



**МОЙ
ДАГЕСТАН**
КОНКУРС УПРАВЛЕНЦЕВ

**МОЙ
ТАБАСАРАН**
КАДРОВЫЙ КОНКУРС





РЕСПУБЛИКА ДАГЕСТАН
ГЛАВА МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
«ТАБАСАРАНСКИЙ РАЙОН»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

08.10.2019г.

№ 234

**О муниципальном кадровом проекте
«Мой Дагестан – Мой Табасаран»**

В целях дальнейшего совершенствования кадровой политики на территории муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан **постановляю:**

1. Учредить муниципальный кадровый проект «Мой Дагестан – Мой Табасаран» (далее – Кадровый проект).

2. Определить Администрацию муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан организатором Кадрового проекта.

3. Администрации муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан в двухмесячный срок обеспечить проведение мероприятий, связанных с реализацией Кадрового проекта.

4. Утвердить Положение Кадрового проекта (приложение 1) и Методику Кадрового проекта (приложение 2).

5. Утвердить Положение о комиссии Кадрового проекта (приложение 3) и Состав комиссии Кадрового проекта (приложение 4).

6. Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания и подлежит официальному опубликованию в газете «Голос Табасарана» и размещению на официальном сайте администрации муниципального района «Табасаранский район» www.mr-tabasaran.ru.

7. Считать утратившим силу Постановление Администрации муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан № 64 от 09.06.2018 г. «Об утверждении Порядка формирования кадрового резерва должностей муниципальной службы администрации муниципального района «Табасаранский район» и работы с лицами, включенными в кадровый резерв».

8. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на руководителя аппарата администрации Абдулжелилова А.А.

Глава



М.С. Курбанов

ПОЛОЖЕНИЕ
о кадровом резерве «Мой Дагестан – Мой Табасаран»
для замещения вакантных управленческих должностей и должностей
муниципальной службы, относящихся к главной, ведущей и старшей
группе в органах местного самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок формирования, подготовки и использования кадрового резерва для оперативного замещения вакантных управленческих должностей в муниципальных унитарных предприятиях и муниципальных учреждениях, а также должностей, относящихся к главной, ведущей и старшей группам должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан (далее – кадровый резерв).

Под управленческими должностями в настоящем Положении понимаются должности руководителей муниципальных унитарных предприятий и муниципальных учреждений, созданных органами местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан.

Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 33 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и статьей 33 Закона Республики Дагестан от 11 марта 2008 года № 9 «О муниципальной службе в Республике Дагестан».

2. Резерв формируется из граждан Российской Федерации, имеющих необходимые личностные, профессиональные и деловые качества, опыт управленческой деятельности для замещения в установленном законодательством порядке управленческих должностей и должностей муниципальной службы.

Резерв может быть использован в связи с выдвижением кандидатур на замещение в соответствии с законодательством Российской Федерации должностей муниципальной службы, руководителя муниципальных унитарных предприятий и муниципальных учреждений, созданных органами местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан.

3. Основные задачи резерва:

обеспечение эффективности подбора, подготовки и расстановки управленческих кадров;

своевременное замещение вакантных управленческих должностей и должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан;

содействие формированию высокопрофессионального кадрового состава муниципальной службы;

содействие должностному росту муниципальных служащих;

создание банка данных о профессиональных руководителях в сфере государственного и муниципального управления.

4. Принципы формирования, подготовки и использования резерва:

добровольность включения в резерв;

единство основных требований, предъявляемых к кандидатам на включение в резерв;

эффективность подготовки и использования резерва;

гласность в формировании и работе с кадровым резервом;

ответственность руководителей органов местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан за формирование кадрового резерва и работу с ним;

плановость в работе с кадровым резервом.

5. Реестр лиц, включенных в резерв (далее - Реестр), представляет собой специально сформированный список муниципальных служащих и граждан, не состоящих на муниципальной службе, соответствующих квалификационным требованиям и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами для их назначения на должности муниципальной службы и управленческие должности, который ведется отделом кадров и делопроизводства администрации муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан (далее – Отдел кадров и делопроизводства).

Включение и исключение из реестра осуществляется Отделом кадров и делопроизводства на основании решения Комиссии по формированию и подготовке кадрового резерва для замещения вакантных управленческих должностей и должностей муниципальной службы (далее - Комиссия).

