**СОВЕТ ДЕПУТАТОВ**

 **муниципального образования**

 **Шестаковский сельсовет**

 **Ташлинский район**

 **Оренбургской области**

 третий созыв

 **РЕШЕНИЕ**

 05.12.2016г № 11/55 рс

О Порядке формирования кадрового резерва

для замещения вакантных должностей

муниципальной службы в муниципальном

образовании Шестаковский сельсовет

Ташлинского района Оренбургской области

 В целях формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы муниципального образования Шестаковский сельсовет Совет депутатов РЕШИЛ:

1.Утвердить Порядок формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в муниципальном образовании Шестаковский сельсовет Ташлинского района Оренбургской области.

2. Контроль за исполнением настоящего решения оставляю за собой.

3. Настоящее решение вступает в силу со дня его подписания.

 Глава муниципального образования

 Председатель Совета депутатов В.В. Найданов

Разослано: администрации района, прокурору района

Приложение к решению Совета

депутатов Шестаковский сельсовет

 от 05.12.2016 г. № 11/55 рс

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ПОРЯДКЕ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ДЛЯ**

**ЗАМЕЩЕНИЯ ВАКАНТНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ**

**СЛУЖБЫ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ ШЕСТАКОВСКИЙ СЕЛЬСОВЕТ**

***Статья 1. Общие положения***

1. Настоящее Положение определяет основные принципы и порядок
формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей му­ниципальной службы (далее - кадровый резерв) и порядок работы с лицами, включенными в кадровый резерв в органах местного самоуправления муниципального образования.

2. Кадровый резерв представляет собой перечень лиц, соответствующих
или способных соответствовать в результате дополнительной подготовки
квалификационным требованиям по должностям муниципальной службы, на
которые формируется кадровый резерв.

***Статья 2. Цели формирования кадрового резерва***

1. Формирование кадрового резерва осуществляется в следующих целях:

1) совершенствования деятельности по подбору и расстановке кадров
для замещения должностей муниципальной службы в органах местного са­моуправления муниципального образования;

1. своевременного удовлетворения потребности в кадрах;

3) улучшения качественного состава муниципальных служащих;

4) повышения мотивации граждан к поступлению на муниципальную
службу.

2. Работа с кадровым резервом проводится в целях:

1) повышения уровня профессиональной подготовки муниципальных
служащих;

1. Улучшения результатов профессиональной деятельности муниципальных служащих;
2. повышения уровня мотивации муниципальных служащих к

профес­сиональному росту;

1. сокращения периода адаптации муниципальных служащих при вступ­лении в должность.

***Статья 3. Принципы формирования кадрового резерва***

 1. Основные принципы формирования кадрового резерва и работы с ним:

1. объективность и всесторонность оценки профессиональных качеств
муниципальных служащих, результатов их профессиональной служебной
деятельности;
2. персональная ответственность руководителей органов местного само­
управления муниципального образования за формирование кадрового резер
ва и работа с ними;
3. создание условий для профессионального роста кандидатов на долж­-
ности муниципальной службы;
4. профессиональное доверие и уважение к муниципальным служащим;
5. гласность, систематическое информирование муниципальных служа­щих о формировании кадрового резерва и об их профессиональной реализа­ции;
6. своевременное замещение должностей руководящего состава наибо­лее квалифицированными сотрудниками.

***Статья 4. Формирование кадрового резерва***

1. В кадровый резерв включаются лица, не достигшие предельного воз­-
роста для нахождения на должности муниципальной службы в соответствии
с федеральным законодательством.
2. Кадровый резерв формируется ежегодно по состоянию на 1 ноября на основе результатов соответствующих отборочных мероприятий с учетом прогноза текущей и перспективной потребности в персонале.
3. Кадровый резерв оформляется в виде списка лиц, включенных в кад­ровый резерв по установленной форме (согласно приложению), который ут­верждается главой администрации муниципального образования. В личное дело муниципального служащего, включенного в кадровый резерв, вносится соответствующая запись.

Решение о дополнении кадрового резерва и исключение из него оформ­ляется правовым актом главы администрации муниципального образования.

4. Организационную, координирующую, методическую и контрольную
функции по формированию и работе с резервом муниципальных служащих
выполняет администрация муниципального образования.

***Статья 5. Кадровый резерв на замещение должностей***

***муниципальной службы***

1. Кадровый резерв на замещение должностей муниципальной службы формируется из числа:

1) муниципальных служащих;

1. руководителей и специалистов предприятий и учреждений, располо­-
женных на территории муниципального образования;
2. В состав кадрового резерва на замещение должностей муниципальной
службы могут быть включены лица, соответствующие квалификационным
требованиям по резервной должности муниципальной службы, обладающие
необходимыми деловыми и личностными качествами и показавшие высокие результаты в профессиональной деятельности.
3. Формирование кадрового резерва на замещение должностей муници­-
пальной службы включает в себя следующие этапы:
4. составление перечня должностей муниципальной службы, на которые
формируется кадровый резерв;
5. составление списка кандидатов в кадровый резерв;
6. оценка и отбор в кадровый резерв;
7. составление и утверждение списка лиц, включенных в кадровый ре­-
зерв на замещение должностей муниципальной службы.

4. Перечень должностей муниципальной службы, на которые формиру-­
ется кадровый резерв, составляется администрацией муниципального обра-­
зования.

В обязательном порядке в муниципальном образовании формируется кадровый резерв на замещение высших, главных и старших должностей му­ниципальной службы.

