

 ПРОЕКТ

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**Васильево-Ханжоновского сельского поселения**

**Неклиновского района Ростовской области**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

 " " 2018 г с. Васильево-Ханжоновка

**Об утверждении Положения**

**«О работе с муниципальным резервом управленческих кадров в Администрации Васильево-Ханжоновского сельского поселения»**

 В соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе
в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 09.02.2013 № 126 «О Комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом Ростовской области, Областным законом от 09.10.2007 № 786-ЗС «О муниципальной службе в Ростовской области», Областным законом от 09.10.2007 № 787-ЗС «О Реестре муниципальных должностей и Реестре должностей муниципальной службы в Ростовской области», иными правовыми актами Ростовской области, а также муниципальными правовыми актами, в целях реализации Общей концепции формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации Администрация Васильево-Ханжоновского сельского поселения **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить Положение «О работе с муниципальным резервом управленческих кадров в Администрации Васильево-Ханжоновского сельского поселения».
2. Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте Васильево-Ханжоновского сельского поселения.

3. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

4. Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Администрации

Васильево-Ханжоновского сельского поселения С.Н. Зацарная

Положение

О работе с муниципальным резервом управленческих кадров

1. Общие положения

1.1. Настоящие положение разработаны в целях реализации общей концепции формирования и использования резервов управленческих кадров, для развития единой системы формирования и подготовки муниципального резерва управленческих кадров, которая позволит эффективно использовать наиболее квалифицированные перспективные управленческие кадры, а также повысит эффективность процессов отбора и расстановки кадров.

 1.2 Положение подготовлено с учетом методических рекомендаций Правительства Ростовской области о работе с муниципальным резервом управленческих кадров.

1.3. Правовую основу работы с муниципальным резервом управленческих кадров (далее – муниципальный резерв) составляют Конституция Российской Федерации, Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе
в Российской Федерации», иные федеральные законы, Указ Президента Российской Федерации от 09.02.2013 № 126 «О Комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров», иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Устав Ростовской области, Областной закон от 09.10.2007 № 786-ЗС «О муниципальной службе в Ростовской области», Областной закон от 09.10.2007 № 787-ЗС «О Реестре муниципальных должностей и Реестре должностей муниципальной службы
в Ростовской области», иные правовые акты Ростовской области, а также Устав муниципального образования «Васильево-Ханжоновское сельское поселение», иные муниципальные правовые акты.

1.4. Под муниципальным резервом понимается специально сформированная
на основе индивидуального отбора и комплексной оценки группа перспективных работников, положительно оцениваемая по результатам предыдущей работы (службы, учебы), соответствующая требованиям, установленным комиссией
по формированию и подготовке муниципального резерва (далее – Комиссия),
и обладающая необходимыми профессиональными и личностными качествами
для замещения целевых должностей в сфере муниципального управления.

1.5. Под целевыми должностями понимаются руководящие должности
в Администрации Васильево-Ханжоновского сельского поселения, ее территориальных, отраслевых (функциональных) органах, а также муниципальных предприятиях и учреждениях, планируемые к замещению из муниципального резерва.

1.6. Порядок работы с муниципальным резервом утверждается Комиссией.

1.7. Субъектами формирования муниципального резерва являются Комиссия
и специалист по архивной, кадровой и правовой работе Администрации Васильево-Ханжоновского сельского поселения.

1.8. Специалист по архивной, кадровой и правовой работе Администрации Васильево-Ханжоновского сельского поселения,~~-~~обеспечивает организацию работы с муниципальным резервом и его эффективное использование.

 1.9. Комиссия осуществляет свою деятельность на основе положения «О комиссии по формированию и подготовке муниципального резерва управленческих кадров в Администрации Васильево-Ханжоновского сельского поселения»

.

2. Задачи и принципы формирования муниципального резерва

2.1. Задачи формирования муниципального резерва:

обеспечение непрерывности и преемственности кадрового обеспечения муниципального управления;

обеспечение замещения целевых должностей высококвалифицированными и результативными кадрами, способными решать широкий спектр управленческих задач;

содействие профессиональному и должностному росту управленческих кадров муниципальных образований.

2.2. Принципы формирования муниципального резерва:

взаимосвязь резервов управленческих кадров муниципального, регионального
и федерального уровней;

добровольность включения в муниципальный резерв;

равный доступ граждан к зачислению в муниципальный резерв в соответствии
с их способностями и профессиональной подготовкой;

гласность и доступность информации о формировании и функционировании муниципального резерва;

непрерывность работы с муниципальным резервом, постоянное обновление его состава;

эффективность использования муниципального резерва;

комплексный подход к оценке личностно-профессиональных ресурсов лиц, состоящих в муниципальном резерве (далее – резервисты) на основе анализа совокупности всех составляющих управленческого потенциала, а также факторов, влияющих на его развитие, с учетом как текущей эффективности
и результативности, так и потенциала личностно-профессионального развития;

объективность оценки профессиональных, личностных качеств и результатов служебной деятельности резервистов;

профессионализм и компетентность резервистов.

