РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

«СУЛИНСКОЕ СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ»

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**СУЛИНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

21.09.2018 года № 80

х.Сулин

|  |
| --- |
| Об утверждении Порядка формирования и подготовки муниципального резерва управленческих кадров Сулинского сельского поселения |

В соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Областным законом от 09.10.2007 № 786-ЗС «О муниципальной службе в Ростовской области» Администрация Сулинского сельского поселения **постановляет:**

1. Утвердить Порядок формирования и подготовки муниципального резерва управленческих кадров Сулинского сельского поселения, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление подлежит размещению в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и вступает в силу со дня его официального обнародования .

3. Контроль за выполнением постановления оставляю за собой.

Глава Администрации

Сулинского сельского поселения И.В.Ломатченко

Управляющий делами

Администрации Сулинского сельского поселения егтярева

Приложение

к постановлению

Администрации

Сулинского сельского поселения

от 21.09.2018 № 80

ПОРЯДОК

формирования и подготовки муниципального резерва управленческих кадров Сулинского сельского поселения

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок определяет механизм подбора кандидатов для формирования муниципального резерва управленческих кадров (далее – муниципальный резерв).

1.2. Муниципальным резервом является специально сформированная на основе индивидуального отбора и комплексной оценки группа перспективных работников, положительно оцениваемая по результатам предыдущей работы (службы, учебы), соответствующая установленным требованиям и обладающая необходимыми профессиональными и личностными качествами для замещения руководящих должностей в сфере муниципального управления.

1.3. Муниципальный резерв формируется для замещения руководящих должностей в сфере муниципального управления по следующей группе:

должности муниципальной службы высшей группы в аппарате Администрации Сулинского сельского поселения.

1.4. Формирование муниципального резерва осуществляется комиссией по формированию и работе с муниципальным резервом управленческих кадров Администрации Сулинского сельского поселения.

1.5. Муниципальный резерв является одним из основных источников замещения руководящих должностей в Администрации Сулинского сельского поселения, ее органах.

2. Подбор кандидатов

для включения в муниципальный резерв, источники его формирования

2.1. Выявление кандидатов на включение в муниципальный резерв осуществляется на основе методик, не противоречащих действующему законодательству, а также при использовании нескольких методик.

2.2. Отбор кандидатов в муниципальный резерв проводится в целях установления профессиональной пригодности лиц, изъявивших желание или кандидатуры которых были рекомендованы для включения в муниципальный резерв для замещения руководящих должностей в сфере муниципального управления.

2.3. Выдвижение граждан в качестве кандидатов для включения в муниципальный резерв осуществляется:

2.3.1. Путем самовыдвижения граждан, имеющих управленческий опыт и (или) занимающих руководящие должности.

2.3.2. По рекомендации, по форме, согласно приложению № 1 к Порядку формирования и подготовки муниципального резерва управленческих кадров:

руководителей государственных органов;

руководителей органов местного самоуправления;

руководителей предприятий, организаций и учреждений независимо от форм собственности, расположенных на территории муниципального образования;

руководителей общественных организаций.

2.4. Выдвижение и включение в муниципальный резерв производится только с согласия кандидата.

2.5. Объявление о формировании муниципального резерва публикуется в официальном выпуске органов местного самоуправления Сулинского сельского поселения «Вести власти» и размещается на официальном сайте Администрации Сулинского сельского поселения в информационно-коммуникационной сети «Интернет».

В объявлении указываются: место и сроки приема документов, требования, предъявляемые к кандидатам.

2.6. Гражданин, претендующий на включение в резерв управленческих кадров, представляет в Администрацию Сулинского сельского поселения:

личное заявление (приложение № 2 к Порядку формирования и подготовки муниципального резерва управленческих кадров);

собственноручно заполненную и подписанную анкету с приложение фотографии размером 3х4 (приложению № 3 к Порядку формирования и подготовки муниципального резерва управленческих кадров;

паспорт или заменяющий его документ;

документы, подтверждающие профессиональное образование, стаж работы, квалификацию (представляются подлинники или копии, заверенные кадровой службой по месту работы либо нотариально);

копию трудовой книжки;

рекомендации;

конкурсные задания, если это предусмотрено методом оценки кандидатов.