Реестры лиц, включенных в кадровый резерв, ведутся по форме, утверждаемой Комиссией.

6. Право на участие в конкурсном отборе для включения в резерв на замещение должностей муниципальной службы имеют граждане Российской Федерации, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие установленным законодательством Российской Федерации о муниципальной службе квалификационным требованиям для замещения должностей муниципальной службы.

Право на участие в конкурсном отборе для включения в резерв для оперативного замещения вакантных управленческих должностей в муниципальных унитарных предприятиях и муниципальных учреждениях

имеют граждане Российской Федерации, владеющие государственным языком Российской Федерации, имеющие высшее образование и отвечающие другим квалификационным требованиям.

7. Срок пребывания муниципального служащего (гражданина) в кадровом резерве составляет 3 года со дня его включения в кадровый резерв.

8. Включение муниципального служащего (гражданина) в кадровый резерв не влечет за собой обязательное назначение его на управленческую должность или должность муниципальной службы.

II. Формирование кадрового резерва

9. Кадровый резерв формируется путем включения граждан в Реестр лиц, включенных в кадровый резерв для замещения вакантных управленческих должностей и должностей муниципальной службы, в муниципальном образовании:

1) по результатам конкурсного отбора претендентов для включения в кадровый резерв;

2) по результатам аттестации муниципального служащего аттестационной комиссией и принятии решения о включении в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности муниципальной службы в порядке должностного роста.

10. Внесение граждан в Реестр лиц, включенных в кадровый резерв для замещения вакантных управленческих должностей, осуществляется с указанием группы управленческих должностей по сфере деятельности муниципальных унитарных предприятий и муниципальных учреждений, на которые они могут быть назначены.

11. Внесение граждан в Реестр лиц, включенных в кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы, осуществляется в соответствии с группой должностей, относящейся к главной, ведущей или старшей группе должностей муниципальной службы.

12. Отдел кадров и делопроизводства и Комиссия могут осуществлять полномочия по формированию кадрового резерва в поселениях и в других органах местного самоуправления, входящих в состав муниципального образования, на основании соответствующих Соглашений.

13. Конкурсный отбор проводится Комиссией по решению Главы муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан на основании:

1) ежегодно производимой Комиссией оценки вероятной потребности органов местного самоуправления в претендентах для замещения вакантных должностей. При оценке вероятной потребности в кадровом резерве учитываются:

- кадровая укомплектованность органа местного самоуправления или потребность муниципального унитарного предприятия или муниципального учреждения в кадровом резерве для замещения должности руководителя данных организаций;

- обеспеченность органа местного самоуправления кадровым резервом;
- вероятность появления в органах местного самоуправления вакантных должностей муниципальной службы, а также вероятность появления вакансии на должность руководителя муниципального унитарного предприятия или муниципального учреждения;
- прогноз исключения из кадрового резерва органа.

2) предложений органов местного самоуправления муниципальных образований, поселений, входящих в состав муниципального образования.

14. Информация о проведении конкурсного отбора на включение в кадровый резерв может публиковаться в республиканских и местных печатных средствах массовой информации и размещается на официальном сайте муниципального образования (<https://mr-tabasaran.ru>) и на республиканском портале государственной службы и кадров (<https://daggossluzhba.ru/>) не позднее чем за 21 день до дня проведения конкурсного отбора и содержит следующую информацию:

- наименование должности (группы должностей), для замещения которой формируется кадровый резерв;
- требования к претенденту на включение в кадровый резерв, предъявляемые к соответствующим управленческим должностям и должностям, относящимся к высшей группе должностей муниципальной службы;
- перечень документов, подлежащих представлению, место и время их приема;
- срок, до истечения которого принимаются указанные документы;
- дата, место и порядок проведения конкурса;
- сведения об источнике подробной информации о конкурсе (телефон, факс, электронная почта, электронный адрес сайта органа);
- иные информационные материалы.

15. Для участия претендентов, изъявивших желание участвовать в процедуре конкурсного отбора, в Отдел кадров и делопроизводства должны быть представлены следующие документы:

- личное заявление;
- собственноручно заполненная и подписанная анкета с фотографией, по форме утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.05.2005 № 667-р;
- копия паспорта или заменяющего его документа;
- копия трудовой книжки или иных документов, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина, заверенные в установленном порядке;
- копии документов о профессиональном образовании, а также по желанию гражданина о дополнительном профессиональном образовании, о наличии ученой степени и ученого звания.