3. Определение потребности в муниципальном резерве

3.1. Для определения потребности в муниципальном резерве и формирования оптимальной численности муниципального резерва необходимо определить перечень целевых должностей.

Муниципальный резерв формируется для замещения следующих целевых должностей:

должности муниципальной службы высшей, главной и ведущей[[1]](#footnote-1) групп
в аппарате местной администрации;

должности муниципальной службы высшей, главной и ведущей[[2]](#footnote-2) групп
в территориальных органах местной администрации;

должности муниципальной службы главной и ведущей[[3]](#footnote-3) групп в отраслевых (функциональных) органах местной администрации;

должности руководителей муниципальных предприятий и учреждений.

3.2. При определении реальной потребности в управленческих кадрах местного самоуправления субъектами формирования муниципального резерва могут быть разработаны и утверждены механизмы учета целевых должностей.

Реализация механизмов учета целевых должностей возможна путем периодического (ежемесячного, ежеквартального) мониторинга кадрового состава
с целью выявления рисков высвобождения данных должностей.

При этом в первую очередь учитываются должности, подлежащие высвобождению в краткосрочной или среднесрочной перспективе по следующим причинам:

планирование назначения лица, замещающего целевую должность, на иную должность;

достижение в краткосрочной перспективе лицом, замещающим целевую должность, предельного возраста нахождения на муниципальной службе;

планируемое изменение организационно-штатной структуры;

высокий риск увольнения лица, замещающего целевую должность, либо временного прекращения им исполнения своих должностных обязанностей (в связи с болезнью, отпуском по уходу за ребенком и иными причинами).

3.3. Расчетная численность муниципального резерва определяется с учетом текущей и перспективной потребности в руководящих кадрах из расчета не менее одного кандидата на конкретную целевую должность.

4. Порядок выявления кандидатов на включение в муниципальный резерв

4.1. Выявление кандидатов на включение в муниципальный резерв может осуществляться субъектами формирования муниципального резерва посредством применения следующих методик:

проведение анкетирования и опросов в профессиональной среде;

проведение и анализ итогов профессиональных конкурсов (проведение, сбор
и анализ информации о результатах профессиональных конкурсов) проведенных органами местного самоуправления;

анализ документов, представленных гражданами для включения
в муниципальный резерв, в порядке самовыдвижения;

мониторинг иных источников информации (сбор и анализ информации
из различных источников о наиболее опытных, авторитетных, высокоэффективных и профессиональных управленческих кадрах и др.).

4.2. Источниками информации о наиболее опытных, авторитетных, высокоэффективных и профессиональных управленческих кадрах могут являться:

рекомендации руководителей органов местного самоуправления, государственных органов, организаций;

сведения о профессиональных достижениях граждан, размещенные
в средствах массовой информации;

анализ публикаций в периодических научных изданиях;

информация о лицах, награжденных государственными наградами, победителях конкурсов, авторах научных работ;

материалы научно-практических конференций;

результаты аттестации муниципальных служащих;

результаты мониторинга карьеры выпускников Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации;

банк данных центра занятости населения о работающих гражданах, желающих повысить свой социальный статус.

4.3. Выявление кандидатов на включение в муниципальный резерв может осуществляться на основе иных методик, не противоречащих действующему законодательству, а также при использовании нескольких методик.

5. Порядок отбора кандидатов, подлежащих включению

в муниципальный резерв

5.1. Отбор в муниципальный резерв проводится в целях определения талантливых, перспективных и успешных кандидатов, обладающих необходимыми профессионально-деловыми, личностными качествами, добившихся высоких достижений и практических результатов в работе и вносящих значимый вклад
в муниципальное развитие.

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

5.2.1. По рекомендации (приложение № 1):

руководителя (заместителя руководителя) Администрации Васильево-Ханжоновского сельского поселения;

руководителя (заместителя руководителя) территориального, отраслевого (функционального) органа местной администрации;

руководителя предприятия, организации и учреждения независимо от формы собственности, осуществляющего деятельность на территории муниципального образования;

руководителя (заместителя руководителя) территориального органа федерального органа исполнительной власти или его структурного подразделения
в муниципальном образовании, областного государственного органа.

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

5.3. Выдвижение и включение в муниципальный резерв производится
на добровольной основе.

5.4. Отбор кандидатов проводится в три этапа.

5.5. На первом этапе осуществляется прием документов кандидатов
на включение в муниципальный резерв.

