

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
КАЛИНИНГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

**ГЛАВЫ АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НЕСТЕРОВСКИЙ РАЙОН»**

26 мая 2011 года № 427
г. Нестеров

**Об утверждении Положения «О порядке формирования
кадрового резерва»**

В целях упорядочения формирования кадрового резерва и работы с лицами, включенными в резерв муниципальной службы в администрации Нестеровского района, в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в РФ», Законом Калининградской области № 301 от 05.12.2008 года «О правовом регулировании муниципальной службы в Калининградской области», **постановляю:**

1. Утвердить Положение «О порядке формирования кадрового резерва» (приложение №1).
2. Контроль за исполнением настоящего Постановления возложить на руководителя аппарата администрации Нестеровского района
3. Постановление вступает в силу с момента подписания.

Глава администрации
МО «Нестеровский район»

О.В. Кутин

ПОЛОЖЕНИЕ **о порядке формирования кадрового резерва**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования резерва муниципальной службы в администрации Нестеровского района и порядок работы с лицами, включенными в резерв муниципальной службы.

1.2. Резерв муниципальной службы (далее "кадровый резерв") представляет собой перечень лиц, соответствующих или способных соответствовать в результате дополнительной подготовки квалификационным требованиям по муниципальным должностям муниципальной службы, на которые формируется кадровый резерв (далее "резервная муниципальная должность"), а также лиц, прекративших полномочия или уволенных с муниципальной службы в связи с ликвидацией органа местного самоуправления или по сокращению штатов.

1.3. Формирование кадрового резерва осуществляется в следующих целях:

- совершенствования деятельности по подбору и расстановке кадров для замещения муниципальных должностей муниципальной службы в администрации Нестеровского района (далее "муниципальные должности");

- улучшения качественного состава муниципальных служащих администрации района;
- своевременного удовлетворения потребности в кадрах администрации района;
- повышения мотивации граждан к поступлению на муниципальную службу.

Работа с кадровым резервом проводится в целях:

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

1.4. Принципы формирования кадрового резерва:

- объективность (оценка профессиональных и личностных качеств и результатов профессиональной деятельности кандидатов для зачисления в кадровый резерв осуществляется коллегиально на основе объективных критериев оценки);

- зачисление в кадровый резерв осуществляется в соответствии с личными способностями, уровнем профессиональной подготовки, результатами профессиональной деятельности и на основе равного подхода к кандидатам;

- добровольность включения и нахождения в кадровом резерве;

- гласность в формировании и работе с кадровым резервом.

1.5. В кадровый резерв включаются лица, не достигшие предельного возраста для нахождения на муниципальной должности муниципальной службы в соответствии с законодательством.

1.6. Организационную, координирующую, методическую и контрольную функции по формированию и работе с резервом муниципальных служащих выполняет общий отдел администрации района.

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА НА ЗАМЕЩЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ

2.1. Кадровый резерв на замещение муниципальных должностей муниципальной службы в администрации района формируется из числа:

- муниципальных служащих;
- руководителей и специалистов предприятий и учреждений;
- лиц, прекративших полномочия и/или уволенных с муниципальной службы;
- лиц, принимавших участие и не победивших в конкурсах на замещение вакантных муниципальных должностей, но показавших высокие результаты в ходе конкурсного отбора (далее "претенденты на замещение муниципальных должностей").

2.2. В состав кадрового резерва на замещение муниципальных должностей могут быть включены лица, соответствующие квалификационным требованиям по резервной муниципальной должности, обладающие необходимыми деловыми и личностными качествами и показавшие высокие результаты в профессиональной деятельности.

2.3. Формирование кадрового резерва на замещение муниципальных должностей включает в себя следующие этапы:

- составление перечня муниципальных должностей, на которые формируется указанный кадровый резерв;
- составление списка кандидатов в кадровый резерв на замещение муниципальных должностей;
- оценка и отбор в кадровый резерв на замещение муниципальных должностей;
- составление и утверждение списка лиц, включенных в кадровый резерв на замещение муниципальных должностей.

