендаций аттестационных и конкурсных комиссий.

На одну муниципальную должность может быть представлено не более трех кандидатов в кадровый резерв на замещение муниципальных должностей из числа лиц, указанных в п. 3.1 Положения. Предложения для включения лица (лиц) в список кандидатов в кадровый резерв на замещение муниципальных должностей направляются специалисту по работе с кадрами ежегодно до "01" июня текущего года с приложением необходимых сопроводительных документов.

Ежегодно до "01" июня текущего года руководители структурных подразделений администрации проводят анализ кадрового резерва муниципальных должностей в своем подразделении, дают оценку деятельности за минувший год каждого зачисленного в резерв, его готовности к замещению вакантной должности, принимают решение об оставлении его в составе резерва или об исключении. Одновременно рассматриваются новые кандидатуры для зачисления в кадровый резерв. Порядок пополнения резерва сохраняется тот же, что и при формировании.

3.7. При отсутствии кандидатов или признании кандидатов на конкретную муниципальную должность не соответствующими требованиям, установленным Положением, кадровый резерв на замещение муниципальных должностей на эту муниципальную должность не формируется.

3.8. Состав лиц, включенных в кадровый резерв на замещение муниципальных должностей (согласно утвержденному перечню муниципальных должностей), утверждается постановлением главы поселения ежегодно до "01"июля текущего года на основании представления специалиста по работе с кадрами.

3.9. Лица, включенные в состав кадрового резерва на замещение муниципальных должностей на текущий календарный год, могут включаться в кадровый резерв на замещение данной муниципальной должности и на последующие годы.

3.10. Лица, включенные в состав кадрового резерва на замещение муниципальных должностей, могут быть исключены в течение текущего года из его состава на следующих основаниях:

- при наложении дисциплинарного взыскания на весь период его действия;

- при отказе от прохождения переподготовки (переквалификации) и/или повышения квалификации;

- при привлечении к уголовной или административной ответственности;

- при выражении в личном заявлении желания об исключении из состава кадрового резерва на замещение муниципальных должностей;

- при отказе заместить соответствующую вакантную муниципальную должность.

Решение об исключении лица из состава кадрового резерва на замещение муниципальной должности принимается главой поселения по представлению специалиста по работе с кадрами, согласованному с руководителем соответствующего структурного подразделения администрации.

3.11. Назначение на муниципальную должность лиц, включенных в кадровый резерв на замещение конкретной муниципальной должности, осуществляется в случае образования вакансии по данной муниципальной должности в соответствии с регламентом администрации.

3.12. При решении вопроса о назначении на муниципальную должность по результатам проведения конкурса лица, состоящие в кадровом резерве на замещение данной муниципальной должности, при прочих равных условиях обладают преимуществом по отношению к другим конкурсантам.

**4. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ИЗ ЧИСЛА ЛИЦ,**

**ПРЕКРАТИВШИХ ПОЛНОМОЧИЯ И/ИЛИ УВОЛЕННЫХ С МУНИЦИПАЛЬНОЙ**

**СЛУЖБЫ**

4.1. В кадровый резерв из числа лиц, прекративших полномочия и/или уволенных с муниципальной службы, включаются:

- лица, уволенные с муниципальной службы в связи с ликвидацией структурного подразделения администрации или по сокращению штатов (далее - "сокращенные муниципальные служащие");

- лица, замещавшие муниципальные должности муниципальной службы и прекратившие полномочия в связи с истечением установленного срока полномочий лиц, замещавших выборные муниципальные должности.

4.2. Специалист по работе с кадрами в течение месяца со дня увольнения лиц, указанных в п. 4.1 Положения, формируют список лиц, включенных в кадровый резерв из числа муниципальных служащих, прекративших полномочия и/или уволенных с муниципальной службы, и направляют его на утверждение главе поселения.

4.3. Правовое положение муниципальных служащих, указанных в п. 4.1 Положения, определяется в соответствии с действующим законодательством о муниципальной службе и нормативно-правовыми актами администрации.