5.5.1. Объявление о формировании муниципального резерва публикуется
на официальном сайте Администрации Васильево-Ханжоновского сельского поселения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

5.5.2. Перечень документов, необходимых для включения в муниципальный резерв, включает в себя:

письменное заявление на имя председателя Комиссии (приложение № 2);

собственноручно заполненную и подписанную анкету установленной формы
с приложением фотографии (приложение № 3);

копию паспорта или заменяющего его документа;

копии документов, подтверждающих необходимое профессиональное образование;

копии документов о дополнительном профессиональном образовании,
о присвоении ученой степени, ученого звания (*при наличии*);

копию трудовой книжки или иных документов, подтверждающих трудовую (служебную) деятельность кандидата;

рекомендации лиц, указанных в п. 5.2.1 к настоящему Положению (в случае выдвижения граждан для включения в муниципальный резерв по рекомендации данных лиц);

документы, характеризующие кандидата (характеристики, отзывы, результаты оценки личностно-деловых качеств и т.д.) (*при наличии*);

письменное согласие на обработку персональных данных, проверку предоставляемых кандидатом сведений, проведение оценочных мероприятий
в целях формирования муниципального резерва (приложение № 4).

5.5.3. Срок предоставления документов, указанных в п. 5.5.2 к настоящему Положению, составляет две недели с даты опубликования объявления о формировании муниципального резерва. Несвоевременное предоставление кандидатом документов, предоставление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления является основанием для отказа кандидату в их приеме.

5.5.4. На основании предоставленных документов специалист по архивной, кадровой и правовой работе Администрации Васильево-Ханжоновского сельского поселения в течение 30 дней осуществляет проверку полноты и достоверности предоставленных кандидатами документов.

5.6. На втором этапе субъектом формирования муниципального резерва проводится оценка кандидатов для включения в муниципальный резерв.

5.6.1. Для оценки кандидата применяются критерии и методы, предусмотренные в разделе 6 настоящего Положения.

5.6.2. Оценка кандидата может проводиться экспертными (рабочими) группами, сформированными Комиссией с учетом направлений деятельности целевых должностей и (или) с привлечением специализированных организаций, осуществляющих оценку персонала организаций.

5.6.3. В случае неявки кандидата для участия во втором этапе отбора его кандидатура снимается с рассмотрения.

5.7. На третьем этапе не позднее 7 апреля проводится заседание Комиссии.
По результатам оценки кандидатов Комиссией принимается одно из следующих решений:

о включении кандидата в муниципальный резерв;

об отказе во включении кандидата в муниципальный резерв.

5.8. На основании решений по каждому из кандидатов Комиссией формируется список резервистов.

5.9. Информация о резервистах размещается в открытом доступе
на официальном сайте местной администрации.

6. Оценка кандидатов на включение в муниципальный резерв

6.1. Оценка кандидатов на включение в муниципальный резерв осуществляется по основным (формальным) критериям и критериям оценки профессиональных
и личностных качеств кандидатов.

6.2. К основным (формальным) критериям оценки относятся: наличие гражданства Российской Федерации;

 наличие высшего образования;

возраст от 25 до 50 лет (предпочтительно);

для целевых должностей, относящихся к высшей группе должностей муниципальной службы, – опыт работы на руководящих должностях не менее 3 лет, для остальных должностей – наличие опыта работы на руководящих должностях предпочтительно.

6.3. Под критерием оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов понимается признак, оценочный показатель наличия знаний, умений
и навыков, необходимых для замещения целевой должности.

6.4. Для оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов применяются критерии, указанные в приложении № 5. Комиссия может устанавливать иные критерии, не противоречащие действующему законодательству.

6.5. Оценка кандидатов осуществляется с использованием не противоречащих действующему законодательству методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидата, включая:

6.5.1. Анализ представленных кандидатом для включения в муниципальный резерв документов.

Метод анализа документов заключается в осуществлении мероприятий
по изучению необходимой информации о кандидате из представленных документальных источников.

6.5.2. Индивидуальное собеседование.

Индивидуальное собеседование проводится после тщательного изучения
и оценки представленных кандидатом документов. Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах на вопросы, охватывающие основные интересующие субъекта формирования муниципального резерва темы и позволяющие определить уровень необходимых профессиональных знаний кандидата, а также самооценку кандидатом его уровня профессиональных знаний и умений, планах
их совершенствования, мотивах служебной деятельности, активности гражданской позиции и т.д.

6.5.3. Проведение тестирования:

Психологическое тестирование. Тестирование необходимо проводить
с использованием методов психологической диагностики оценки личностно-профессиональных качеств управленческих кадров. В процессе психологического тестирования оценке должны подлежать индивидуально-типологические особенности личности и профессиональные качества претендентов для включения в муниципальный резерв.

Профессиональное тестирование. Тестирование целесообразно проводить
по следующим направлениям (компетенциям): Конституция Российской Федерации, основы законодательства о местном самоуправлении, основы законодательства о муниципальной службе, основы законодательства
о противодействии коррупции на муниципальной службе, русский язык, основы делопроизводства и документооборота.

6.5.4. Проведение групповых дискуссий.

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

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

При реализации метода проведения групповых дискуссий целесообразно использовать инструменты и техники модерации.

6.5.5. Написание эссе.

Метод написания эссе заключается в представлении творческой работы
по предложенной теме.

