**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**БЕРЕГАЕВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**636911, п.Берегаево, пл. Пушкина, д.2 тел. 33-1-89**

02.03.2015 № 3

Об утверждении Положения о кадровом резерве

 для замещения вакантных должностей муниципальной

службы муниципального образования

Берегаевское сельское поселение

В соответствии с Федеральным законом от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", законом Томской области от 11 сентября 2007 года № 198-ОЗ "О муниципальной службе в Томской области» ив целях кадрового обеспечения органов местного самоуправления Берегаевского сельского поселения Тегульдетского района Томской области,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы муниципального образования Берегаевское сельское поселение согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Считать утратившими силу постановления Администрации Берегаевского сельского поселения от 13.09.2013 №28 «Об утверждении Положения о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы и кадровом резерве управленческих кадров Берегаевского сельского поселения», от 18.03.2014 № 11 «О внесении изменений в постановление Администрации Берегаевского сельского поселения от 13.09.2013 № 28».

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания.

4. Настоящее постановление опубликовать в информационном бюллетене органов местного самоуправления Берегаевского сельского поселения и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления Берегаевского сельского поселения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»: beregaevo.tomsk.ru.

5. Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.

Глава поселения А.Н. Санько

Васенева Г.А.

33-189

В дело № 02 – 04

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.А. Васенева

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2015г.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к постановлению Администрации

Берегаевского сельского поселения

от 02.03.2015 № 3

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о кадровом резерве**

 **для замещения вакантных должностей муниципальной**

**службы муниципального образования**

**Берегаевское сельское поселение**

**Глава 1. Общие положения**

1.Положение о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы муниципального образования Берегаевское сельское поселение (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", законом Томской области от 11 сентября 2007 года № 198-ОЗ "О муниципальной службев Томской области".

Настоящее Положение устанавливает порядок формирования и использования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы старшей и младшей групп (далее – кадровый резерв), определяющий:

1)порядок формирования, подготовки и срок пребывания в кадровом резерве;

2)основания для исключения лица из кадрового резерва;

3)особенности назначения лица на должность муниципальной службы из кадрового резерва.

2.**Целью формирования кадрового резерва является** удовлетворение потребности органов местного самоуправления Берегаевского сельского поселения в квалифицированных кадрах за счет внешних и внутренних источников.

3. **Задачами формирования кадрового резерва являются**:

1) обеспечение стабильности и преемственности в организации муниципальной службы;

2) стимулирование повышения уровня профессионализма, служебной и деловой активности муниципальных служащих;

3) повышение мотивации граждан к поступлению на муниципальную службу.

4.Формирование и подготовка кадрового резерва осуществляется на принципах законности, гласности, объективности, добровольности, профессионализма.

**5.Работа с кадровым резервом проводится в целях:**

1. - повышения уровня мотивации муниципальных служащих к профессиональному росту;
2. - улучшения результатов профессиональной деятельности муниципальных служащих;
3. - повышения уровня профессиональной подготовки муниципальных служащих;
4. - сокращения периода адаптации муниципальных служащих при вступлении в должность.

**6.Принципы формирования кадрового резерва:**

1. - объективность (оценка профессиональных и личностных качеств и результатов профессиональной деятельности кандидатов для зачисления в кадровый резерв осуществляется коллегиально на основе объективных критериев оценки);
2. - зачисление в кадровый резерв осуществляется в соответствии с личными способностями, уровнем профессиональной подготовки, результатами профессиональной деятельности и на основе равного подхода к кандидатам;
3. - добровольность включения и нахождения в кадровом резерве;
4. - гласность в формировании и работе с кадровым резервом;
5. - конкурсный отбор кандидатов для включения в кадровый резерв.

7. **Основными этапами формирования кадрового резерва являются**:

1)определение перечня целевых должностей, для замещения которых формируется кадровый резерв;

2) определение численности кадрового резерва;

3) установление критериев отбора кандидатов для включения в кадровый резерв;

4) поиск и выдвижение кандидатов для включения в кадровый резерв;

5) оценка и конкурсный отбор кандидатов для включения в кадровый резерв;

6) формирование списка кадрового резерва;

7) определение сроков, форм и методов подготовки и переподготовки лиц, включенных в кадровый резерв.

8. Включение лица в кадровый резерв оформляется распоряжением Администрации Берегаевского сельского поселения.

9. По итогам включения в кадровый резерв, специалистом, в должностные обязанности которого входят вопросы ведения кадровой службы, ведутся списки лиц, включенных в кадровый резерв, согласно приложению к Положению. Изменения и дополнения в списки кадрового резерва вносятся по мере необходимости.

10. Лицо одновременно может находиться в кадровом резерве муниципальной службы, а также в кадровом резерве управленческих кадров, кадровом резерве одного либо нескольких государственных органов.