2.4. Перечень муниципальных должностей, на которые формируется кадровый резерв на замещение муниципальных должностей, составляется специалистами общего отдела администрации.

2.5. На одну муниципальную должность может быть представлено не более трех кандидатов в кадровый резерв на замещение муниципальных должностей из числа лиц, указанных в п. 2.1 настоящего Положения.

Предложения для включения лица (лиц) в список кандидатов в кадровый резерв на замещение муниципальных должностей направляются в общий отдел администрации района с приложением необходимых сопроводительных документов.

2.6. При отсутствии кандидатов или признании кандидатов на конкретную муниципальную должность не соответствующими требованиям, установленным настоящим Положением, кадровый резерв на замещение муниципальных должностей на эту муниципальную должность не формируется.

2.7. Лица, включенные в состав кадрового резерва на замещение муниципальных должностей на текущий календарный год, могут включаться в кадровый резерв на замещение данной муниципальной должности и на последующие годы.

2.8. Лица, включенные в состав кадрового резерва на замещение муниципальных должностей, могут быть исключены в течение текущего года из его состава на следующих основаниях:

- при наложении дисциплинарного взыскания на весь период его действия;
- при отказе от прохождения переподготовки (переквалификации) и/или повышения квалификации;
- при привлечении к уголовной или административной ответственности;
- при выражении в личном заявлении желания об исключении из состава кадрового резерва на замещение муниципальных должностей;
- при отказе заместить соответствующую вакантную муниципальную должность.

Решение об исключении лица из состава кадрового резерва на замещение муниципальной должности принимается главой района по представлению общего отдела, согласованному с руководителем соответствующего структурного подразделения администрации района.

2.9. Назначение на муниципальную должность лиц, включенных в кадровый резерв на замещение конкретной муниципальной должности, осуществляется в случае образования вакансии по данной муниципальной должности.

2.10. При решении вопроса о назначении на муниципальную должность по результатам проведения конкурса лица, состоящие в кадровом резерве на замещение данной муниципальной должности, при прочих равных условиях обладают преимуществом по отношению к другим конкурсантам.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ

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

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

- обучение основам, современным методам и приемам организации управления, экономики и законодательства;
- решение отдельных вопросов по профилю должности;
- исполнение обязанностей по должности, на которую состоит в резерве;
- участие в работе конференций, совещаний, семинаров, рабочих групп, оргкомитетов с целью ознакомления с новейшими достижениями по областям знаний и получения практических навыков в соответствии со специализацией муниципальной должности, на которую состоит в резерве.

3.2. Муниципальные служащие, зачисленные в кадровый резерв на замещение муниципальной должности, имеют право на первоочередное направление на повышение квалификации и переподготовку за счет средств бюджета.

3.3. Заместители главы района, руководители структурных подразделений администрации района осуществляют руководство индивидуальной подготовкой кандидатов, зачисленных в кадровый резерв.

3.4. Общее руководство работой с кадровым резервом осуществляет руководитель аппарата администрации, который несет полную ответственность за формирование и подготовку резерва; ставит задачи перед руководителями структурных подразделений администрации района по организации работы с резервом и осуществляет через общий отдел администрации контроль за их исполнением.

4. ПОРЯДОК УЧАСТИЯ ЛИЦ, НАХОДЯЩИХСЯ В КАДРОВЫМ РЕЗЕРВЕ НА ЗАМЕЩЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ, В ЗАМЕЩЕНИИ ДОЛЖНОСТЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

4.1. Лица, включенные в кадровый резерв, имеют право подать заявление для участия в конкурсе на замещение вакантной муниципальной должности муниципальной службы администрации района при отсутствии ограничений, предусмотренных для лиц, поступающих на муниципальную службу.