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

6.7. К кандидату применяются методы оценки по выбору Комиссии. Применение всех перечисленных в пункте 6.5. настоящего Положения, методов оценки не является обязательным. Допускается применение иных методов, не противоречащих действующему законодательству.

7. Работа с резервистами

7.1. Основными задачами работы с муниципальным резервом является создание условий для развития личностно-профессиональных и управленческих ресурсов, совершенствования профессиональных знаний и умений, управленческого опыта, реализации потенциала резервистов.

7.2. Работа с резервистами может осуществляться в рамках муниципальной программы развития муниципальной службы либо плана работы с муниципальным резервом.

7.3. Для реализации задач, указанных в пункте 7.1 настоящего Положения, работа с резервистами может осуществляться по следующим направлениям:

7.3.1. Мониторинг динамики развития личностно-профессиональных
и управленческих ресурсов.

7.3.2. Стажировка.

Как форма практической подготовки резерва стажировка 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 обязанностей по должности, на которую лицо включено
в муниципальный резерв, и проверки его готовности к их исполнению.

Основными видами стажировки являются:

временное исполнение обязанностей на должностях, соответствующих
по уровню и специализации целевой должности, и способствующих выработке специальных практических навыков и умений;

участие на безвозмездной основе в исполнении обязанностей по целевой должности;

ознакомление резервистов (на практике) с порядком проведения мероприятий мониторингового и (или) экспертного характера (оперативное изучение обстановки и принятие мер на местах, инспекции, проверки и прочее).

Замещение должности муниципальной службы, должности руководителя муниципального учреждения или предприятия на период временного отсутствия лица, замещающего эту должность, резервистом производится на основании соответственно распоряжения Администрации Васильево-Ханжоновского сельского поселения.

Привлечение к стажировке на целевых должностях муниципальной службы допустимо при условии соответствия резервиста квалификационным требованиям
и соблюдения установленных законодательством ограничений и запретов.

7.3.3. Направление резервиста на профессиональную переподготовку, повышение квалификации в образовательные организации профессионального образования.

Обучение резервистов осуществляется в соответствии с перечнем направлений, установленных государственным образовательным стандартом дополнительного профессионального образования.

Определение видов, форм, сроков и специализаций обучения, выбор программ и образовательных организаций осуществляются с учетом задач и функций Администрации Васильево-Ханжоновского сельского поселения, ее территориальных, отраслевых (функциональных) органов, муниципального предприятия и учреждения, квалификационных требований
по целевой должности. Учитываются также индивидуальные рекомендации профессионального развития резервиста и его личностные особенности.

Профессиональная переподготовка, повышение квалификации может проводиться как с отрывом, так и без отрыва от выполнения должностных обязанностей.

Профессиональная переподготовка и повышение квалификации муниципального резерва осуществляется в образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию. Направление на обучение производится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и Ростовской области.

7.3.4. Привлечение резервистов:

к экспертной и аналитической работе;

к наставничеству;

к проектной деятельности;

к участию в подготовке и проведении семинаров, конференций, совещаний, проводимых органами местного самоуправления, муниципальными предприятиями
и учреждениями;

публикациям научно-практических материалов и др.

7.3.5. Самостоятельная теоретическая подготовка (обновление
и пополнение знаний по отдельным направлениям и вопросам теории
и практики муниципального управления).

7.3.6. Информационная и методическая поддержка резервистов.

7.4. Подготовка резервистов может осуществляться по иным направлениям,
не противоречащим действующему законодательству.

8. Индивидуальный план профессионального развития резервиста

8.1. Подготовка резервистов осуществляется в соответствии с индивидуальными планами профессионального развития (далее – индивидуальный план).

8.2. Индивидуальный план должен предусматривать конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение необходимых теоретических и практических знаний, умений и опыта, развитие профессиональных, деловых и личностных качеств, необходимых для замещения целевых должностей.

8.3. Разработка индивидуальных планов осуществляется в соответствии
с основными направлениями работы с резервистами, предусмотренными в разделе 7 настоящего Положения.

8.4. Индивидуальный план составляется не позднее чем через две недели после включения лица в муниципальный резерв по форме согласно приложению № 6.

8.5. Индивидуальный план составляется в двух экземплярах, один из которых находится у резервиста, второй – у специалиста по архивной, кадровой и правовой работе Администрации Васильево-Ханжоновского сельского поселения.

8.6. Индивидуальный план утверждает Глава Администрации Васильево-Ханжоновского сельского поселения либо его заместитель, курирующий соответствующее направление деятельности по целевой должности.

8.7. Резервисты не позднее 30 декабря представляют специалисту по архивной, кадровой и правовой работе Администрации Васильево-Ханжоновского сельского поселения отчеты о выполнении индивидуальных планов.