5. Составление списка кандидатов в кадровый резерв на замещение
высших, главных и старших должностей муниципальной службы осуществ­-
ляется администрацией муниципального образования на основании решений
представительного органа муниципального образования, предложений руководителей органов местного самоуправления, рекомендаций аттестационных и кон­курсных комиссий.

На одну должность муниципальной службы может быть представлено не более трех кандидатов в кадровый резерв на замещение должностей муници­пальной службы из числа лиц, указанных в пункте 1 настоящей статьи.

Ежегодно до 1 сентября текущего года руководители органов местного самоуправления проводят анализ кадрового резерва должностей муници­пальной службы в своем органе, 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 его исключении. Одновременно рассматриваются новые кандидатуры для за­числения в кадровый резерв. Порядок пополнения резерва сохраняется тот же, что и при формировании.

1. При отсутствии кандидатов или признании кандидатов на конкретную
должность муниципальной службы не соответствующими требованиям, ус­
тановленным настоящим Положением, кадровый резерв на замещение долж­
ностей муниципальной службы на эту должность не формируется.
2. Состав лиц, включенных в кадровый резерв на замещение должностей
муниципальной службы, утверждается правовым актом главы администрации муниципаль­ного образования ежегодно.
3. Лица, включенные в состав кадрового резерва на замещение должно-­
стей муниципальной службы, могут быть исключены из его состава в сле­-
дующих случаях:
4. по его письменному заявлению;
5. в случае назначения его на должность, планируемую для замещения
или равнозначную в пределах группы должностей;
6. в случае отказа от предложения по замещению должности муници-­
пальной службы, в резерве на замещение которой он стоит;
7. в случае наступления и (или) обнаружения обстоятельств, препятст­-
вующих поступлению гражданина на муниципальную службу.

Решение об исключении из состава кадрового резерва на замещение должностей муниципальной службы принимается главой муниципального образования.

9. Назначение на должность муниципальной службы из состава кадрово­-
го резерва на замещение конкретной должности муниципальной службы
осуществляется в случае образования вакансии по данной должности муни-­
ципальной службы.

***Статья 6. Организация работы с кадровым резервом***

 1.Теоретическая и практическая подготовка лиц, включенных в кадро­-
вый резерв, является составной частью сложившейся в муниципальном обра­-
зовании системы подготовки и переподготовки кадров и предусматривается
при формировании бюджета муниципального образования.

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

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

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

1. решение отдельных вопросов по профилю должности;
2. исполнение обязанностей по должности, на которую состоит в резер­ве;
3. участие в работе конференций, совещаний, семинаров, рабочих групп,
оргкомитетов с целью ознакомления с новейшими достижениями по облас-­
тям знаний и получения практических навыков в соответствии со специали­-
зацией должности муниципальной службы, на которую состоит в резерве.
4. Муниципальные служащие, зачисленные в кадровый резерв на заме­-
щение должности муниципальной службы, имеют право на первоочередное
направление на повышение квалификации и переподготовку за счет средств
бюджета муниципального образования.
5. Ру­ководители органов местного самоуправления осуществляют руководство индивидуальной подготовкой кандидатов, зачисленных в кадровый резерв.

Руководители органов местного самоуправления состав­ляют для лиц, включенных в кадровый резерв на замещение должностей му­ниципальной службы, индивидуальные планы подго­товки, контролируют их исполнение, делают ежегодно заключение о воз­можности или невозможности рекомендовать кандидата на замещение ва­кантной должности муниципальной службы.

5. Администрация муниципального образования:

1. разрабатывает методические рекомендации по методам и формам ра­-
боты с резервом;
2. организует изучение федеральных законов, нормативных правовых актов органов государственной власти Российской Федерации и Оренбургской об­ласти, решений представительного органа муниципального образования, правовых актов главы администрации муниципального образования лицами, зачисленными в кадровый резерв на замещение должностей муниципальной службы;
3. контролирует наличие у них индивидуальных планов подготовки;
4. готовит в случае необходимости проекты распоряжений главы муни-­
ципального образования о направлении муниципальных служащих на подго­-
товку (переподготовку), повышение квалификации;
5. вносит предложения по совершенствованию работы с кадровым ре­-
зервом.

6. Общее руководство работой с кадровым резервом осуществляет глава
муниципального образования, который:

1) несет полную ответственность за формирование и подготовку резерва;

1. ставит задачи перед специалистами органов местного самоуправле­-
ния муниципального образования и осуществляет контроль за их исполнени­ем;
2. заслушивает отчеты специалистов местного самоуправления
муниципального образования о работе с резервом, оценивает ее состояние и
эффективность.

***Статья 7. Порядок участия лиц, находящихся в кадровом резерве, в замещении должностей муниципальной службы***

1. Лица, включенные в кадровый резерв, имеют право подать заявление для замещения вакантной должности муниципальной службы муниципального образования при отсутствии ограничений, преду­смотренных для замещения ва­кантной должности муниципальной службы в муниципальном образовании.

 Приложение 1

к Положению о порядке

 формирования кадрового резерва для

 замещения вакантных должностей

 муниципальной службы в органах

 местного самоуправления

 муниципального образования Шестаковскийсельсовет

СПИСОК

КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Ф.И.О. | Год, число и месяц рождения | Образование (с указанием оконченных учебных заведений) | Замещаемая должность муниципального служащего, место работы и должность гражданина  | Стаж муниципальной службы (стаж работы по специальности) | Дата проведения конкурса | Должности муниципальной службы для замещения |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

Глава муниципального образования \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (расшифровка подписи)

.