2.7. На основании решения комиссии по формированию и работе с резервом управленческих кадров муниципального образования «Сулинское сельское поселение» формируются списки лиц, включенных в муниципальный резерв, которые утверждаются распоряжением Администрации Сулинского сельского поселения. Формирование и утверждение списков лиц, включенных в муниципальный резерв, осуществляется в течение 30 календарных дней со дня принятия комиссией решения о включении кандидатов в муниципальный резерв.

2.8. Лица, включенные в кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы, могут быть включены в муниципальный резерв по соответствующим должностям без прохождения отборочных процедур.

2.9. Информация о лицах, включенных в муниципальный резерв, размещается в открытом доступе на официальном сайте Администрации Сулинского сельского поселения.

3. Критерии оценки кандидатов на включение в муниципальный резерв управленческих кадров

3.1. Оценка кандидатов для включения в муниципальный резерв осуществляется по основным (формальным) критериям и критериям оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

3.2. К основным (формальным) критериям оценки:

наличие гражданства Российской Федерации;

наличие высшего профессионального образования;

возраст от 25 до 50 лет (предпочтительно);

замещение руководящей должности;

владение знаниями в области современных информационно-коммуникационных технологий;

видение перспектив развития Сулинского сельского поселения;

высокий личностно-профессиональный потенциал и мотивация к участию в резерве управленческих кадров;

отсутствие судимости.

3.3. Критерии оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов:

уровень высшего профессионального образования (уровень, профиль и качество основного и дополнительного профессионального образования);

наличие опыта управленческой деятельности;

способность анализировать информацию и принимать обоснованные решения;

способность объективно оценивать свою работу и работу коллектива;

стратегическое мышление (целостное видение процессов, способность к планированию и предвидению последствий принимаемых решений);

активность профессиональной позиции (стремление проявлять инициативу при решении поставленных задач, готовность прилагать существенные усилия для получения наилучшего результата);

наличие лидерских качеств;

наличие организаторских способностей;

наличие аналитических способностей (уровень системности и гибкости мышления, позволяющий решать сложные задачи, требующие анализа и структурирования информации; способность находить новые, нестандартные решения);

добросовестность;

коммуникативность (соблюдение этики делового общения; способность аргументировано отстаивать собственную точку зрения и убеждать оппонентов; владение навыками ведения деловых переговоров);

ответственность.

3.4. При оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов Комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований, предъявляемых к должности, на замещение которой претендует кандидат.

3.5. К кандидату применяются методы оценки по выбору Комиссии (приложение № 4 к Порядку формирования и подготовки муниципального резерва управленческих кадров). Применение методов оценки не является обязательным. Допускается применение иных методов, не противоречащих действующему законодательству.

3.6. Каждому кандидату на включение в муниципальный резерв сообщается о результатах оценки в письменной форме не позднее 10 календарных дней со дня ее завершения.

4. Формы работы с лицами, состоящими в муниципальном резерве управленческих кадров

4.1. Основными задачами работы с муниципальным резервом являются совершенствование профессиональных знаний, управленческих навыков, опыта, развитие деловых и личностных качеств у лиц, включенных в муниципальный резерв.

4.2. Для реализации задач, изложенных в пункте 4.1 настоящего Порядка, могут использоваться следующие формы работы с лицами, состоящими в муниципальном резерве:

4.2.1. Стажировка.

4.2.2. Направление лица, состоящего в муниципальном резерве, на профессиональную переподготовку, повышение квалификации в образовательные учреждения профессионального образования.

4.2.3. Самостоятельная теоретическая подготовка.

4.2.4. Участие лица, состоящего в муниципальном резерве, в подготовке и проведении семинаров, конференций, совещаний, проводимых органами местного самоуправления, муниципальным предприятием и учреждением.

4.3. Для подготовки лиц, включенных в муниципальный резерв, могут использоваться иные формы, не противоречащие законодательству Российской Федерации и законодательству Ростовской области.

4.4. Подготовка муниципальных служащих и иных лиц, состоящих в муниципальном резерве, осуществляется в соответствии с индивидуальными планами профессионального развития (приложение № 5 к Порядку формирования и подготовки муниципального резерва управленческих кадров).