9. Основные функции специалиста по архивной, кадровой и правовой работе Администрации Васильево-Ханжоновского сельского поселения по работе с муниципальным резервом

9.1.  Специалист по архивной, кадровой и правовой работе Администрации Васильево-Ханжоновского сельского поселения осуществляет следующие функции по работе с муниципальным резервом:

обеспечение подготовки муниципальных правовых актов по вопросам формирования, ведения, подготовки и использования муниципального резерва;

определение потребности в муниципальном резерве;

размещение объявления о формировании муниципального резерва на официальном сайте Администрации Васильево-Ханжоновского сельского поселения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

консультирование по вопросам участия в муниципальном резерве;

проведение работы по выявлению кандидатур для включения
в муниципальный резерв;

прием представленных кандидатами в муниципальный резерв документов;

осуществление запросов и получение в установленном порядке информации
по вопросам, связанным с формированием муниципального резерва;

организация и участие в проведении оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов в муниципальный резерв;

участие в разработке вопросов тестирования для оценки профессиональных
и личностных качеств кандидатов в муниципальный резерв;

формирование предложений на включение в муниципальный резерв или исключение из него для последующего утверждения Комиссией;

размещение на официальном сайте Администрации Васильево-Ханжоновского сельского поселения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» информации о резервистах;

организация работы с резервистами;

разработка индивидуальных планов при непосредственном участии резервистов;

контроль выполнения индивидуальных планов;

анализ выполнения резервистами индивидуальных планов, при необходимости обеспечение их корректировки;

взаимодействие с образовательными организациями, на базе которых осуществляется профессиональная переподготовка и повышение квалификации резервистов;

направление в Комиссию предложения об исключении из муниципального резерва резервистов, не выполнивших индивидуальные планы;

внесение главе Администрации Васильево-Ханжоновского сельского поселения и руководителям ее территориальных, отраслевых (функциональных) органов, а также руководителям муниципальных предприятий, учреждений предложений по кандидатурам из муниципального резерва для назначения на вакантные руководящие должности;

формирование и внесение изменений в базу данных муниципального резерва;

ежегодная подготовка отчета о работе с муниципальным резервом, включающего оценку эффективности работы с муниципальным резервом, иных материалов и документов, связанных с муниципальным резервом;

иные функции по работе с муниципальным резервом, не противоречащие действующему законодательству.

10. Источники и порядок финансирования формирования, ведения, подготовки и использования муниципального резерва

10.1. Источником финансирования формирования, ведения, подготовки
и использования муниципального резерва являются:

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

в отношении лиц, замещающих должности в муниципальных предприятиях
и учреждениях – средства муниципальных предприятий и учреждений, внебюджетные средства;

в отношении граждан – внебюджетные средства.

10.2. Финансирование расходов, связанных с формированием, ведением, подготовкой и использованием муниципального резерва, осуществляется
в соответствии с положениями Бюджетного кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ростовской области, а также нормативными правовыми актами Администрации Васильево-Ханжоновского сельского поселения.

10.3. Финансирование мероприятий по формированию муниципального резерва осуществляется в рамках соответствующих муниципальных программ.

11. Порядок взаимодействия со средствами массовой информации по вопросам формирования, ведения, подготовки и использования муниципального резерва

11.1. Информация о назначениях резервистов в течение 5 рабочих дней после назначения размещается на официальном сайте Администрации Васильево-Ханжоновского сельского поселения. Данная информация также может быть размещена в иных средствах массовой информации (статьи о резервистах, с комментариями руководителей и краткими биографическими материалами).

11.2. Для информирования местного сообщества о формировании муниципального резерва на официальном сайте Администрации Васильево-Ханжоновского сельского поселения создается раздел «Муниципальный резерв управленческих кадров», в котором размещаются следующие сведения:

нормативная база по формированию и использованию муниципального резерва;

материалы о работе Комиссии (положение о Комиссии, ее состав, принятые решения);

информация об объявлении отбора в муниципальный резерв;

контактные данные Комиссии (ответственное должностное лицо (секретарь Комиссии)), график работы и номера телефонов, почтовый адрес и адрес электронной почты);

сведения о резервистах (фамилия, имя, отчество резервиста, основание включения в муниципальный резерв (решение Комиссии, дата, номер), должность, замещаемая на момент включения в муниципальный резерв, и должность,
на которую лицо, состоявшее в муниципальном резерве, назначено);

иные информационные материалы.

12. Исключение из муниципального резерва

12.1. Муниципальный резерв подлежит обновлению. Комиссия ежегодно принимает решение по каждому резервисту об оставлении его в составе резерва или об исключении из него.

12.2. Исключение из муниципального резерва может быть осуществлено
по следующим основаниям:

назначение на целевую должность;

достижение резервистом предельного возраста пребывания в резерве;

отказ от замещения предлагаемой должности;

предоставление кандидатом недостоверных сведений при включении его
в муниципальный резерв;

инициатива резервиста об исключении его из муниципального резерва с его личного согласия;

невыполнение индивидуальных планов;

по прочим обстоятельствам, делающим пребывание в муниципальном резерве или назначение из муниципального резерва невозможным (потеря гражданства, признание недееспособным, вступление в законную силу обвинительного приговора суда по уголовному делу, смерть и иные обстоятельства);

в иных случаях по решению Комиссии.

