РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ИВАНОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

ЛУХСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН

РЯБОВСКОЕ СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

 от 12.09. 2008 г N 23

О ПОЛОЖЕНИИ О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ ОРГАНОВ МЕСТНОГО

САМОУПРАВЛЕНИЯ РЯБОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

ЛУХСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

В целях формирования профессионально подготовленного кадрового корпуса муниципальной службы Рябовского сельского поселения Лухского муниципального района, сокращения периода адаптации работников при назначении их на более высокие муниципальные должности и повышения эффективности работы муниципальных служащих органов местного самоуправления и в соответствии с указом Губернатора Ивановской области N 71-УГ от 30.04.2003 постановляю:

1. Утвердить Положение о кадровом резерве органов местного самоуправления Рябовского сельского поселения Лухского муниципального района Ивановской области (приложение 1).

2. Специалисту 1 категории администрации Рябовского сельского поселения:

- формировать кадровый резерв на муниципальные должности муниципальной службы администрации сельского поселения (приложение 2),

- ежегодно до 1 февраля календарного года направлять эти данные главе администрации Рябовского сельского поселения,

3. Главе администрации:

- сформировать резерв кадров муниципальных служащих органов местного самоуправления Рябовского сельского поселения в соответствии с Положением о кадровом резерве,

- направлять на подготовку, переподготовку и повышение квалификации в учебные заведения лиц, нуждающихся в приобретении высшего или дополнительного высшего профессионального образования, предусмотрев первоочередное направление из резерва,

- обеспечить ежегодное уточнение состава кадрового резерва на муниципальные должности муниципальной службы.

Глава администрации

Рябовского сельского поселения:

С.В.Кирсанова

Утверждено

постановлением

главы администрации

Рябовского сельского поселения

От12 .09.2008 N 23

(приложение 1)

ПОЛОЖЕНИЕ

О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

РЯБОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

1. Общие положения

1.1. Формирование кадрового резерва является неотъемлемой частью механизма реализации государственной кадровой политики. Основной целью формирования кадрового резерва является создание подготовленного к управлению в новых условиях состава муниципальных служащих, обеспечение непрерывности и преемственности муниципального управления, его совершенствования на основе подбора, подготовки и выдвижения кадров, способных профессионально и эффективно реализовывать задачи и исполнять функции соответствующих органов местного самоуправления района.

1.2. Наличие подготовленного кадрового резерва - непременное условие практического осуществления курса на развитие социально-ориентированной рыночной экономики в поселении, демократизацию управления, внедрение инноваций в муниципальную службу, рациональное использование кадрового потенциала, рост его профессионализма.

1.3. Основными задачами при формировании кадрового резерва являются:

- создание резерва кадров для замещения вакантных муниципальных должностей муниципальной службы сельского поселения и вновь создаваемых должностей (в процессе расширения или изменения функций органов местного самоуправления) из числа лиц, обладающих необходимыми профессиональными, деловыми и личными качествами,

- определение потребности в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров, находящихся в резерве на замещение конкретных муниципальных должностей муниципальной службы района,

- формирование банка кадровой информации о кандидатах в резерв на замещение муниципальных должностей муниципальной службы сельского поселения,

- организация служебного продвижения персонала и планирования карьеры муниципального служащего.

1.4. Формирование кадрового резерва Рябовского сельского поселения осуществляется на основе следующих принципов:

- равного доступа граждан к муниципальной службе,

- объективности в подборе и зачислении в резерв в соответствии с заслугами и способностями работников, необходимыми для выполнения более ответственных работ,

- компетентности и профессионализма,

- обязательного получения личного согласия кандидата на зачисление в резерв,

- ответственности руководящих должностных лиц органов местного самоуправления за наличие резерва на свои должности и качество его подготовки.

1.5. Кадровый резерв в поселении создается на высшие и главные муниципальные должности муниципальной службы в соответствии с Реестром муниципальных должностей Рябовского сельского поселения.

1.6. При определении численного и должностного состава кадрового резерва принимается во внимание следующее:

- на каждую штатную должность подбирается одна кандидатура.

2. Основные требования к подбору кандидатов в состав

кадрового резерва

2.1. Формирование кадрового резерва как одно из основных направлений кадровой политики Рябовского сельского поселения осуществляется в процессе целенаправленного поиска, отбора и оценки положительно зарекомендовавших себя в общественно полезной деятельности лиц, образовательный уровень которых, опыт практической работы, профессиональные, деловые, личностные, морально-этические качества отвечают требованиям, предъявляемым к муниципальным служащим.

2.2. Подбор кандидатов в состав кадрового резерва осуществляется в соответствии со следующими требованиями:

- профессиональная компетентность - соответствующее образование, опыт, знания, умения и навыки по профилю муниципальной должности, способность анализировать и принимать обоснованные решения и добиваться их выполнения, деловая культура, систематическое повышение профессионального уровня, умение видеть перспективу,

- ответственность за порученное дело - высокая требовательность к себе и подчиненным, обязательность, критическая оценка своей работы и коллектива,

- нравственные качества - добросовестность, работоспособность, объективность, социально-психологическая и нравственная зрелость,

- психолого-педагогические качества - способность терпеливо, выдержанно работать с человеком, умение объединяться и вдохновлять людей, коммуникабельность, культура общения, аккуратность.

