РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

МИЛЛЕРОВСКИЙ РАЙОН

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

«ТРЕНЕВСКОЕ СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ»

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ТРЕНЕВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

6 августа 2018 года № 47 п. Долотинка

**Об утверждении Порядка формирования и подготовки**

**муниципального резерва управленческих кадров Администрации Треневского сельского поселения**

В целях реализации общей концепции формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации, одобренной Комиссией при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров (протокол № 5
от 29.11.2017), а также в целях повышения эффективности процессов отбора
и расстановки кадров, Администрация Треневского сельского поселения **постановляет:**

1. Утвердить Порядок формирования и подготовки муниципального резерва управленческих кадров Администрации Треневского сельского поселения, согласно приложению.

2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Администрации

Треневского сельского поселения И.П. Гаплевская

 Приложение

к постановлению Администрации

Треневского сельского поселения

от 06.08.2018 г. № 47

ПОРЯДОК

формирования и подготовки муниципального резерва управленческих кадров Администрации Треневского сельского поселения

(далее – Порядок)

1. Общие положения

1.1. Правовую основу работы с муниципальным резервом управленческих кадров Администрации Треневского сельского поселения (далее – муниципальный резерв) составляют Конституция Российской Федерации, Федеральный закон
от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», 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», Решение Собрания депутатов Треневского сельского поселения от 27.11.2017 № 70 «О Реестре муниципальных должностей и Реестре должностей муниципальной службы муниципального образования «Треневское сельское поселение».

1.2. 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 управленческих кадров Администрации Треневского сельского поселения (далее – Комиссия), и обладающая необходимыми профессиональными и личностными качествами для замещения целевых должностей в сфере муниципального управления.

1.3. Под целевыми должностями понимаются руководящие должности в местной администрации, отраслевых (функциональных) органах, а также муниципальных предприятиях и учреждениях, планируемые к замещению из муниципального резерва.

1.4. Порядок работы с муниципальным резервом утверждается Комиссией.

1.5. Субъектами формирования муниципального резерва являются Комиссия и специалист, ответственный за кадровую работу в Администрации Треневского сельского поселения.

1.6. Специалист по кадровой работе обеспечивает организацию работы с муниципальным резервом и его эффективное использование.

1.7. Комиссия осуществляет свою деятельность на основе положения, утвержденного постановлением Администрации Треневского сельского поселения.

1. 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.

2.2. Принципы формирования муниципального резерва:

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.

1. Определение потребности в муниципальном резерве

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

Муниципальный резерв формируется для замещения следующих целевых должностей муниципальной службы:

должности муниципальной службы высшей группы в Администрации Треневского сельского поселения;

должность руководителя муниципального учреждения.

3.1.1. К должностям муниципальной службы высшей группы в аппарате Администрации Треневского сельского поселения относятся:

Глава Администрации Треневского сельского поселения;

3.1.2. К должности руководителя муниципального учреждения Администрации Треневского сельского поселения относится:

Директор муниципального бюджетного учреждения культуры Треневского сельского поселения «Треневский информационно-культурный центр».

3.2. При определении реальной потребности в управленческих кадрах специалист по кадровой работе ежеквартально проводит мониторинг кадрового состава с целью выявления рисков высвобождения управленческих должностей муниципальной службы.

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

планирование назначения лица, замещающего должность, на иную должность;

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

планируемое изменение организационно-штатной структуры;

высокий риск увольнения лица, замещающего 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 осуществляется Комиссией посредством применения следующих методик:

проведение опросов в профессиональной среде;

проведение и анализ итогов профессиональных конкурсов (проведение, сбор и анализ информации о результатах профессиональных конкурсов, проведенных органами местного самоуправления на территории муниципального образования «Треневское сельское поселение»);

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;

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

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 Государственного казенного учреждения Ростовской области «Центр занятости населения г. Миллерово» 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 органа местного самоуправления;

руководителя отраслевого (функционального) органа Администрации Треневского сельского поселения;

руководителя предприятия, организации и учреждения независимо от формы собственности, осуществляющего деятельность на территории муниципального образования «Треневское сельское поселение».

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 Треневского сельского поселения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и (или) в периодическом печатном издании, определенном в качестве источника официального опубликования муниципальных правовых актов, не позднее 1 марта.

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, для работников аппарата Администрации Треневского сельского поселения включает в себя:

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

письменное согласие на обработку персональных данных, проверку предоставляемых кандидатом сведений, проведение оценочных мероприятий в целях формирования муниципального резерва (приложение № 3).

