АДМИНИСТРАЦИЯ ИТКУЛЬСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

 ЧУЛЫМСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

 РАСПОРЯЖЕНИЕ

 от 27.08.2010 № 38-р

Об утверждении Положения о кадровом резерве муниципальной службы

администрации Иткульского сельсовета Чулымского района

В целях реализации Федерального закона от 02 марта 2007 г. № 25 ФЗ «О муниципальной службе в Российской федерации»:

Утвердить прилагаемое Положение о кадровом резерве муниципальной службы администрации Иткульского сельсовета Чулымского района.

Глава Иткульского сельсовета А.В.Кулаков

 Приложение

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования кадрового резерва муниципальной службы (далее - кадровый резерв), его подготовки для выдвижения на замещение муниципальных должностей муниципальной службы (далее - муниципальная должность) в администрации района в целях организации системной работы с персоналом, установления единых организационных принципов в работе с кадровым резервом, улучшения качественного состава кадрового потенциала муниципальной службы, своевременного удовлетворения дополнительной потребности в кадрах муниципальных служащих и сокращения периода их адаптации при назначении на вышестоящие муниципальные должности.

1.2. Работа по формированию и подготовке кадрового резерва строится в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными актами Новосибирской области, регламентирующими порядок и условия продвижения по муниципальной службе.

1.3. Кадровый резерв представляет собой специально отобранную группу лиц, органически сочетающих в себе высокую компетентность, инициативность и творческий подход к исполнению служебных обязанностей, владеющих методами управления персоналом, способных при дополнительной подготовке достичь соответствия квалификационным требованиям, предъявляемым к муниципальным должностям, на которые они готовятся в качестве резерва.

1.4. Кадровый резерв призван стать гарантом стабильности всех звеньев муниципальной службы администрации района, высокой эффективности исполнения муниципальных обязанностей, стимулом повышения

профессионализма и деловой активности муниципальных служащих

2. Порядок формирования кадрового резерва

2.1. Кадровый резерв муниципальных служащих формируется ежегодно по состоянию на 1 января по предложению руководителей структурных подразделений администрации района с последующим объединением в общий массив, именуемый кадровым резервом муниципальных служащих администрации Чулымского района.

2.3. Основными этапами формирования кадрового резерва являются подбор кандидатов в состав резерва, их изучение, согласование состава резерва с руководителями структурных подразделений, определение сроков, форм и методов его подготовки.

2.4. Формирование списка возможных кандидатов в кадровый резерв осуществляется отделом организационно-контрольной и кадровой работы (далее ООКиКР) на основе рекомендаций аттестационных и конкурсных комиссий, руководителей структурных подразделений, опроса среди выпускников вузов и т.д.

При этом учитываются результаты служебной деятельности, организаторские способности, умение работать с людьми, уровень профессиональной подготовки и образования, стаж муниципальной службы и стаж работы по специальности, возраст (как правило, не старше 50 лет) и состояние здоровья кандидатов в резерв кадров.

2.5. Подбор в состав кадрового резерва производится в обстановке гласности. С муниципальными служащими, которых предлагается зачислить в резерв, проводятся индивидуальные беседы с целью выяснения их отношения к выполнению более сложной и ответственной работы и получения согласия на включение в состав кадрового резерва.

2.6. Подобранные в кадровый резерв кандидатуры утверждаются Главой района.

2.7. После рассмотрения и утверждения кандидатур ООКиКР составляется список резерва на выдвижение на муниципальные должности муниципальной службы по установленной форме (приложение).

3. Порядок подготовки кадрового резерва

3.1. Подготовка кадрового резерва представляет собой единый и взаимосвязанный процесс, включающий систематическое изучение и обучение муниципальных служащих, состоящих в кадровом резерве.

3.2. Изучение муниципальных служащих, состоящих в кадровом резерве, преследует цель выявить их положительные качества, недостатки, сильные и слабые стороны, степень подготовленности к замещению муниципальных должностей, на которые они включены в резерв, а также определить необходимый объем подготовки.

Для этого используются: изучение и оценка муниципального служащего путем личного общения с ним;

- проверка способностей и качеств муниципального служащего путем получения о нем отзывов его непосредственного начальника;

- изучение материалов личного дела муниципального служащего и оценка по ним его служебной деятельности, квалификации, личных деловых качеств, оценка муниципального служащего по итогам деятельности отдела, управления, в котором он работает;

- проверка выполнения отдельных поручений и служебных обязанностей, а также изучение результатов аттестации муниципального служащего.

3.3. Обучение резерва кадров осуществляется в рамках муниципального заказа на переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих как с отрывом, так и без отрыва от работы и в соответствии с перечнем направлений, установленным государственным образовательным стандартом дополнительного профессионального образования

муниципальных и государственных служащих.

Определение видов, форм, сроков и специализаций обучения, выбор программ и образовательных учреждений осуществляются с учетом квалификационных требований по муниципальной должности, на которую муниципальный служащий включен в резерв.

3.4. Стажировка как форма практической подготовки резерва кадров преследует цели формирования и закрепления на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки, изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организаторских навыков для выполнения муниципальным служащим обязанностей по муниципальной должности, на которую он включен в резерв, и проверки его готовности к их исполнению.

В зависимости от степени подготовленности муниципального служащего стажировка может быть как самостоятельным видом дополнительного профессионального образования, так и одним из разделов учебного плана при подготовке кадрового резерва.

Основными видами стажировки являются:

- временное исполнение обязанностей в администрации района на должностях, соответствующих по уровню и специализации предполагаемой работе;

- оперативное изучение обстановки и принятие мер на местах, инспекции, проверки, подготовка совещаний, конференций и участие в их работе и прочее;

- стажировка по изучению зарубежного опыта.

3.5. Подготовка кадрового резерва путем стажировки вводится распоряжением Главы района. На время стажировки муниципальный служащий освобождается от исполнения обязанностей по своей должности.

4. Порядок пересмотра и пополнения кадрового резерва

4.1. Изучение профессиональных, деловых и личностных качеств лиц, состоящих в кадровом резерве, ведется повседневно и всесторонне на протяжении всего времени нахождения их в составе резерва.

Ежегодно проводится анализ состава кадрового резерва, выносится оценка служебной деятельности, степени выполнения индивидуальных планов подготовки муниципальных служащих, состоящих в резерве.

4.2. Муниципальные служащие, не проявившие необходимых профессиональных, деловых и личностных качеств, умения работать с людьми, из состава кадрового резерва исключаются. Решение об этом принимается Г лавой района.

Состав кадрового резерва пополняется новыми лицами из числа молодых и перспективных работников.