5. Источники и порядок финансирования формирования, ведения, подготовки и использования муниципального резерва управленческих кадров

5.1. Источником финансирования формирования, ведения, подготовки и использования муниципального резерва управленческих кадров, являются:

в отношении лиц, замещающих должности муниципальной службы – средства местного бюджета.

5.2. Финансирование расходов, связанных с формированием, ведением, подготовкой и использованием муниципального резерва управленческих кадров, осуществляется в соответствии с положениями Бюджетного кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ростовской области, а также муниципальными нормативными правовыми актами.

5.3. Финансирование мероприятий по формированию муниципального резерва управленческих кадров осуществляется в рамках соответствующих муниципальных целевых программ, принятых на среднесрочную (долгосрочную) перспективу.

6. Взаимодействие со средствами массовой информации по вопросу формирования, ведения, подготовки и использования муниципального резерва управленческих кадров

6.1. Информация о назначениях лиц, состоящих в муниципальном резерве, размещается в средствах массовой информации, в том числе:

на официальном сайте Администрации Сулинского сельского поселения (в течение 5 календарных дней после назначения);

в печатных средствах массовой информации.

6.2.  Подготовка специальных репортажей, статей о профессиональном продвижении лиц, состоящих в муниципальном резерве, осуществляется ежеквартально. В информации указывается на принадлежность лица к муниципальному резерву, причины его включения в резерв, успехи в профессиональной деятельности, результаты работы, краткие
биографические материалы.

7. Исключение из муниципального резерва

управленческих кадров

7.1. Муниципальный резерв подлежит обновлению. Комиссия ежегодно принимает решение по каждому лицу, включенному в муниципальный резерв, об оставлении его в составе резерва или об исключении из него.

7.2. Исключение из муниципального резерва осуществляется по следующим основаниям:

назначение на соответствующую руководящую должность;

в случае отказа от замещения предлагаемой должности;

по личному заявлению лица об исключении из муниципального резерва;

в случае смерти (гибели), либо признания безвестно отсутствующим, или объявления умершим на основании решения суда, вступившего в законную силу, лица, состоящего в муниципальном резерве;

невыполнение индивидуальных планов профессионального развития;

при возникновении установленных законодательством Российской Федерации и Ростовской области обстоятельств, препятствующих назначению лица, состоящего в муниципальном резерве, на соответствующую должность;

в иных случаях по предложению Комиссии.

7.3. Решение об исключении из муниципального резерва оформляется постановлением Администрации Сулинского сельского поселения и в течение 30 календарных дней доводится до сведения лица, состоящего в муниципальном резерве.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 1к Порядку формирования и подготовки муниципального резерва управленческих кадров Сулинского сельского поселения |

РЕКОМЕНДАЦИЯ

на\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество кандидата для включения в муниципальный резерв управленческих кадров)

Я,\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество, должность лица, дающего рекомендацию кандидату для включения в муниципальный резерв управленческих кадров)

рекомендую для включения в муниципальный резерв управленческих кадров

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество кандидата для включения в муниципальный резерв управленческих кадров)

Знаю \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (фамилия, и.о.) (период времени)

по совместной работе \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование организации)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(сведения о профессиональных достижениях кандидата с указанием фактов, конкретных показателей и достигнутых им результатов профессиональной деятельности)

Считаю кандидатуру \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (фамилия, имя, отчество кандидата)

достойной для включения в муниципальный резерв управленческих кадров

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (дата) (фамилия, имя, отчество) (подпись)

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 2к Порядку формирования и подготовки муниципального резерва управленческих кадров Сулинского сельского поселения |

ЗАЯВЛЕНИЕ

кандидата для включения в муниципальный резерв управленческих кадров

 Председателю комиссию по формированию

 и подготовке муниципального резерва

 управленческих кадров

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 От \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (Ф.И.О. кандидата)

 Проживающего по адресу: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Тел.: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Заявление

 Прошу Вас рассмотреть мою кандидатуру для включения в муниципальный резерв управленческих кадров на должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(наименование должности, на которую формируется муниципальный резерв управленческих кадров)

 С порядком формирования и подготовки муниципального резерва управленческих кадров ознакомлен (а).

 Прошу принять следующие документы:

 1.

 2.