Оригиналы соответствующих документов предъявляются претендентом лично по прибытии на конкурсный отбор.

Достоверность сведений, представленных гражданином, может проверяться дополнительно.

Заявление регистрируется в журнале регистрации документов на формирование кадрового резерва. Гражданину, подавшему заявление, выдается расписка в получении документов с указанием перечня и даты их получения.

16. Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления являются основанием для отказа гражданину в их приеме.

17. Комиссия получает письменное согласие от претендента на использование его персональных данных, указанных в представленной им анкете.

18. Конкурсный отбор претендентов для включения в кадровый резерв проводится Комиссией в два этапа.

19. На первом этапе формируется предварительный список претендентов в кадровый резерв путем изучения представленных документов и выявления соответствия претендента требованиям для замещения должностей руководителей муниципальных унитарных предприятий и муниципальных учреждений, установленным законодательством квалификационным требованиям для замещения должности муниципальной службы, а также соблюдения ограничений и запретов, установленных законодательством для муниципальных служащих, руководителей муниципальных унитарных предприятий и муниципальных учреждений.

Предварительный список претендентов должен включать в себя не менее двух претендентов конкурсного отбора на включение в кадровый резерв.

20. По истечении срока, установленного для принятия документов, Комиссия на основании представленных документов принимает одно из следующих решений:

- 1) о допуске претендента к прохождению второго этапа конкурсного отбора;
- 2) о мотивированном отказе претенденту в допуске к прохождению второго этапа конкурсного отбора;
- 3) о признании конкурсного отбора несостоявшимся.

21. Основанием для отказа Комиссией в участии претендентов во втором этапе конкурсного отбора является несоответствие претендента установленным законодательством квалификационным требованиям для замещения должности муниципальной службы, требованиям для замещения должностей руководителей муниципальных унитарных предприятий и муниципальных учреждений, а также несоблюдение ограничений и запретов, установленных законодательством для муниципальных служащих, руководителей муниципальных унитарных предприятий и муниципальных учреждений.

22. Конкурсный отбор должен быть признан Комиссией несостоявшимся в следующих случаях:

на конкурсный отбор заявлены менее двух претендентов;
по результатам первого этапа конкурсного отбора требованиям, указанным в пункте 19 настоящего Положения, соответствуют менее двух претендентов.

23. О принятом решении не позднее чем за 5 дней до проведения второго этапа конкурсного отбора Комиссия информирует в письменном виде претендентов и соответствующие органы местного самоуправления.

24. Претендент, не допущенный к участию в конкурсном отборе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

25. Комиссией может быть принято решение о проведении повторного конкурсного отбора, начиная с первого этапа, в порядке, установленном настоящим Положением для проведения конкурсного отбора.

26. На втором этапе конкурсного отбора Комиссия по методике, утверждаемой Комиссией, оценивает претендентов, включенных в предварительный список, на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих законодательству критериев оценки профессиональных и личностных качеств претендента с учетом методов оценки профессиональных и личностных качеств, установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов».

По итогам оценки каждый член Комиссии выставляет претенденту соответствующий балл, который заносится в конкурсный бюллетень, приобщаемый к протоколу заседания Комиссии. Оценка претендентов производится по 10-балльной системе.

После оценки всех претендентов конкурса и подсчета набранных претендентами баллов Комиссия определяет итоговый балл каждого из претендентов.

В кадровый резерв Комиссией могут рекомендоваться кандидаты из числа тех кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 70 процентов максимального балла.

27. По завершении конкурсного отбора в соответствии с решением Комиссии, оформленном в порядке, установленном положением о Комиссии, два претендента, набравшие наибольшее количество баллов во втором этапе конкурсного отбора включаются в кадровый резерв.

28. Всем претендентам, участвовавшим в конкурсном отборе, сообщается о результатах конкурсного отбора в письменной форме в течение 30 дней со дня его завершения.

Информация о результатах конкурсного отбора размещается на официальном сайте муниципального образования.