11. Срок пребывания лица в кадровом резерве для замещения должностей муниципальной службы составляет пять лет со дня его включения в соответствующий кадровый резерв.

12. Сведения, содержащие персональные данные о лицах, включенных в список кадрового резерва, являются конфиденциальной информацией и подлежат защите в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13. **Лицо исключается из кадрового резерва в случаях:**

1) истечения срока пребывания в кадровом резерве;

2) назначения его на соответствующую должность муниципальной службы из кадрового резерва в порядке должностного роста;

3) личного заявления об исключении из кадрового резерва;

4) повторного отказа лица в письменной форме от замещения должности муниципальной службы в случае ее вакантности либо отсутствия его ответа на соответствующее письменное предложение в течение десяти дней со дня его получения;

5) смерти лица либо признания его решением суда, вступившим в законную силу, безвестно отсутствующим или умершим.

6) обнаружения несоответствия лица, включенного в кадровый резерв, квалификационным требованиям для замещения муниципальных должностей, по которым оно включено в кадровый резерв;

7) несоответствия лица, включенного в кадровый резерв, ограничениям, связанным с муниципальной службой, предусмотренным статьей 13 Федерального закона от2 марта 2007 года № 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации".

14. Исключение лица из кадрового резерва оформляется распоряжением Администрации Берегаевского сельского поселения. Копия распоряжения об исключении муниципального служащего из кадрового резерва приобщается к документам личного дела муниципального служащего.

15. По решению Главы Берегаевского сельского поселения вакантная должность муниципальной службы замещается лицом, состоящим в кадровом резерве. В случае отсутствия в кадровом резерве лица, соответствующего квалификационным требованиям, предъявляемым к вакантной должности, или отказа лица от предложенной должности вакантная должность замещается по конкурсу.

16. Лицо, включенное в кадровый резерв муниципальной службы для замещения должностей определенной категории и группы, назначается на должность другой категории и группы, в случае его соответствия квалификационным требованиям, предъявляемым к соответствующей должности.

**Глава 2. Порядок формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы Берегаевского сельского поселения**

17. **В кадровый резерв могут включаться:**

1) муниципальные служащие, рекомендованные аттестационной комиссией на замещение вышестоящих должностей в порядке должностного роста, либо имеющие высшее профессиональное образование по специальности «Государственное и муниципальное управление» или прошедшие по этой специальности переподготовку на базе высшего образования;

2) муниципальные служащие, уволенные с муниципальной службы, при ликвидации органа местного самоуправления или сокращения его штата;

3) лица, замещавшие муниципальные должности и должности муниципальной службы и прекратившие полномочия в связи с истечением установленного срока полномочий либо истечением срока трудового договора;

4) лица, принимавшие участие и не победившие в конкурсах на замещение вакантных муниципальных должностей и должностей муниципальной службы, либо на включение в кадровый резерв управленческих кадров;

5) лица, обучающиеся в высших учебных заведениях профессионального образования по договорам с органами местного самоуправления либо по целевому набору;

6) лица, отвечающие квалификационным требованиям, предъявляемым к соответствующим должностям муниципальной службы, изъявившие желание о прохождении муниципальной службы;

7) граждане иностранных государств – участников международных договоров Российской Федерации.

18. **Работа по формированию кадрового резерва включает в себя:**

1) определение потребности в кадрах;

2) подбор кандидатов на зачисление в кадровый резерв и изучение представленных ими документов;

3) комплектование кадрового резерва и утверждение его списочного состава по форме согласно приложению к настоящему Положению.

19. **Потребность в кадрах определяется текущая и перспективная.**

К текущей потребности относятся:

1) появление вакантных должностей в связи с увольнением муниципальных служащих;

2) временное длительное отсутствие муниципального служащего (отпуск по уходу за ребенком, служба в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации, длительные командировки);

3) появление вакантной должности в связи с назначением муниципального служащего на вышестоящую должность или перевод в другое подразделение, иные случаи внутреннего движения кадров, вновь вводимой должностью.

Перспективная потребность определяется на период от двух до четырех лет на основе прогноза развития и кадровой политики органов местного самоуправления Берегаевского сельского поселения.

20. Подбор кандидатов для зачисления в состав кадрового резерва осуществляется на основе квалификационных требований к должностям муниципальной службы. Учитывается уровень квалификации, знания и умения лица, зачисляемого в кадровый резерв, его профессиональные и личностные качества.

21. Включение в кадровый резерв осуществляется на основании личного заявления гражданина о включении в кадровый резерв. Для зачисления в кадровый резерв муниципальной службы гражданин представляет следующие документы:

1) личное заявление;

2) копию трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые) или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность;

3) копии документов об образовании, а также о присуждении ученой степени, ученого звания, о повышении квалификации;

4) другие документы и материалы, которые, по мнению муниципального служащего (гражданина), подтверждают его профессиональные заслуги (справки, публикации, дипломы, рекомендации, книги, брошюры, рефераты и т.д.).