 подпись (расшифровка подписи)

 дата

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение №3к Порядку формирования и подготовки муниципального резерва управленческих кадров Сулинского сельского поселения |

ФОРМА

анкеты кандидата на включение в муниципальный резерв управленческих кадров

Место для фотогра-фии

**Анкета кандидата на включение в муниципальный резерв**

**управленческих кадров**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (фамилия, имя, отчество)

1. **Общие сведения**

|  |  |
| --- | --- |
| Дата и место рождения: | Контакты:домашний телефонрабочий телефонмобильный телефонE-mail |
| Адрес проживания: |
| Индекс: | Область, район, населенный пункт: |
| Улица, дом, квартира:  |

**2. Профессиональное образование:**

(указываются сведения о базовом высшем профессиональном образовании и других полученных высших профессиональных образованиях)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Дата поступления | Дата окончания | Полное наименование учебного заведения, факультет, отделение(очное, заочное) | Специальность, квалификация, № диплома, дата выдачи |
|  |  |  |  |
| Тема дипломного проекта: |
|  |  |  |  |
| Тема дипломного проекта: |

**3. Дополнительное образование**

**(переподготовка, специализированные школы, аспирантура, докторантура, стажировки, курсы, семинары, тренинги)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Дата начала | Дата окончания | Полное название (переподготовка, повышение квалификации, аспирантура, семинары, тренинги), место проведения | Специальность, квалификация, № свидетельства, дата выдачи |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**4. Профессиональная деятельность в настоящее время**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Название организации или направление деятельности (для физических лиц), место нахождения | Название должности, с какого времени в этой должности | Количество подчиненных |
|  |  |  |
| Основное направление Вашей работы: |
| Ваши основные профессиональные достижения (в том числе наличие успешно реализованных проектов, опыт организации чего-либо «с нуля»): |
| Ваши сильные стороны как профессионала: |

**5. Выполняемая работа с начала трудовой деятельности (включая учебу в высших и средних специальных учебных заведениях, военную службу, работу по совместительству, предпринимательскую деятельность и** **т.п.).**

Примечание.

При заполнении данного раздела необходимо именовать организации так, как они назывались в свое время, военную службу записывать с указанием должности и номера воинской части.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Месяц и год | Должность с указаниеморганизации | Адресорганизации(в т.ч. за границей) |
| поступ­ления | ухода |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**6. Дополнительные сведения:**

|  |  |
| --- | --- |
| Знание компьютерных программ (указать каких) |  |
| Владение иностранными языками (укажите уровень владения: читаете и переводите со словарем, читаете и можете объясняться, владеете свободно) |  |
| Участие в деятельности общественных объединений, партий, движений, некоммерческих организаций (наименование организации, период участия в ее деятельности, в каком статусе участвовали) |  |
| Ваши увлечения, интересы, хобби |  |
| Иная информация, которую Вы хотите сообщить о себе |  |

**7. Имеете ли Вы классный чин (воинское или специальное звание), дата присвоения**

 **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**8. Имеете ли Вы государственные награды, иные награды и знаки отличия**

 **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 (указать какие, в каком году и за что награждены)

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**9. Были ли Вы за границей?**

 **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 (указать когда, где, с какой целью)

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Я, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, даю свое согласие на

 (фамилия, имя, отчество кандидата)

сбор, систематизацию, накопление, хранение, обновление, изменение, использование, передачу третьим лицам своих персональных данных для формирования муниципального резерва управленческих кадров.

Мне известно, что сообщение о себе в анкете заведомо ложных сведений может повлечь отказ во включении в муниципальный резерв управленческих кадров.

На проведение в отношении меня проверочных мероприятий согласен (согласна).

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

 (подпись) (инициалы, фамилия)

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 4к Порядку формирования и подготовки муниципального резерва управленческих кадров Сулинского сельского поселения |

МЕТОДЫ

оценки кандидатов в муниципальный резерв управленческих кадров

1. Метод индивидуального собеседования.