Информация о результатах конкурсного отбора, не позднее дня следующего за подведением результатов конкурса, направляется в Управление Администрации Главы и Правительства Республики Дагестан по

вопросам государственной службы, кадров и государственным наградам и размещается на Республиканском портале государственной службы и кадров (<https://daggossluzhba.ru/>).

В семидневный срок со дня завершения конкурсного отбора в Реестр лиц, включенных в кадровый резерв, вносится соответствующая запись.

29. Кандидат не допускается к участию в отборочных процедурах в случае:

- вступления в отношении его в законную силу обвинительного приговора суда, а также в случае наличия не снятой или не погашенной в установленном законодательством Российской Федерации порядке судимости;

- наличия гражданства иностранного государства либо вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства;

- несоответствия установленным пунктом 7 настоящего Положения требованиям к участникам конкурсного отбора в резерв.

30. Порядок проведения конкурсных процедур по отбору кандидатов определяется решением Комиссии.

31. Комиссия после обсуждения представленных кандидатур с учетом результатов оценки принимает решение о включении кандидата в резерв или об отклонении предлагаемой кандидатуры.

32. Срок пребывания в резерве без прохождения повторных конкурсных процедур не может превышать трех лет.

III. Порядок работы с кадровым резервом органа местного самоуправления

33. Подготовка лиц, состоящих в резерве, включает в себя:

- самоподготовку;
- повышение квалификации и профессиональную переподготовку;
- стажировку;

- участие в мероприятиях, обеспечивающих приобретение теоретических и практических навыков, необходимых для замещения соответствующих должностей.

Под стажировкой в настоящем Положении понимается изучение лицами, включенными в резерв, передового опыта и приобретение практических навыков и умений в ходе прохождения практики в органах государственной власти и местного самоуправления.

34. Подготовка граждан, включенных в кадровый резерв, осуществляется Отделом кадров и делопроизводства, на основании индивидуальных планов подготовки граждан, включенных в кадровый резерв.

Общее руководство работы с гражданами, включенными в кадровый резерв, осуществляется Комиссией.

35. Индивидуальные планы разрабатываются Отделом кадров и делопроизводства (при участии гражданина, состоящего в кадровом резерве) и утверждаются руководителем органа местного самоуправления.

36. В указанном плане должны быть предусмотрены конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение гражданином, включенным в кадровый резерв, необходимых теоретических и практических знаний, освоение характера будущей работы, выработку организаторских навыков.

37. В индивидуальном плане подготовки могут быть предусмотрены следующие формы работы:

- обучение современным методам и приемам организации управления, основам законодательства;

- выполнение отдельных заданий (поручений) по профилю должности, для замещения которой гражданин включен в кадровый резерв;

- временное исполнение обязанностей по должности, для замещения которой гражданин включен в кадровый резерв;

- участие в подготовке проектов муниципальных правовых актов;

- участие в работе конференций, совещаний, семинаров, комиссий, рабочих групп с целью ознакомления с новейшими достижениями в соответствующей области знаний и получения практических навыков в соответствии со специализацией по должности, для замещения которой гражданин включен в кадровый резерв.

38. По решению руководителя органа местного самоуправления гражданин, включенный в кадровый резерв, может быть направлен на учебу для профессиональной переподготовки и (или) повышения квалификации в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального, среднего профессионального и дополнительного профессионального образования.

39. Комиссией ежегодно утверждается список лиц из состава резерва, направляемых на курсы повышения квалификации, профессиональную переподготовку и стажировку.

40. Отчет о выполнении индивидуального плана, подписанный руководителем соответствующего органа местного самоуправления, представляется ежегодно до 1 декабря в Комиссию. Отчетный период начинается с момента включения претендента в кадровый резерв.

41. При образовании вакантной управленческой должности или должности муниципальной службы, назначение на которую осуществляется Главой муниципального образования, в случае его запроса Комиссия в течение трех рабочих дней направляет на рассмотрение Главы муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан список кандидатов для замещения данной должности из числа лиц, включенных в резерв, с учетом их образования, направления подготовки и должностных обязанностей по вакантной должности.

42. При образовании вакантной управленческой должности или должности муниципальной службы, Комиссия вправе рекомендовать кандидатов для замещения данной должности из числа лиц, включенных в

резерв, с учетом их образования, направления подготовки и должностных обязанностей по вакантной должности.