13. Оценка эффективности работы с муниципальным резервом

13.1. По результатам работы с муниципальным резервом не реже одного раза
в год, а также нарастающим итогом за два и три года, необходимо осуществлять оценку эффективности такой работы.

13.2. Основными показателями и критериями эффективности работы
с муниципальным резервом являются:

13.2.1. Показатель ЭфР1 – доля лиц, назначенных из муниципального резерва, по отношению к общему количеству лиц, включенных в муниципальный резерв
в течение календарного года.

Рекомендуется устанавливать следующие значения (критерии) для показателя ЭфР1:

при количестве лиц, включенных в резерв и назначенных из муниципального резерва до 10%, – низкая эффективность;

от 10 до 20% – средняя эффективность;

от 20 до 30% – высокая эффективность;

свыше 30% – очень высокая эффективность.

13.2.2. Показатель ЭфР2 – доля целевых должностей, на которые назначены резервисты, по отношению к общему количеству ставших вакантными целевых должностей в течение календарного года.

Рекомендуется устанавливать следующие значения (критерии) для показателя ЭфР2:

при замещении из числа всех вакантных целевых должностей резервистами до 30% – низкая эффективность;

от 30 до 50% – средняя эффективность;

от 50 до 70% – высокая эффективность;

свыше 70% – очень высокая эффективность.

13.3. В качестве дополнительных показателей эффективности работы
с муниципальным резервом могут быть использованы:

показатели эффективности привлечения и отбора в муниципальный резерв,
в частности – общий уровень развития личностно-профессиональных ресурсов резервистов, включая уровень образования, профессионального и управленческого опыта;

показатели личностно-профессионального развития и обучения резервистов, в частности – доля лиц, принявших участие в образовательных программах и мероприятиях в период нахождения в муниципальном резерве; удовлетворенность резервистов уровнем реализации мероприятий по профессиональному развитию, в которых они принимали участие; динамика изменения уровня развития личностно-профессиональных ресурсов резервистов; уровень личностно-профессиональных достижений резервистов.

13.4. Для каждого из показателей определяются индикаторы (критерии) его достижения с учетом накопленной кадровой статистики и сравнения текущего состояния работы с муниципальным резервом с предшествующими периодами,
а также состоянием аналогичных показателей по другим уровням резервов управленческих кадров.

Уточнение содержания показателей и индикаторов (критериев) эффективности работы с муниципальным резервом осуществляется по мере накопления данных кадровой статистики, анализа и обобщения практики работы с муниципальным резервом.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение №1 к постановлению АдминистрацииВасильево-Ханжоновского сельского поселения от .2018г., №  |

РЕКОМЕНДАЦИЯ

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

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

(фамилия, имя, отчество кандидата для включения в резерв)

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

(фамилия, имя, отчество, должность лица, дающего рекомендацию на кандидата на включение в резерв)

рекомендую для включения в муниципальный резерв управленческих кадров администрации Васильево-Ханжоновского сельского поселения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование муниципального образования)

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

(фамилия, имя, отчество кандидата для включения в резерв)

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

 (фамилия, и.о. кандидата) (период времени)

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

 (наименование организации)

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

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

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

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

 (фамилия, и.о. кандидата)

достойной для включения в муниципальный резерв управленческих кадров администрации \_ Васильево-Ханжоновского сельского поселения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование муниципального образования)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение №2 к постановлению АдминистрацииВасильево-Ханжоновского сельского поселения от 2018г., № |

Председателю комиссию по формированию
и подготовке муниципального резерва
управленческих кадров администрации
Васильево-Ханжоновского сельского поселения

(наименование муниципального образования)

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(Ф.И.О. кандидата)

проживающего по адресу:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

тел.:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

заявление.

Прошу рассмотреть мою кандидатуру на включение в муниципальный резерв управленческих кадров администрации \_\_ Васильево-Ханжоновского (наименование муниципального образования)

на должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование должности)

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

Приложения:

1. Анкета на \_\_\_ л. в 1 экз.

2. Копия паспорта на \_\_\_ л. в 1 экз.

3. Копия диплома об образовании на \_\_\_ л. в 1 экз.

4. Копия трудовой книжки на \_\_\_ л. в 1 экз.

5. Рекомендация на \_\_\_ л. в 1 экз.