1.1. Индивидуальное собеседование проводится после тщательного изучения и оценки представленных кандидатом документов. Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах на вопросы, охватывающие основные, интересующие комиссию по формированию и подготовке муниципального резерва управленческих кадров (далее – Комиссия) темы, и позволяющие определить уровень необходимых профессиональных знаний кандидата, а также самооценку кандидатом его уровня профессиональных знаний и навыков, планах их совершенствования, мотивах служебной деятельности, активности гражданской позиции и т.д. Примерный перечень вопросов для индивидуального собеседования прилагается.

1.2. Индивидуальное собеседование может оцениваться по 100 бальной шкале.

1.3. По результатам индивидуального собеседования членами Комиссии могут выставляться следующие оценки кандидату:

от 76 до 100 баллов – превышает заявленные требования;

от 51 до 75 баллов – полностью соответствует заявленным требованиям;

от 26 до 50 баллов – частично соответствует заявленным требованиям;

от 0 до 25 баллов – не соответствует заявленным требованиям.

2. Метод групповых дискуссий.

2.1. Тематика проведения групповой дискуссии определяется Комиссией. Проведение групповых дискуссий осуществляется в свободной форме среди кандидатов по вопросам должностных обязанностей, специфики муниципального управления, для замещения которой кандидат дал согласие на рассмотрение и включение его кандидатуры в муниципальный резерв.

2.2. Данный метод оценки дает возможность выявить наиболее самостоятельных, активных, информированных, логически рассуждающих, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.

2.3. Участие кандидата в проведении групповой дискуссии может оцениваться по 100 бальной шкале.

2.4. Результаты дискуссии оцениваются членами Комиссии:

от 76 до 100 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументировано отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность исполнять взятые на себя обязательства;

от 51 до 75 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность исполнять взятые на себя обязательства;

от 26 до 50 баллов, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

от 0 до 25 баллов, если кандидат не раскрыл содержание практического вопроса, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные ошибки, в ходе дискуссии не проявил активность, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, неготовность исполнять взятые на себя обязательства.

3. Метод написания концепции развития муниципального образования.

3.1. Разработка концепции развития муниципального образования (далее – концепция) включает в себя написание обзорной работы по предложенной теме.

3.2. Требования к тексту:

объем текста от 3 до 10 страниц;

шрифт 14, Times New Roman через 1,5 интервала;

наличие стандартных ссылок на использованные источники литературы.

3.3. Оценка работы производится по качеству и глубине изложения материала, полноте раскрытия вопроса.

3.4. Работа может оцениваться членами Комиссии по 100 бальной шкале:

от 76 до 100 баллов – кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и качественно раскрыл тему, сумел проанализировать и дать оценку сложившейся социально-экономической ситуации в муниципальном образовании, сформулировал предложения по ее улучшению, правильно использовал категории, понятия и термины;

от 51 до 75 баллов, кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание темы, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил незначительные неточности в оценке социально-экономической ситуации в муниципальном образовании;

от 26 до 50 баллов, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание темы, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки в оценке социально-экономической ситуации в муниципальном образовании, не сформулировал предложения по ее улучшению;

от 0 до 25 баллов, если кандидат не раскрыл содержание темы, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки.

4. Метод тестирования.

4.1. Тестируемая область профессиональных знаний и навыков кандидатов должна быть обусловлена спецификой профессиональной деятельности, характером управленческой деятельности, на которую формируется муниципальный резерв.

4.2. Тестирование кандидатов проводится по единому перечню теоретических вопросов. Тестовые испытания проводятся в письменной форме. Каждый вопрос теста должен иметь не менее трех вариантов ответов, один из которых является правильным.

4.3. При проведении тестирования перечень нормативных правовых и иных источников, по которым будет проводиться тестирование, представляется кандидату по его требованию, в срок не более 5 рабочих дней до проведения тестирования.

4.4. Выполнение тестового задания может оцениваться Комиссией по 100 бальной шкале:

 за 25% правильных ответов – 25 баллов;

 за 26-50% правильных ответов – 50 баллов;

 за 51-75% правильных ответов – 75 баллов;

 за 76-100% правильных ответов – 100 баллов.

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ

при индивидуальном собеседовании

1. Почему Вы дали согласие на рассмотрение и включение Вашей кандидатуры в муниципальный резерв управленческих кадров?

2. Достижение, какой цели в развитии собственной карьеры Вы ставите перед собой, дав согласие на рассмотрение и включение Вашей кандидатуры в муниципальный резерв управленческих кадров?

