



**Администрация муниципального образования –
Нестеровское сельское поселение
Пителинского муниципального района
Рязанской области
ГЛАВА АДМИНИСТРАЦИИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

12.07.2013г.

с.Нестерово

№ 37

**О порядке формирования кадрового состава муниципальной службы и создания
кадрового резерва на муниципальной службе**

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131 – ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и Федерального закона от 02.03.2007 № 25 – ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о порядке формирования кадрового состава муниципальной службы и создания кадрового резерва на муниципальной службе в муниципальном образовании – Нестеровское сельское поселение Пителинского муниципального района Рязанской области согласно приложению №1.
2. Опубликовать настоящее Постановление в «Информационном бюллетене» - совместном периодическом средстве массовой информации Нестеровского Совета депутатов и администрации муниципального образования – Нестеровское сельское поселение Пителинского муниципального района Рязанской области.
3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.
4. Контроль за исполнением настоящего Постановления оставляю за собой.

Глава администрации
муниципального образования –
Нестеровское сельское поселение
Пителинского муниципального района
Рязанской области

А.Д.Савостьянов

Положение о порядке формирования кадрового состава муниципальной службы и создания кадрового резерва на муниципальной службе в муниципальном образовании – Нестеровское сельское поселение Пителинского муниципального района Рязанской области

I. Общие положения

1.1. Кадровая работа в муниципальном образовании включает в себя формирование кадрового состава для замещения должностей муниципальной службы (деле - кадровый состав), организацию работы с кадровым резервом на муниципальной службе (далее - кадровый резерв) и его эффективное использование.

1.2. Приоритетными направлениями формирования кадрового состава и создания кадрового резерва являются:

1) назначение на должности муниципальной службы высококвалифицированных специалистов с учетом их профессиональных качеств и компетентности;

2) содействие продвижению по службе муниципальных служащих;

3) повышение квалификации муниципальных служащих;

4) создание кадрового резерва и его эффективное использование;

5) оценка результатов работы муниципальных служащих посредством проведения аттестации;

6) применение современных технологий подбора кадров при поступлении граждан на муниципальную службу и работы с кадрами при ее прохождении.

1.3. Формирование кадрового состава и создание кадрового резерва является неотъемлемой частью механизма реализации государственной кадровой политики. Основная цель формирования кадрового состава и создания кадрового резерва - создание подготовленного к управлению в новых условиях состава муниципальных служащих, его совершенствование на основе отбора, подготовки и выдвижения кадров, способных профессионально и эффективно реализовывать задачи и полномочия органов местного самоуправления по решению вопросов местного значения.

1.4. Кадровый резерв в муниципальных образованиях в соответствии с муниципальными правовыми актами создается для замещения вакантных должностей муниципальной службы.

1.5. Формирование кадрового резерва осуществляется на основе следующих принципов:

- равного доступа граждан Российской Федерации к муниципальной службе;
- объективности в подборе и зачислении в резерв в соответствии с квалификационными требованиями, заслугами и способностями специалистов, необходимыми для выполнения более ответственных работ;
- компетенции и профессионализма;
- запрета при оформлении резерва учитывать пол, происхождение, национальность, религиозные и политические взгляды специалистов;
- ответственности руководителей структурных подразделений органов местного самоуправления за повышение профессионального уровня кандидатов на замещение вакантных должностей муниципальной службы.

Кадровый резерв обеспечивает эффективность прохождения муниципальной службы, ее открытый характер, планирование муниципальной службы, реализацию права муниципального служащего на продвижение по службе, стимулирование активности муниципальных служащих и повышение их профессиональной квалификации.

1.6. Кадровый резерв формируется отдельно на высшие, главные и ведущие муниципальные должности муниципальной службы в соответствии с реестром муниципальных должностей муниципальной службы, установленным Законом Рязанской области от 17.10.2007 N 136-ОЗ "О муниципальной службе в Рязанской области" (с изменениями и дополнениями).

II. Порядок формирования кадрового резерва

2.1. Кадровый резерв в органах местного самоуправления муниципального образования – Нестеровское сельское поселение Пителинского муниципального района Рязанской области формируется в соответствии с требованиями Федерального закона от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" по результатам проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы и включения муниципальных служащих в кадровый резерв (далее – конкурс).

