КАРАР
ПОСТАНОВЛЕНИЕ№ 29« 14 » апреля 2009г.

г. Буинск

**О комиссии по формированию резерва кадров
в Буинском муниципальном районе РТ**

В соответствии с Указом Президента Республики Татарстан от 25.02.2009г. № УП-97, Законом Республики Татарстан от 17.01.2008г. № 5-ЗРТ «О муниципальной службе в Республике Татарстан», Положением о муниципальной службе в Буинском муниципальном районе РТ **постановляю:**

1. Утвердить:

- состав комиссии по формированию резерва кадров в Буинском муниципальном районе РТ согласно Приложению 1 к настоящему постановлению;
- положение о порядке формирования резерва кадров в Буинском муниципальном районе РТ согласно Приложению 2 к настоящему постановлению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на руководителя аппарата Буинского районного Совета Белова П.Н.

Глава Буинского
муниципального района

Р.Х. Абузяров

**Состав комиссии по формированию резерва кадров
в Буинском муниципальном районе РТ**

Председатель комиссии:

Абузяров Рафаэль Хазиевич - Глава Буинского муниципального района РТ

Заместитель председателя комиссии:

Даутов Салим Фагимович - руководитель Буинского районного исполнительного комитета
(по согласованию)

Члены комиссии:

Белов Пётр Николаевич – руководитель аппарата Буинского районного Совета

Сафиуллина Лилия Рашитовна – начальник организационного отдела Буинского районного Совета

Юнусова Миляуша Маулетовна – управляющий делами Буинского районного исполнительного комитета (по согласованию)

Шагивалеева Наталья Анатольевна – главный специалист организационного отдела Буинского районного Совета

Гаязов Радик Рафикович – консультант отдела по оказанию правовой поддержки органам местного самоуправления по Буинскому муниципальному району Департамента по организации взаимодействия с органами местного самоуправления по правовым вопросам Министерства юстиции РТ (по согласованию)

Руководитель аппарата



П.Н. Белов

ПОЛОЖЕНИЕ о порядке формирования резерва кадров в Буинском муниципальном районе РТ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о порядке формирования резерва и работы с лицами, включенными в резерв муниципальной службы в Буинском муниципальном районе РТ (далее - "Положение"), разработано в соответствии Федеральным законом от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", законом Республики Татарстан «О муниципальной службе в Республике Татарстан» от 17.01.2008г. № 5-ЗРТ.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования резерва муниципальной службы Буинском муниципальном районе РТ и порядок работы с лицами, включенными в резерв муниципальной службы.

1.3. 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 лица, прекратившие полномочия или уволенные с муниципальной службы в связи с ликвидацией органа местного самоуправления или по сокращению штатов.

1.4. Формирование кадрового резерва осуществляется в следующих целях:

- совершенствования деятельности по подбору и расстановке кадров для замещения муниципальных должностей муниципальной службы в Буинском муниципальном районе РТ (далее - "муниципальные должности");

- улучшения качественного состава муниципальных служащих Буинского муниципального района РТ;

- своевременного удовлетворения потребности в кадрах Буинского муниципального района РТ;

- 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.

1.5. 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.

1.6. В Буинском муниципальном районе РТ формируются следующие виды кадрового резерва:

- кадровый резерв на замещение муниципальных должностей;

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

1.8. Кадровый резерв формируется ежегодно на основе результатов соответствующих отборочных мероприятий с учетом прогноза текущей и перспективной потребности в персонале.

1.9. Кадровый резерв оформляется в виде перечня лиц отдельно по каждому виду в соответствии с п. 1.6 настоящего Положения. Решение о дополнении кадрового резерва и исключении из него оформляется распоряжением Главы Буинского муниципального района.

1.10. Организационную, координирующую, методическую и контрольную функции по формированию и работе с резервом муниципальных служащих выполняет организационный отдел.

2. Порядок формирования кадрового резерва на замещение муниципальных должностей

2.1. Кадровый резерв на замещение муниципальных должностей формируется из числа:

- муниципальных служащих;
- руководителей и специалистов городских 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 специалистом организационного отдела.

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.

Ежегодно руководители структурных подразделений проводят анализ кадрового резерва муниципальных должностей в своем подразделении, 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 исключении. Одновременно рассматриваются новые кандидатуры для зачисления в кадровый резерв. Порядок пополнения резерва сохраняется тот же, что и при формировании.

2.5. 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.