3. Какую пользу Вы могли бы принести в случае назначения Вас на должность, для замещения которой Вы дали согласие на рассмотрение и включение Вашей кандидатуры в муниципальный резерв управленческих кадров?

4. Расскажите о Ваших знаниях, профессиональных навыках, опыте руководящей работы.

5. Какие должностные обязанности Вы выполняли?

6. Какие у Вас сложились отношения с коллективом, вышестоящим руководством на сегодняшнем месте работе?

7. Получали ли Вы ранее предложения о смене Вашего сегодняшнего места работы?

8. На какую зарплату в будущем Вы рассчитываете?

9. В случае назначения Вас на должность, для замещения которой Вы дали согласие на рассмотрение и включение Вашей кандидатуры в муниципальный резерв управленческих кадров, какими будут Ваши предложения по улучшению эффективности деятельности местной администрации, отраслевого (функционального) или территориального органа местной администрации?

10. Как Вы думаете, какие профессиональные и личностные качества необходимы для исполнения должностных обязанностей по должности, для замещения которой Вы дали согласие на рассмотрение и включение Вашей кандидатуры в муниципальный резерв управленческих кадров?

11. Какие, на Ваш взгляд, Ваши профессиональные знания и навыки будут наиболее полезны при работе на должности, для замещения которой Вы дали согласие на рассмотрение и включение Вашей кандидатуры в муниципальный резерв управленческих кадров?

12. Расскажите о Ваших самых важных достижениях, успехах в профессиональной деятельности за последние 3 года.

13. Что бы Вы отнесли к разряду Ваших неудач в профессиональной деятельности?

14. Занимаетесь ли Вы самообразованием?

15. Каковы, на Ваш взгляд, Ваши сильные стороны характера?

16. Каковы, на Ваш взгляд,  Ваши слабые стороны характера?

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 5к Порядку формирования и подготовки муниципального резерва управленческих кадров Сулинского сельского поселения |

ПЛАН
индивидуального развития муниципального служащего и лица, включенного в резерв управленческих кадров Сулинского сельского поселения

1. Общие сведения о муниципальном служащем и лице, включенном в резерв управленческих кадров муниципального образования

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1.1. | Ф.И.О. муниципального служащего и лица, включенного в резерв управленческих кадров муниципального образования (далее – кандидат) |  |
| 1.2. | Наименование должности, предполагаемой к замещению кандидатом  |  |
| 1.3. | Место работы кандидата, замещаемая им должность  |  |
| 1.4. | Образование (когда и какое учебное заведение окончил кандидат, ученая степень, ученое звание)  |  |
| 1.5. | Сведения о получении кандидатом дополнительного профессионального образования (профессиональная переподготовка и повышение квалификации) за предыдущие 3 года (вид дополнительного профессионального образования, дата, учебное заведение, наименование программы) |  |

2. Подготовка кандидата

2.1. Стажировка кандидата

2.1.1. Наименование организации, в которой планируется стажировка\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятие | Сроки проведения стажировки | Вид стажировки | Результаты прохождения стажировки |
|  |  |  |  |  |

2.2. Профессиональная переподготовка, повышение квалификации

2.2.1. Название организации, учебного заведения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Вид дополнительного профессионального образования | Направление обучения | Продолжительностьобучения (количество часов) | Вид итогового документа (номер и дата выдачи диплома, сертификата, свидетельства, удостоверения и т.д.) |
|  |  |  |  |  |

2.3. Самостоятельная подготовка кандидата

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятие | Сроки исполнения | Дата проведения собеседования с кандидатом по итогам выполнения мероприятия  | Результаты выполнения мероприятия |
|  |  |  |  |  |

2.4. Участие лица, состоящего в муниципальном резерве, в подготовке и проведении семинаров, конференций, совещаний и т.д.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятие | Сроки исполнения | Форма участия | Результаты выполнения мероприятия |
|  |  |  |  |  |

 Примечание:

 1. Каждый раздел формы плана индивидуального развития кандидата заполняется на отдельном листе.

2. План индивидуального развития заполняется ежеквартально по итогам выполнения запланированных мероприятий.

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Ф.И.О. и подпись кандидата

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_