**Глава 3. Порядок формирования и подготовки кадрового резерва**

22. Формирование кадрового резерва на муниципальные должности в соответствии с «Реестром должностей муниципальной службы в Томской области», принятым законом Томской области от 15 марта 2013 года № 35-ОЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Томской области по вопросам муниципальной службы»– это процесс подбора, оценки и отбора высококвалифицированных, талантливых, имеющих активную жизненную позицию и высокий потенциал к развитию граждан, способных после специализированной подготовки и обучения занять руководящие должности в сфере муниципального управления.

23. **Должности муниципальной службы старшей и младшей групп, для которых формируется кадровый резерв:**

1) управляющий делами Администрации Берегаевского сельского поселения;

2) специалисты Администрации Берегаевского сельского поселения.

24. **Целевые группы граждан для формирования кадрового резерва:**

1) государственные гражданские служащие;

2) государственные служащие иных органов государственной власти;

3) муниципальные служащие;

4) выпускники Президентской программы;

5) лица, включенные в кадровые резервы органов государственной власти и органов местного самоуправления;

6) молодые специалисты, прошедшие обучение в высших учебных заведениях, в том числе по целевому набору;

7) руководители высшего и среднего звена организаций различных форм собственности;

8) перспективные молодые специалисты, работающие в Томской области и имеющие трудовой стаж не менее 3 лет.

25. В кадровый резерв включаются кандидаты, соответствующие установленным критериям отбора и прошедшие конкурсные процедуры.

26. Критериями отбора для включения кандидатов в список кадрового резерва являются:

1) результативность и успешность: наличие объективно измеряемых показателей позитивных изменений, произошедших в деятельности организации под руководством кандидата, наличие успешно реализованных проектов;

2) профессиональная компетентность: наличие высшего профессионального образования, наличие опыта работы, знаний, умений и навыков управленческой деятельности, способность анализировать информацию и принимать обоснованные решения, стратегическое мышление;

3) социальная и личностная компетентность: наличие лидерских качеств, активная гражданская позиция, инициативность, способность объективно оценивать свою работу и работу коллектива, добросовестность, высокая работоспособность, коммуникабельность, корректность, порядочность;

4) возраст от 18 до 50 лет включительно;

5) наличие гражданства Российской Федерации (или гражданства иностранного государства – участника международного договора Российской Федерации, в соответствии с которым иностранный гражданин имеет право находиться на муниципальной службе);

6) дееспособность;

7) отсутствие судимости;

8) отсутствие фактов нарушения ограничений и запретов, предусмотренных по ранее занимаемым должностям;

9) отсутствие документально подтверждённых правоохранительными органами сведений компрометирующего характера.

27. **Выдвижение граждан в качестве кандидатов для включения в кадровый резерв осуществляется:**

1) путём самовыдвижения граждан,

2) по представлению:

а) органов государственной власти Томской области;

б) органов местного самоуправления Томской области;

в) Ассоциации выпускников Президентской программы, политических партий и иных общественных объединений;

г) высших учебных заведений, имеющих государственную аккредитацию;

д) организаций Томской области;

е) органов занятости населения находящихся на территории муниципального района;

3) путем выдвижения с учетом мнения населения по результатам социологических исследований (на муниципальные должности).

28. Самовыдвижение граждан на участие в конкурсе для включения в список кадрового резерва осуществляется путём представления в муниципальную комиссию следующих документов:

1) заявление о допуске к участию в конкурсе на включение в кадровый резерв;

2) анкета соответствующего образца с приложением к ней описания в произвольной форме основных достигнутых результатов деятельности кандидата;

3) документы, характеризующие кандидата (характеристики, отзывы, документы, подтверждающие повышение профессионального уровня, результаты тестирования и т.д.);

4) копия трудовой книжки;

5) копия паспорта;

6) результаты социологических исследований, - в случае выдвижения с учетом мнения населения;

7) другие документы, в соответствии с действующим законодательством

29. Выдвижение граждан на участие в конкурсе для включения в список кадрового резерва по представлению субъектов, указанных в подпункте2 пункта 27 настоящего Положения, осуществляется путём направления в муниципальную комиссию следующих документов:

1) представление от соответствующего субъекта;

а) анкета установленного образца с приложением к ней описания в произвольной форме основных достигнутых результатов деятельности кандидата;

б) документы, характеризующие кандидата (характеристики, отзывы, документы, подтверждающие повышение профессионального уровня, результаты тестирования и т.д.), – в случае их наличия;

в) копия паспорта;

г) копия трудовой книжки;

д) результаты социологических исследований, - в случае выдвижения с учетом мнения населения;

е) другие документы, в соответствии с действующим законодательством.