2.2. Кадровый резерв создается и утверждается правовым актом соответствующего органа местного самоуправления о замещении высших, главных и ведущих муниципальных должностей муниципальной службы.

Сведения о зачислении в кадровый резерв представляются по форме согласно приложению к настоящему Положению.

2.3. Кадровая служба соответствующего органа местного самоуправления осуществляет организационно-методическую работу по формированию кадрового состава и созданию кадрового резерва и обеспечивает координацию этой работы.

III. Основные требования к подбору кандидатов для зачисления в кадровый резерв по результатам конкурса

3.1. Подбор кандидатов для зачисления в кадровый резерв по результатам конкурса осуществляется в соответствии со следующими требованиями:

- профессиональная компетентность: наличие соответствующего образования, опыта, знаний, умений и навыков по профилю муниципальной должности муниципальной службы, способность анализировать и принимать обоснованные решения и добиваться их выполнения, деловая культура, систематическое повышение профессионального уровня;

- организаторские способности: умение руководить подчиненными, координировать и контролировать их деятельность, владеть современными методами и техникой управления, инициативность, оперативность;

- ответственность за порученное дело: высокая требовательность к себе и подчиненным, обязательность, способность к критической оценке своей работы, работоспособность, аккуратность;

- нравственные качества: добросовестность, объективность, социально-психологическая и нравственная зрелость;

- психолого-педагогические качества: способность обучать и разъяснять, терпеливо, выдержанно работать с человеком, умение объединять и вдохновлять людей, коммуникабельность, культура общения.

3.2. Для зачисления в кадровый резерв для оценки деловых и личностных качеств муниципальных служащих используются следующие методы: предварительное изучение личного дела муниципального служащего, оценка результатов деятельности, выполнения должностных обязанностей, конкретных поручений, материалов аттестаций, конкурсов; учет общественного мнения; собеседование; тестирование, анкетирование.

IV. Подготовка создания кадрового резерва с учетом специального образования и опыта работы

4.1. Для кандидатов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, зачисленных в кадровый резерв, с учетом их специального образования и опыта работы предусматриваются следующие мероприятия, направленные на дальнейшее развитие их профессиональных знаний и навыков, необходимых для замещения вышестоящей муниципальной должности муниципальной службы:

- перевод специалиста, состоящего в кадровом резерве, на другие должности соответствующей группы должностей муниципальной группы с целью приобретения им необходимых навыков и знаний;

- возложение исполнения обязанностей лица, замещающего вышестоящую должность муниципальной службы, в период его отсутствия с целью получения опыта замещения вышестоящей должности или выполнения руководящей работы;

- содействие в получении высшего профессионального и дополнительного образования;

- стажировка на вышестоящей должности.

4.2. Руководители структурных подразделений органов местного самоуправления несут персональную ответственность за повышение профессионального уровня кандидатов на замещение муниципальных должностей муниципальной службы, включаемых в кадровый резерв.

V. Условия эффективности работы по созданию кадрового резерва и гарантии для муниципальных служащих, зачисленных в кадровый резерв

5.1. Условиями эффективности работы по созданию кадрового резерва являются:

- своевременное назначение на муниципальные должности муниципальной службы лиц, состоящих в кадровом резерве;

- ежегодное уточнение состава кадрового резерва, доукомплектование, планирование должностных назначений, определение целесообразности дальнейшего пребывания в кадровом резерве лиц, не получивших назначения;

- повышение престижа муниципальной службы;

**Приложение
к Постановлению
главы администрации
муниципального образования -
Нестеровское сельское поселение
от 12.07.2013 N 37**

**Список
кадрового резерва
муниципального образования– Нестеровское сельское поселение
Пителинского муниципального района Рязанской области**

по состоянию на _____

№ п/п	Ф.И.О.	Занимаемая должность	Стаж муниципальной службы занимаемой должности	Общий стаж муниципальной службы	Образование, специальность по образованию	На какую должность рекомендуется	Примечание