43. Лицо, состоящее в резерве, исключается из него по решению Комиссии:

- на основании письменного заявления указанного лица об исключении из резерва;

- в случае его назначения на должности, указанные в пункте 2 настоящего Положения;

- в случае признания его полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением, признания недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

- в случае выявления факта недостоверности сведений, содержащихся в документах, представленных для участия в конкурсе;

- в случае вступления в отношении указанного лица в законную силу обвинительного приговора суда;

- в случае выхода из гражданства Российской Федерации или приобретения гражданства другого государства, получения вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства;

- в случае достижения им возраста 55 лет;

- в случае его увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

МЕТОДИКА
проведения конкурса «Мой Дагестан – Мой Табасаран»
на замещение вакантных управленческих должностей и должностей
муниципальной службы, относящихся к главной, ведущей и старшей
группе в органах местного самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан и включение в кадровый
резерв органов местного самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан

I. Общие положения

1. Настоящая Методика направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава управленческих должностей и должностей муниципальной службы, относящихся к главной, ведущей и старшей группе в органах местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан (далее – кадровый состав) при проведении администрацией муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан (далее также – Администрация) конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы в Администрации и включение в кадровый резерв Администрации (далее также – конкурс, конкурсы, кадровый резерв).

2. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (муниципальных служащих), допущенных к участию в конкурсах (далее – кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих управленческих должностей и должностей муниципальной службы, относящихся к главной, ведущей и старшей группе в органах местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан (далее соответственно – квалификационные требования, оценка кандидатов).

II. Подготовка к проведению конкурса

3. Подготовка к проведению конкурса предусматривает выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее – методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необходимости актуализацию положений должностных регламентов муниципальных служащих Республики Дагестан, замещающих должности кадрового состава (далее соответственно – должностные регламенты

муниципальных служащих, муниципальных служащие), в отношении вакантных управленческих должностей и должностей муниципальной службы, на замещение которых планируется объявление конкурса.

4. Актуализация положений должностных регламентов муниципальных служащих осуществляется заинтересованным подразделением органа местного самоуправления муниципального района по согласованию с отделом кадров и делопроизводства Администрации.

5. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур используются следующие методы оценки:

- индивидуальное собеседование;
- проведение групповых дискуссий;
- тестирование.

6. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из вакантных управленческих должностей и групп должностей муниципальной службы в соответствии с методами оценки согласно приложению № 1 к настоящей Методике и описанием методов оценки согласно приложению № 2 к настоящей Методике.

7. Индивидуальное собеседование и тестирование проводятся для оценки профессионального уровня всех кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, таких профессиональных и личностных качеств, как стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям.

Групповые дискуссии проводятся дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение управленческих должностей и должностей муниципальной службы, относящихся к главной группе для оценки таких качеств, как лидерство, принятие управленческих решений.

8. Члены конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей кадрового состава и включение в кадровый резерв органов местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан (далее – конкурсная комиссия) вправе вносить предложения о применении иных методов оценки и формировании конкурсных заданий.

9. Конкурсные задания составляются по степени сложности.

III. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов

10. На официальных сайтах Администрации и на республиканском портале государственной службы и кадров (<https://daggossluzhba.ru/>) размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее – объявление о конкурсе).

11. Объявление о конкурсе должно включать в себя помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 Положения о конкурсе на замещение вакантных

должностей кадрового состава, сведения о методах оценки, а также положения должностного регламента, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности.

IV. Проведение конкурсов

12. Конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении муниципальной, гражданской или иного вида службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.

13. При обработке персональных данных в Администрации в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных принимаются правовые, организационные и технические меры или обеспечивается их принятие для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий в отношении персональных данных.

14. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование:

для оценки уровня владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о муниципальной службе и о противодействии коррупции, основ Конституции Республики Дагестан, законодательства Республики Дагестан о муниципальной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий;

для оценки знаний и умений по вопросам профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности кадрового состава.

15. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии. Члены конкурсной комиссии не позднее 3 рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.

16. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению представителя нанимателя ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур.

17. В ходе индивидуального собеседования конкурсной комиссией проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им других

конкурсных заданий, задаются вопросы с целью определения его профессионального уровня.

18. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению № 3 к настоящей Методике, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

19. Принятие решения конкурсной комиссией об определении победителя конкурса без проведения очного индивидуального собеседования конкурсной комиссии с кандидатом не допускается.

20. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, групповой дискуссии, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования.

21. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов.

22. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность кадрового состава (кандидат для включения в кадровый резерв) принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

23. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности кадрового состава по форме согласно приложению № 4 к настоящей Методике и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 5 к настоящей Методике.

Указанное решение (протокол) содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией.

24. В кадровый резерв конкурсной комиссией могут рекомендоваться кандидаты из числа тех кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 70 процентов максимального балла.

25. Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв по результатам конкурса на замещение вакантной должности кадрового состава оформляется в письменной форме либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Методике проведения конкурса
«Мой Дагестан – Мой Табасаран»
на замещение вакантных управленческих
должностей и должностей муниципальной
службы, относящихся к главной, ведущей и
старшей группе в органах местного
самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан и
включение в кадровый резерв органов местного
самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан

М Е Т О Д Ы

оценки профессиональных и личностных качеств граждан Российской Федерации (муниципальных служащих), которые применяются при проведении конкурсов на замещение вакантных управленческих должностей и должностей муниципальной службы относящихся к главной, ведущей и старшей группе в органах местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан и включение в кадровый резерв органов местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан

Категории должностей	Группы должностей	Основные должностные обязанности*	Методы оценки
1. Управленческие должности			тестирование; индивидуальное собеседование; проведение групповых дискуссий
2. Муниципальные служащие	главная старшая ведущая		тестирование; индивидуальное собеседование; проведение групповых дискуссий тестирование; индивидуальное собеседование

* Указываются в соответствии с должностным регламентом.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Методике проведения конкурса
«Мой Дагестан – Мой Табасаран»
на замещение вакантных управленческих
должностей и должностей муниципальной
службы, относящихся к главной, ведущей и
старшей группе в органах местного
самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан и
включение в кадровый резерв органов местного
самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан

О П И С А Н И Е

**методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан
Российской Федерации (муниципальных служащих), которые
применяются при проведении конкурсов на замещение вакантных
управленческих должностей и должностей муниципальной службы
относящихся к главной, ведущей и старшей группе в органах местного
самоуправления муниципального района «Табасаранский район»
Республики Дагестан и включение в кадровый резерв органов местного
самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан**

I. Тестирование

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатом на замещение вакантных управленческих должностей и должностей муниципальной службы относящихся к главной, ведущей и старшей группе в органах местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан и включение в кадровый резерв органов местного самоуправления муниципального района

«Табасаранский район» Республики Дагестан языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о муниципальной службе и о противодействии коррупции, основ Конституции Республики Дагестан, законодательства Республики Дагестан о муниципальной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом по соответствующей должности гражданской службы.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов.

Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, а вторая часть – по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой планируется объявление конкурса (далее – вакантная должность гражданской службы) (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Уровень сложности тестовых заданий возрастает в прямой зависимости от категории и группы должностей гражданской службы. Чем выше категория и группа должностей гражданской службы, тем больший объем знаний и умений требуется для их прохождения.

На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа.

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

В ходе тестирования не допускается использование кандидатами специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, выход кандидатов за пределы помещения, в котором проходит тестирование.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

5 баллов, если даны правильные ответы на 100 проц. вопросов;

4 балла, если даны правильные ответы на 95 – 99 проц. вопросов;

3 балла, если даны правильные ответы на 85 – 94 проц. вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на 75 – 84 проц. вопросов;

1 балл, если даны правильные ответы на 70 – 74 проц. вопросов;

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

II. Индивидуальное собеседование

В рамках индивидуального собеседования задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

В этих целях с учетом должностных обязанностей по вакантной должности кадрового состава составляется перечень вопросов по каждой вакантной должности группы должностей, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем подразделения органа местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан на замещение вакантной должности кадрового проекта в котором проводится

конкурс, или руководителем подразделения администрации муниципального района «Табасаранский район», в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей муниципальной службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

О результатах проведения предварительного индивидуального собеседования в случае его проведения до заседания конкурсной комиссии конкурсная комиссия информируется проводившим его лицом в форме устного доклада в ходе заседания конкурсной комиссии.

Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе заседания конкурсной комиссии является обязательным.

Индивидуальное собеседование проводится в форме свободной беседы с кандидатом по теме его будущей профессиональной служебной деятельности, в ходе которой конкурсной комиссией проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных заданий, задаются вопросы с целью определения его профессионального уровня.

Оценка результатов индивидуального собеседования производится по 10-балльной системе. По итогам индивидуального собеседования каждый член конкурсной комиссии выставляет кандидату соответствующий балл, который заносится в конкурсный бюллетень при необходимости с краткой мотивировкой, послужившей основанием принятия решения о соответствующей оценке. Конкурсный бюллетень приобщается к решению (протоколу заседания) конкурсной комиссии.

Краткая мотивировка выставленной оценки:

1 – полное отсутствие знаний, профессионально-функциональных умений по данной должности;

2 – отсутствие знаний и профессионально-функциональных умений по данной должности;

3 – профессионально-функциональные знания и умения по данной должности очень незначительные;

4 – уровень и характер знаний и умений не соответствуют направлению деятельности данного структурного подразделения;

5 – отсутствие умений применения профессионально-функциональных знаний по данной должности;

6 – недостаточно профессионально-функциональных знаний и умений по данной должности;

7 – обладает необходимыми знаниями законодательства Российской Федерации, профессионально-функциональными знаниями и умениями по данной должности;

8 – обладает достаточными профессионально-функциональными знаниями и умениями по данной должности;

9 – обладает знаниями законодательства Российской Федерации, профессионально-функциональными знаниями и умениями, соответствующими направлению деятельности подразделения;

10 – полностью соответствует квалификационным требованиям по соответствующей должности в данном подразделении.

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению представителя нанимателя ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур, что позволяет сравнивать ответы и реакцию разных кандидатов на одни и те же вопросы для максимально объективного их учета, в том числе при дальнейших конкурсных процедурах.

III. Проведение групповых дискуссий

Проведение групповой дискуссии позволяет выявить наиболее подготовленных и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.

Тема для проведения групповой дискуссии в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности кадрового проекта определяется руководителем органа местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан, для замещения вакантной должности муниципальной службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем подразделения органа местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей муниципальной службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

В целях проведения групповой дискуссии кандидатам предлагается конкретная ситуация, которую необходимо обсудить и найти решение поставленных проблем.

В течение установленного времени кандидатом готовится устный или письменный ответ.

Ответы кандидатов изучаются лицами, организовавшими групповую дискуссию. Затем проводится дискуссия с участием указанных лиц, после завершения которой конкурсной комиссией принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

Групповые дискуссии проводятся в форме свободной беседы с кандидатами и базируются на практических вопросах, конкретных ситуациях, касающихся их будущей профессиональной служебной деятельности.

Конкурсная комиссия оценивает кандидата в его отсутствие по правильности ответов и предложенных решений, активности в ходе дискуссии и самостоятельности суждений.

Результаты дискуссии оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 5 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории,

понятия и термины, в ходе дискуссии проявил активность, показал знания и умения, необходимые для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности, аналитические способности, навыки аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения;

в 4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, правильно использовал категории, понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал знания и умения, необходимые для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности, аналитические способности, навыки аргументированного отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения;

в 3 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание практического вопроса, не всегда правильно использовал категории, понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активность, не показал знания и умения, необходимые для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности, аналитические способности, навыки отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание практического вопроса, при ответе неправильно использовал основные категории, понятия и термины, допустил ошибки, в ходе дискуссии не проявил активность, не показал знания и умения, необходимые для исполнения должностных обязанностей в соответствующих области и виде профессиональной служебной деятельности, аналитические способности, навыки отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Методике проведения конкурса
«Мой Дагестан – Мой Табасаран»
на замещение вакантных управленческих
должностей и должностей муниципальной
службы, относящихся к главной, ведущей и
старшей группе в органах местного
самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан и
включение в кадровый резерв органов местного
самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан

КОНКУРСНЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ

« ____ » _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

_____ (полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс,

_____ по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату
по результатам индивидуального собеседования

(Справочно: максимальный балл составляет 10 баллов)