6. Согласие на обработку персональных данных, проверку предоставляемых сведений, проведение оценочных мероприятий на \_\_\_ л. в 1 экз.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (дата) (подпись)

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение №3 к постановлению АдминистрацииВасильево-Ханжоновского сельского поселения от 2018г., № |

АНКЕТА

кандидата на включение в муниципальный резерв управленческих кадров

Место для фотогра-фии

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

 (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 образовании и других полученных высших 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**

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Датаначалаобучения | Дата окончанияобучения | Полное название (профессиональная переподготовка, повышение квалификации, аспирантура, семинары, тренинги), место проведения (название организации, город) | Специальность, квалификация,№ свидетельства, дата выдачи |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**4. Профессиональная деятельность в настоящее время**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Название организации или направление деятельности (для физических лиц), место нахождения | Наименование 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)

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

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (фамилия, инициалы) (подпись)

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение №4 к постановлению АдминистрацииВасильево-Ханжоновского сельского поселенияот 2018г., № |

СОГЛАСИЕ

на обработку персональных данных,проверку предоставляемых сведений,
проведение оценочных мероприятий

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

(фамилия, имя, отчество полностью)

проживающий(ая) по адресу: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

паспорт серия \_\_\_\_\_\_\_\_ номер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ выдан «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(наименование органа, выдавшего паспорт)

в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»
даю свое согласие на обработку (сбор, запись, систематизация, накопление, хранение,
уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение) администрации Васильево-Ханжоновского, расположенной по адресу: с. Васильево-Ханжоновка пер. Галухина, 4

 (наименование муниципального образования)

(далее – Оператор) своих персональных данных, предоставленных в целях формирования муниципального резерва управленческих кадров, в том числе:

- фамилия, имя, отчество, дата, место рождения;

- контактная информация (домашний адрес, номера рабочего, мобильного, домашнего телефонов, адрес электронной почты);

- фотография;

- серия, номер паспорта гражданина Российской Федерации, сведения о дате выдачи указанного документа и выдавшем его органе;

- образование;

- место работы, занимаемая должность;

- информация о трудовой деятельности;

- сведения о наградах;

- сведения о владении иностранными языками;

- сведения о близких родственниках (фамилия, имя, отчество, число, месяц, год и место рождения, место работы, должность, домашний адрес);

- сведения об отношении к воинской обязанности и воинском звании.

Я согласен(на), что представленные мной сведения будут собираться, накапливаться, храниться Оператором в указанных настоящим Согласием целях.

Я проинформирован(а), что под обработкой персональных данных понимаются действия (операции) с персональными данными в рамках выполнения Федерального закона от 27.07.2006
№ 152-ФЗ «О персональных данных», конфиденциальность персональных данных соблюдается
в рамках исполнения Оператором законодательства Российской Федерации.

Я согласен(на) на обработку моих персональных данных с использованием средств автоматизации и без использования таковых.

Хранение персональных данных в вышеуказанных целях может осуществляться в течение
10 лет, если иное не установлено законодательством.

Согласие действует со дня его подписания до даты его отзыва субъектом персональных данных в письменной форме. Я согласен(на) добровольно участвовать в оценочных процедурах
в рамках проводимого отбора в муниципальный резерв управленческих кадров.

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

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

(дата) (подпись)

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение №5 к постановлению АдминистрацииВасильево-Ханжоновского сельского поселения от .2018г., №  |

ПРИМЕРНЫЕ КРИТЕРИИ

оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов на включение в муниципальный резерв