5.5.3. Перечень документов, необходимых для включения в муниципальный резерв, для претендентов, не являющихся работниками аппарата Администрации Треневского сельского поселения, включает в себя:

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

собственноручно заполненную и подписанную [анкету](http://www.donland.ru/Data/Sites/1/media/administration/organi/vakans_2007/anketa_071107.rar) по форме, установленной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с приложением фотографии;

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 настоящего Порядка (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 № 3).

5.5.4. Срок предоставления документов, указанных в п. 5.5.2 настоящего Порядка, составляет 20 календарных дней 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.

5.5.5. На основании предоставленных документов специалист по кадровой работе 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 Порядка.

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

5.7. На третьем этапе не позднее 20 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 Администрации Треневского сельского поселения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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 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 № 4. 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:

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. 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 Порядка 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 (приложение № 5).

7.3. Для реализации задач, указанных в пункте 7.1 настоящего Порядка, 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 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 на период временного отсутствия лица, замещающего эту должность, резервистом производится на основании соответственно распоряжения Администрации Треневского сельского поселения (по аппарату) или приказа руководителя муниципального учреждения.

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 Треневского сельского поселения, муниципального учреждения, квалификационных требований по 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 учреждениями;

к 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 Порядка.

8.4. Индивидуальный план составляется не позднее чем через две недели после включения лица в муниципальный резерв по форме согласно приложению № 7.

8.5. Индивидуальный план составляется в двух экземплярах, один из которых находится у резервиста, второй – у специалиста по кадровой работе.

8.6. Индивидуальный план утверждает Глава Администрации Треневского сельского поселения, курирующий соответствующее направление деятельности по соответствующей должности.

8.7. Резервисты не позднее 15 декабря представляют специалисту по кадровой работе отчеты о выполнении индивидуальных планов.

9. Основные функции специалиста по кадровой работе

с муниципальным резервом

9.1. Специалист по кадровой работе 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;

взаимодействие с муниципальным предприятием, учреждением по вопросам определения целевых должностей, выявления кандидатов на включение в муниципальный резерв и др.;

размещение объявления о формировании муниципального резерва на официальном сайте Администрации Треневского сельского поселения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и (или) в периодическом печатном издании, определенном в качестве источника официального опубликования муниципальных правовых актов;

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 Треневского сельского поселения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» информации о резервистах;

организация работы с резервистами;

оказание помощи в разработке 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 Треневского сельского поселения, руководителю муниципального учреждения предложения 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 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 муниципальными нормативными правовыми актами.

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 Треневского сельского поселения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». 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 Треневского сельского поселения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» создается раздел «Муниципальный резерв управленческих кадров», в котором размещаются следующие сведения:

нормативная база по формированию и использованию муниципального резерва (порядок формирования и использования соответствующих резервов, используемые методики);

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 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.

**Установить** 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.

**Установить** 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 Порядку

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

 (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 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование муниципального образования)

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

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

Приложение № 2

к Порядку

Председателю комиссию по формированию и подготовке муниципального резерва управленческих кадров администрации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование муниципального образования)

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

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

(Ф.И.О. кандидата)

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

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

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

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

заявление.

Прошу рассмотреть мою кандидатуру на включение в муниципальный резерв управленческих кадров администрации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (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 Порядку

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, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение) администрации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

 (наименование муниципального образования)

расположенной по адресу:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

(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 №4

к Порядку

ПРИМЕРНЫЕ КРИТЕРИИ

оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов на включение в муниципальный резерв