2.3. При оценке деловых и личных качеств муниципального служащего, составлении характеристики на кандидатов в резерв и определении направлений их подготовки используются следующие методы: предварительное изучение личных дел служащих, результатов их деятельности, выполнения должностных обязанностей, конкретных поручений, материалов аттестаций, конкурсов, общественного мнения, собеседование, тестирование, анкетирование. Решающее значение имеет тщательное изучение и оценка профессиональных, деловых и моральных качеств работников, учитываются рекомендации их непосредственных руководителей, состояние здоровья сотрудника, его готовность к переводу в другие подразделения, результаты его служебной деятельности. При отборе кандидата изучаются только материалы, характеризующие его деловые, моральные качества и индивидуальные особенности.

2.4. Муниципальный служащий, включаемый в резерв на высшую и главную муниципальную должность муниципальной службы, должен иметь:

- высшее профессиональное образование по специальности муниципальных должностей муниципальной службы или образование, считающееся равноценным, или проходить обучение в соответствующем учебном заведении,

- возраст не более 45 лет,

- стаж муниципальной службы на главных (при зачислении в резерв на высшие должности) и ведущих (при зачислении в резерв на главные должности) должностях не менее двух лет или стаж работы по специальности не менее пяти и не менее трех лет.

3. Порядок формирования кадрового резерва

3.1. Глава администрации Рябовского сельского поселения:

- рассматривает и утверждает резерв кадров по должностям, назначение на которые и освобождение от которых он осуществляет, издает правовые акты по реализации кадровой политики, в т.ч. касающиеся работы с резервом.

Администрация Рябовского сельского поселения осуществляет работу с резервом кадров в соответствии с планом, утвержденным главой администрации сельского поселения.

3.2. Кадровый резерв органов местного самоуправления Рябовского сельского поселения формируется, как правило, по предложениям руководителей структурных подразделений органов местного самоуправления Рябовского сельского поселения. Резерв кадров формируется из муниципальных служащих, специалистов предприятий, демобилизованных военнослужащих и т.д.

3.3. Оценка деловых и личностных качеств кандидатов осуществляется комиссией. Состав комиссии утверждается главой администрации сельского поселения.

3.4. В случае снижения лицами, состоящими в резерве кадров, уровня и результатов профессиональной деятельности, совершения дисциплинарных проступков, а также из-за несоответствия их качеств требованиям, предъявляемым к муниципальным служащим, решением главы администрации сельского поселения они исключаются из резерва.

3.5 Администрация Рябовского сельского поселения обеспечивает координацию работы с резервом в органах местного самоуправления района, ведет учет лиц, включенных в банк данных резерва кадров, осуществляет методическое руководство и контроль за реализацией работы с резервом в кадровых службах управлений, комитетов, отделов, разрабатывает, координирует и контролирует выполнение программ и планов работы с резервом, направляет резервистов на повышение квалификации, осуществляет ряд других организационно-методических мероприятий в соответствии с настоящим Положением.

4. Подготовка кадрового резерва

4.1. Подготовка муниципальных служащих, зачисленных в кадровый резерв, проводится в соответствии с планом работы с резервом кадров, разработанным отделом муниципальной службы.

4.2. План работы с резервом кадров должен предусматривать развитие профессиональных знаний и навыков, которые необходимы муниципальным служащим для работы на будущей должности с учетом их специального образования и опыта работы.

4.3. План работы с резервом кадров должен включать в себя:

- перевод специалиста, состоящего в кадровом резерве, на другие вакантные должности с целью приобретения им необходимых навыков и знаний,

- исполнение обязанностей вышестоящего руководителя в период его отсутствия с целью получения опыта руководящей работы, приобретения организаторских навыков,

- получение высшего профессионального и дополнительного образования,

- участие в подготовке проектов решений, совещаний, слушаний, заседаний органов государственной власти.

4.4 Руководители структурных подразделений органов местного самоуправления района несут персональную ответственность за качественный состав кадрового резерва и рост его профессионального потенциала.

Приложение 2

к постановлению

главы администрации

Рябовского сельского поселения

от 12.09.2008 № 23

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**РЯБОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Ф.И.О. | Год рождения | Образование, что и когда закончил, специальность по образованию,квалификация  | Занимаемаядолжность в настоящее время  | Когда утвержден в должности  | Кем выдвигается в резерв на замещениедолжности  |
| 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  |
| Руководитель, работающий в настоящее время  |
| 1  |  |  |  |  |  |  |
| Резерв на замещение должности руководителя  |
| 1  |  |  |  |  |  |  |
| 2  |  |  |  |  |  |  |
| 3  |  |  |  |  |  |  |
| Заместитель руководителя  |
| 1  |  |  |  |  |  |  |
| Резерв на замещение должности заместителя руководителя  |
| 1  |  |  |  |  |  |  |
| 2  |  |  |  |  |  |  |
| 3  |  |  |  |  |  |  |