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерий** | **Индикатор критерия** | **Методика оценки** | **Варианты оценки** | **Баллы** |
|  |  |  |  |  |
| Результативность и успешность | наличие успешно реализованных проектов | анализ документов;собеседование | - отсутствие реализованных проектов; | 0 |
| - наличие одного успешно реализованного проекта; | 1 |
| - наличие двух и более успешно реализованных проектов | 2 |
| опыт организации деловых процессов, проектной деятельности и пр. «с нуля» | анализ документов;собеседование | - отсутствие опыта; | 0 |
| - наличие опыта | 1 |
| наличие положительных отзывов (рекомендаций) о кандидате, характеризующих его как эффективного руководителя или специалиста высокого уровня | анализ документов | - отсутствие отзывов (рекомендаций); | 0 |
| - наличие одного отзыва (рекомендации); | 1 |
| - наличие двух и более отзывов (рекомендаций) | 2 |
| Профессиональная компетентность | уровень высшего образования  | анализ документов | - бакалавриат; | 1 |
| - магистратура, специалитет; | 2 |
| - ученая степень | 3 |
| опыт управленческой деятельности | анализ документов | - 0-1 год;- 1-3 лет;- 3-5 лет;- свыше 5 лет | 0123 |
| владение базовыми правовыми знаниями основ:- Конституции Российской Федерации;- Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ;- Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ;- Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ  | профессиональное тестирование | - 0-25% правильных ответов; | 0 |
| - 26-50% правильных ответов; | 1 |
| - 51-75% правильных ответов; | 2 |
| - 76-100% правильных ответов | 3 |
| широта использования профессиональных знаний при выполнении работ | собеседование, профессиональное тестирование | - используются узко специализированные знания в рамках одной области профессиональной служебной деятельности; | 1 |
| - используется широкий спектр знаний в рамках одной области профессиональной служебной деятельности; | 2 |
| - используется широкий спектр знаний в рамках нескольких смежных областей профессиональной служебной деятельности | 3 |
| наличие навыков планирования (стратегическое мышление, целостное видение процессов, предвидение последствий принимаемых решений) | собеседование, эссе,групповые дискуссии | - навыки планирования отсутствуют; | 0 |
| - планирование работы осуществляется, но носит несистемный характер; | 1 |
| - планирование работы осуществляется на основе комплексного анализа ситуации и точного определения приоритетов деятельности на определенную перспективу | 2 |
| активность профессиональной позиции | собеседование, групповые дискуссии, психологическое тестирование | - отсутствие выраженной профессиональной позиции (апатия при осуществлении профессиональной деятельности); | 0 |
| - слабо выраженная профессиональная позиция; | 1 |
| - высокий уровень стремления проявлять инициативу при решении поставленных задач, готовность прилагать существенные усилия для получения наилучшего результата | 2 |
| инновационность в работе (способность находить новые, нестандартные решения) | собеседование, эссе | - низкая (инновационные решения не генерируются); | 0 |
| - средняя (инновационные решения практически не генерируются); | 1 |
| - высокая (инновационные решения генерируются и реализуются в большом объеме) | 2 |
| Личностная компетентность | наличие лидерских качеств, организаторских способностей | собеседование,групповые дискуссии,психологическое тестирование | - неразвитость лидерских качеств, организаторских способностей; | 0 |
| - средний уровень лидерских и организаторских компетенций; | 1 |
| - высокий уровень лидерских качеств, организаторских способностей | 2 |
| наличие аналитических способностей | групповые дискуссии,эссе | - неразвитость аналитических способностей; | 0 |
| - средний уровень умений по анализу информации; | 1 |
| - высокий уровень системности и гибкости мышления, позволяющий решать сложные задачи, требующие анализа и структурирования информации | 2 |
| коммуникабельность (способность устанавливать и поддерживать деловые взаимоотношения, владение навыками ведения деловых переговоров) | собеседование, групповые дискуссии | - низкая (деловые контакты не выходят за рамки структурного подразделения); | 0 |
| - средняя (деловые контакты не выходят за рамки органа государственной власти, налаживание внешних деловых взаимоотношений осуществляется с трудом); | 1 |
| - высокая (спектр деловых контактов чрезвычайно широк, указанные взаимоотношения устанавливаются легко и поддерживаются в течение долгого времени) | 2 |
| способность аргументировано отстаивать собственную точку зрения и убеждать оппонентов | собеседование, групповые дискуссии | - нераскрытие содержания поставленного практического вопроса, неправильное использование основных категорий, понятий и терминов, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения; | 0 |
| - последовательное, но не в полном объеме раскрытие содержания поставленного практического вопроса, наличие навыков отстаивания собственной точки зрения; | 1 |
| - последовательное, в полном объеме, глубокое, качественное и аргументированное раскрытие содержания поставленного практического вопроса | 2 |
| Общеобразователь-ный уровень | уровень грамотности (умение правильно излагать мысли в устной речи и на письме, знание русского языка) | собеседование,эссе | - низкий уровень грамотности (допущение значительного количества речевых, орфографических и пунктуационных ошибок); | 0 |
| - средний уровень грамотности (допущение незначительного количества речевых, орфографических и пунктуационных ошибок); | 1 |
| - высокий уровень грамотности (отсутствие речевых, орфографических и пунктуационных ошибок) | 2 |
| уровень владения иностранными языками | анализ документов,собеседование | - невладение;- чтение и перевод со словарем; | 01 |
| - чтение и умение объясняться; | 2 |
| - свободное владение  | 3 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение №6 к постановлению АдминистрацииВасильево-Ханжоновскогосельского поселения от.2018г., № |

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮГлава Администрации Васильево-Ханжоновского сельского поселения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.Н.Зацарная\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2018года |

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

профессионального развития лица, состоящего в муниципальном резерве управленческих кадров

1. Общие сведения

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

2. Подготовка резервиста

2.1. Стажировка

2.1.1. Наименование организации, структурного подразделения, где планируется стажировка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятие | Срокипроведениястажировки | Видстажировки | Результатыпрохождения стажировки |
|  |  |  |  |  |

2.2. Профессиональная переподготовка, повышение квалификации

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

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

2.3. Самостоятельная подготовка

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятие | Сроки исполнения | Датапроведениясобеседованияс кандидатомпо итогамвыполнения мероприятия | Результаты выполнения мероприятия |
|  |  |  |  |  |

2.4. Участие резервиста в подготовке и проведении семинаров, конференций, совещаний и т.д.

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

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

Ф.И.О. и подпись резервиста

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

1. За исключением помощников (советников, консультантов) главы администрации муниципального образования, помощников, советников, консультантов. [↑](#footnote-ref-1)
2. За исключением помощников, советников, консультантов. [↑](#footnote-ref-2)
3. За исключением помощников, советников, консультантов. [↑](#footnote-ref-3)