30. На основании представленных документов муниципальная комиссия:

1) проводит проверку полноты представленных документов;

2) проводит оценку кандидата для включения в список кадрового резерва на соответствие критериям отбора;

3) принимает решение о допуске кандидата в кадровый резерв к прохождению 2 этапа конкурсного отбора, либо об отказе кандидату в кадровый резервв допуске к прохождению 2 этапа конкурсного отбора в порядке, установленном настоящим Положением;

4) доводит решение муниципальной комиссии до гражданина в порядке и сроки, установленные установленном настоящим Положением.

31. Проведение конкурсного отбора и включение кандидатов в кадровый резерв:

1) конкурс на включение в список кадрового резерва проводит муниципальная комиссияАдминистрации Берегаевского сельского поселения, утвержденная распоряжением Главы Берегаевского сельского поселения;

2) конкурс для включения в список кадрового резерва проводится в два этапа.

32. Первый этап конкурса (заочный).

На первом этапе формируется предварительный список кандидатов в кадровый резерв, путем изучения и выявления соответствия предъявленным требованиям документов кандидата.

Для включения в предварительный список кадрового резерва направляются письма в органы местного самоуправления, организации, объединения работодателей, органы занятости населения, расположенные на территории муниципального образования с просьбой рекомендовать наиболее перспективных специалистов – потенциальных кандидатов. Также направляется и перечень требуемых документов в соответствии с п. 21 настоящего Положения.

Для включения в предварительный список кадрового резерва на должности муниципальной службы и привлечения большего числа граждан для участия в конкурсе размещается объявление о проведении конкурса в средствах массовой информации и информационно-телекоммуникационной сети общего пользования. В публикуемом объявлении о конкурсе указываются наименование должности, на которую формируется список кадрового резерва, критерии, предъявляемые к кандидату для включения в кадровый резерв по данной должности, место и время приема документов, а также сведения об источнике подробной информации о конкурсе (телефон, факс, электронная почта, электронный адрес сайта органов местного самоуправления).

Представление документов не в полном объеме без уважительной причины или с нарушением правил оформления являются основанием для отказа гражданину в их приеме.

В случае несоответствия кандидата установленным критериям и иным требованиям, предъявляемым для замещения должности, на которую формируется кадровый резерв, муниципальная комиссия направляет кандидату письменное уведомление об отказе в допуске к участию во втором этапе конкурса для включения в кадровый резерв с указанием причин отказа.

Оценку соответствия кандидатов критериям отбора для участия во втором этапе конкурса осуществляет муниципальная комиссия.

Кандидаты, допущенные к участию во втором этапе конкурса, для включения в список кадрового резерва уведомляются не менее чем за 4 дня о дате, времени и месте проведения экзаменационно-оценочных мероприятий.

33. Второй этап конкурса (очный).

На втором этапе конкурса для включения в список кадрового резерва проводятся экзаменационно - оценочные мероприятия. Экзаменационно - оценочные мероприятия могут проводиться в форме собеседования, тестирования, анкетирования, устного и/или письменного экзамена, ситуативно-деловых игр и в иных формах. Виды и порядок проведения экзаменационно - оценочных мероприятий определяются с учетом настоящего Положения муниципальной комиссией.

По результатам экзаменационно - оценочных мероприятий муниципальная комиссия формирует список кандидатов в кадровый резерв.

Решение муниципальной комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании на основании результатов испытаний, и оформляются протоколом.

Решение муниципальной комиссии в течение 3 дней направляется Главе Берегаевского сельского поселения для рассмотрения и утверждения списка кандидатов в кадровый резерв.

Информация о гражданах, включённых в кадровый резерв, размещается в открытом доступе в специализированном разделе на официальном сайте органов местного самоуправления Берегаевского сельского поселения.

 Приложение

к Положению о кадровом резерве

 для замещения вакантных должностей муниципальной

службы муниципального образования

Берегаевское сельское поселение

**Список лиц,**

**включенных в кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы**

**в муниципальном образовании Берегаевское сельское поселение**

|  |  |
| --- | --- |
| Категории должностей муниципальной службы  |  |
| Группа должностей муниципальной службы  |  |
| № п\п | Ф.И.О. | Дата рождения  | Образование (дата окончания, наименование ВУЗа, специальность и квалификация; для дополнительного образования: дата поступления и дата окончания, наименование образовательного учреждения, программа обучения, количество часов)  | Уровень профессиональной квалификации (ученая степень, звание, госнаграды, почетные звания – год присвоения; уровень владения иностранным языком) | Замещаемая должность  | Стаж муниципальной службы/ работы по специальности | Основания для включения в кадровый резерв  | Основания для исключения из кадрового резерва  |
| Первое ВО | Последующие виды ВО | Дополнительное профессиональноеобразование | Дополнительное профессиональное образование в период пребывания в кадровом резерве |