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Критерий | Индикатор критерия | Методика оценки | Варианты оценки | Баллы |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная компетентность | уровень высшего образования | анализ документов | – бакалавриат;– магистратура, специалитет;– ученая степень | 123 |
| 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;– 26-50% правильных ответов;– 51-75% правильных ответов;– 76-100% правильных ответов | 0123 |
|  | широта использования профессиональных знаний при выполнении работ | собеседование, профессиональное тестирование | – используются узко специализированные знания в рамках одной области профессиональной служебной деятельности;– используется широкий спектр знаний в рамках одной области профессиональной служебной деятельности;– используется широкий спектр знаний в рамках нескольких смежных областей профессиональной служебной деятельности | 123 |
| наличие навыков планирования (стратегическое мышление, целостное видение процессов, предвидение последствий принимаемых решений) | собеседование,эссе | – навыки планирования отсутствуют;– планирование работы осуществляется, но носит несистемный характер;– планирование работы осуществляется на основе комплексного анализа ситуации и точного определения приоритетов деятельности на определенную перспективу | 012 |
| активность профессиональной позиции | собеседование | – отсутствие выраженной профессиональной позиции (апатия при осуществлении профессиональной деятельности);– слабо выраженная профессиональная позиция;– высокий уровень стремления проявлять инициативу при решении поставленных задач, готовность прилагать существенные усилия для получения наилучшего результата | 012 |
| инновационность в работе (способность находить новые, нестандартные решения) | собеседование, эссе | – низкая (инновационные решения не генерируются); – средняя (инновационные решения практически не генерируются);– высокая (инновационные решения генерируются и реализуются в большом объеме) | 012 |
| Личная компетентность | наличие лидерских качеств, организаторских способностей | собеседование | – неразвитость лидерских качеств, организаторских способностей;– средний уровень лидерских и организаторских компетенций;– высокий уровень лидерских качеств, организаторских способностей | 012 |
| наличие аналитических способностей | собеседование | – неразвитость аналитических способностей;– средний уровень умений по анализу информации;– высокий уровень системности и гибкости мышления, позволяющий решать сложные задачи, требующие анализа и структурирования информации | 012 |
| коммуникабельность (способность устанавливать и поддерживать деловые взаимоотношения, владение навыками ведения деловых переговоров) | собеседование | – низкая (деловые контакты не выходят за рамки структурного подразделения);– средняя (деловые контакты не выходят за рамки органа государственной власти, налаживание внешних деловых взаимоотношений осуществляется с трудом);– высокая (спектр деловых контактов чрезвычайно широк, указанные взаимоотношения устанавливаются легко и поддерживаются в течение долгого времени) | 012 |
| способность аргументировано отстаивать собственную точку зрения и убеждать оппонентов | собеседование | – не раскрытие содержания поставленного практического вопроса, неправильное использование основных категорий, понятий и терминов, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения;– последовательное, но не в полном объеме раскрытие содержания поставленного практического вопроса, наличие навыков отстаивания собственной точки зрения;– последовательное, в полном объеме, глубокое, качественное и аргументированное раскрытие содержания поставленного практического вопроса | 012 |
| Общеобразовательный 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);– средний уровень грамотности (допущение незначительного количества речевых, орфографических и пунктуационных ошибок);– высокий уровень грамотности (отсутствие речевых, орфографических и пунктуационных ошибок) | 012 |
| уровень владения иностранными языками | анализ документов,собеседование | – не владение;– чтение и перевод со словарем;– чтение и умение объясняться;– свободное владение | 0123 |

Приложение № 5

к Порядку

ПЛАН
работы с муниципальным резервом управленческих кадров на 20\_\_ год

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование мероприятия | Срок реализации | Ответственные лица |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Определение потребности в муниципальном резерве | ежемясячно/ежеквартально | кадровая служба (специалист по кадровой работе) |
| 2. | Размещение объявления о формировании муниципального резерва на официальном сайте Администрации Миллеровского района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и (или) в периодическом печатном издании, определенном в качестве источника официального опубликования муниципальных правовых актов | до 1 марта | специалист по кадровой работе |
| 3. | Прием документов | по 20 марта | специалист по кадровой работе |
| 4. | Оценка кандидатов на включение в муниципальный резерв | с 25 мартапо 15 апреля | специалист по кадровой работе |
| 4.1. | анализ документов |
| 4.2. | индивидуальное собеседование |
| 4.3. | тестирование |
| 4.4. | написание эссе |
| 5. | Заседание Комиссии | до 20 апреля | председатель Комиссии, секретарь Комиссии |
| 6. | Выдача индивидуальных планов | до 30 апреля | глава администрации муниципального образования, заместитель главы администрации муниципального образования |
| 7. | Работа с резервистами | до 15 декабря | специалист по кадровой работе |
| 7.1. | направление на получение дополнительного профессионального образования  |
| 7.2. | стажировка |
| 7.3. | привлечение резервистов к различным видам работ (экспертная, аналитическая, научная, проектная работа, наставничество и пр.) |
| 7.4. | информационная и методическая поддержка |
| 8. | Представление резервистами отчетов о выполнении индивидуальных планов  | до 30 декабря | резервист,специалист по кадровой работе |
| 9. | Представление отчета о подготовке муниципального резерва, включая оценку эффективности работы с муниципальным резервом | до 1 марта следующего года | специалист по кадровой работе |

Приложение № 6

к Порядку

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(наименование должности руководителя органа местного самоуправления либо его заместителя, курирующего соответствующее направление деятельности по целевой должности) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(подпись) (фамилия, инициалы)«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

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 | Срокиисполнения | 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.