4.4. Муниципальные служащие, включенные в состав кадрового резерва из числа лиц, прекративших полномочия и/или уволенных с муниципальной службы, находятся в кадровом резерве до поступления вновь на муниципальную службу в администрацию, но не более одного года.

4.5. Муниципальные служащие, указанные в п. 4.1 Положения, включаются в кадровый резерв на замещение муниципальных должностей в порядке, установленном данным Положением. Включение их в кадровый резерв на замещение муниципальных должностей является основанием для исключения из кадрового резерва из числа лиц, прекративших полномочия и/или уволенных с муниципальной службы.

**5. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ**

5.1. Теоретическая и практическая подготовка лиц, включенных в кадровый резерв, является составной частью сложившейся в администрации системы подготовки и переподготовки кадров и предусматривается при формировании бюджета.

5.2. Подготовка лиц, зачисленных в кадровый резерв, производится по индивидуальному плану, в котором должны быть предусмотрены конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение лицом, зачисленным в резерв, необходимых теоретических и практических знаний, более глубокое освоение им характера будущей работы, выработку организаторских навыков руководства.

В индивидуальном плане подготовки лиц, зачисленных в кадровый резерв, могут быть использованы такие формы работы, как:

- обучение основам, современным методам и приемам организации управления, экономики и законодательства;

- решение отдельных вопросов по профилю должности;

- исполнение обязанностей по должности, на которую состоит в резерве;

- участие в работе конференций, совещаний, семинаров, рабочих групп, оргкомитетов с целью ознакомления с новейшими достижениями по областям знаний и получения практических навыков в соответствии со специализацией муниципальной должности, на которую состоит в резерве.

5.3. Муниципальные служащие, зачисленные в кадровый резерв на замещение муниципальной должности, имеют право на первоочередное направление на повышение квалификации и переподготовку за счет средств бюджета.

5.4. Заместитель главы поселения, руководители структурных подразделений администрации осуществляют руководство индивидуальной подготовкой кандидатов, зачисленных в кадровый резерв.

Руководители структурных подразделений администрации составляют для лиц, включенных в кадровый резерв на замещение муниципальных должностей своего подразделения, индивидуальные планы подготовки, контролируют их исполнение, делают ежегодно заключение о возможности или невозможности рекомендовать кандидата на замещение вакантной муниципальной должности.

5.5. Специалист по работе с кадрами администрации:

- разрабатывает методические рекомендации по методам и формам работы с резервом;

- организует изучение федеральных законов, нормативно-правовых актов вышестоящих органов, постановлений администрации лицами, зачисленными в кадровый резерв на замещение муниципальных должностей;

- контролирует наличие у них индивидуального плана подготовки;

- готовит в случае необходимости проекты распоряжений администрации о направлении муниципальных служащих на подготовку (переподготовку), повышение квалификации;

- вносит предложения по совершенствованию работы с кадровым резервом.

5.6. Общее руководство работой с кадровым резервом осуществляет специалист по работе с кадрами, который несет полную ответственность за формирование и подготовку резерва; ставит задачи перед руководителями структурных подразделений администрации по организации работы с резервом и осуществляет контроль за их исполнением; заслушивает отчеты руководителей структурных подразделений администрации о работе с резервом, оценивает ее состояние и эффективность.

**6. ПОРЯДОК УЧАСТИЯ ЛИЦ, НАХОДЯЩИХСЯ В КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ НА**

**ЗАМЕЩЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ, В ЗАМЕЩЕНИИ**

**ДОЛЖНОСТЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ**

6.1. Лица, включенные в кадровый резерв, имеют право подать заявление для участия в конкурсе на замещение вакантной муниципальной должности муниципальной службы администрации при отсутствии ограничений, предусмотренных Положением о проведении конкурса на замещение вакантной муниципальной должности муниципальной службы.