2.8. Состав лиц, включенных в кадровый резерв на замещение муниципальных должностей (согласно утвержденному перечню муниципальных должностей), утверждается постановлением главы Буинского муниципального района.

2.9. 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.

2.10. 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 Буинского муниципального района по представлению начальником организационного отдела, согласованному с руководителем соответствующего структурного подразделения.

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

2.12. 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. Порядок формирования кадрового резерва из числа лиц, прекративших полномочия или уволенных с муниципальной службы

3.1. В кадровый резерв из числа лиц, прекративших полномочия и/или уволенных с муниципальной службы, включаются:

- лица, уволенные с муниципальной службы в связи с ликвидацией структурного подразделения или по сокращению штатов (далее - "сокращенные муниципальные служащие");
- лица, замещавшие выборные муниципальные должности и прекратившие полномочия в связи с истечением установленного срока полномочий (далее - "лица, замещавшие выборные муниципальные должности");
- лица, замещавшие муниципальные должности муниципальной службы и прекратившие полномочия в связи с истечением установленного срока полномочий лиц, замещавших выборные муниципальные должности.

3.2. Специалист организационного отдела в течение месяца со дня увольнения лиц, указанных в п. 3.1 настоящего Положения, формируют список лиц, включенных в кадровый резерв из числа муниципальных служащих, прекративших полномочия и/или уволенных с муниципальной службы, и направляет его на утверждение.

3.3. Правовое положение муниципальных служащих, указанных в п. 3.1 настоящего Положения, определяется в соответствии с действующим законодательством о муниципальной службе и нормативно-правовыми актами.

3.4. Муниципальные служащие, включенные в состав кадрового резерва из числа лиц, прекративших полномочия и/или уволенных с муниципальной службы, находятся в кадровом резерве до поступления вновь на муниципальную службу, но не более одного года.

3.5. Муниципальные служащие, указанные в п. 3.1 настоящего Положения, включаются в кадровый резерв на замещение муниципальных должностей в порядке, установленном данным Положением. Включение их в кадровый резерв на замещение муниципальных должностей является основанием для исключения из кадрового резерва из числа лиц, прекративших полномочия и/или уволенных с муниципальной службы.

4. Организация работы с кадровым резервом

4.1. Теоретическая и практическая подготовка лиц, включенных в кадровый резерв, является составной частью сложившейся в мэрии города системы подготовки и переподготовки кадров и предусматривается при формировании бюджета города.

4.2. 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.

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

4.4. Заместители главы, руководитель аппарата, руководители структурных подразделений осуществляют руководство индивидуальной подготовкой кандидатов, зачисленных в кадровый резерв.

Руководители структурных подразделений аппарата составляют для лиц, включенных в кадровый резерв на замещение муниципальных должностей своего подразделения, индивидуальные планы подготовки, контролируют их исполнение, делают ежегодно заключение о возможности или невозможности рекомендовать кандидата на замещение вакантной муниципальной должности.

4.5. Организационный отдел:

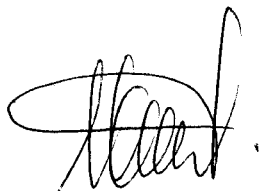
- разрабатывает методические рекомендации по методам и формам работы с резервом;
- организует изучение федеральных законов, нормативно-правовых актов вышестоящих органов, постановлений Главы района, зачисленными в кадровый резерв на замещение муниципальных должностей;
- контролирует наличие у них индивидуального плана подготовки;
- готовит, в случае необходимости, проекты распоряжений о направлении муниципальных служащих на подготовку (переподготовку), повышение квалификации;
- вносит предложения по совершенствованию работы с кадровым резервом.

4.6. Общее руководство работой с кадровым резервом осуществляет руководитель аппарата, который несет полную ответственность за формирование и подготовку резерва; ставит задачи перед руководителями структурных подразделений по организации работы с резервом и осуществляет через отдел по работе с кадрами контроль за их исполнением; заслушивает отчеты руководителей структурных подразделений о работе с резервом, оценивает ее состояние и эффективность.

5. Порядок участия лиц, находящихся в кадровом резерве На замещение муниципальных должностей, в замещении должностей муниципальной службы

5.1. Лица, включенные в кадровый резерв, имеют право подать заявление для участия в конкурсе на замещение вакантной муниципальной должности муниципальной службы при отсутствии ограничений, предусмотренных Положением о проведении конкурса на замещение вакантной муниципальной должности муниципальной службы.

Руководитель аппарата



П.Н. Белов