Фамилия, имя, отчество кандидата	Балл	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)
1	2	3

_____ (фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

_____ (подпись)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Методике проведения конкурса
«Мой Дагестан – Мой Табасаран»
на замещение вакантных управленческих
должностей и должностей муниципальной
службы, относящихся к главной, ведущей и
старшей группе в органах местного
самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан и
включение в кадровый резерв органов местного
самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан

РЕШЕНИЕ
конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение
вакантных управленческих должностей и должностей муниципальной
службы относящихся к главной, ведущей и старшей группе в органах
местного самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан

« _____ » _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовали на заседании _____ из _____ членов
конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на замещение вакантных управленческих
должностей и должностей муниципальной службы относящихся к главной,
ведущей и старшей группе в органах местного самоуправления
муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан

(наименование должности с указанием подразделения)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)

4. Результаты голосования по определению победителя конкурса (заполняется по всем кандидатам)

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»

Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия признает победителем конкурса следующего кандидата

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Вакантная должность

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв органов местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан:

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв органов местного самоуправления	Группа должностей

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Методике проведения конкурса
«Мой Дагестан – Мой Табасаран»
на замещение вакантных управленческих
должностей и должностей муниципальной
службы, относящихся к главной, ведущей и
старшей группе в органах местного
самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан и
включение в кадровый резерв органов местного
самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан

ПРОТОКОЛ
заседания конкурсной комиссии
по результатам конкурса на включение в кадровый резерв
органов местного самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан

« _____ » _____ 20__ г.
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовали на заседании _____ из _____ членов конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на включение в кадровый резерв органов местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан

_____ (наименование группы должностей)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)

4. Результаты голосования по определению кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв органов местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан

(заполняется по кандидатам, получившим по итогам оценки не менее 70 процентов максимального балла)

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»

Итого			
-------	--	--	--

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия определяет следующего кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв органов местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан:

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Группа должностей

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии:

_____ (фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Заместители председателя конкурсной комиссии

_____ (подпись)

_____ (фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Другие члены
конкурсной комиссии

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

(подпись) (фамилия, имя, отчество)

**Положение
о комиссии по формированию и подготовке кадрового резерва
«Мой Дагестан – Мой Табасаран»
для замещения вакантных управленческих должностей и должностей
муниципальной службы, относящихся к главной, ведущей и старшей
группе в органах местного самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан**

1. Комиссия по формированию и подготовке резерва для замещения вакантных управленческих должностей и должностей муниципальной службы, относящихся к главной, ведущей и старшей группе в органах местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан (далее - Комиссия) является совещательным органом при Главе муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан по вопросам формирования и подготовки кадрового резерва для замещения вакантных управленческих должностей и должностей муниципальной службы, относящихся к главной, ведущей и старшей группе в органах местного самоуправления муниципального образования (далее - резерв).

2. В своей деятельности Комиссия руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, Конституцией Республики Дагестан, законами Республики Дагестан, указами и распоряжениями Главы Республики Дагестан, нормативно-правовыми актами Главы и Собрания депутатов муниципального района «Табасаранский район» и настоящим Положением.

3. Основными задачами Комиссии являются:

- формирование резерва для замещения вакантных управленческих должностей и должностей муниципальной службы, относящихся к главной, ведущей и старшей группе в органах местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан;
- формирование списка лиц из состава резерва, направляемых на курсы повышения квалификации, профессиональную переподготовку и стажировку.

4. На Комиссию возлагаются следующие функции:

- подготовка предложений для Главы муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан по вопросам формирования и эффективного использования резерва;

- рассмотрение предложений по совершенствованию порядка формирования и эффективного использования резерва, а также предложений по вопросам подготовки управленческих кадров;

- подготовка предложений по разработке концепций, программ и иных документов по вопросам формирования резерва, а также подготовки и переподготовки лиц, включенных в резерв;

- обеспечение информирования лиц, имеющих право рекомендовать кандидатов для включения в резерв, о мероприятиях, проводимых в рамках формирования резерва;

5. Комиссия для выполнения возложенных на нее функций имеет право:

- запрашивать в установленном порядке материалы и информацию у органов государственной власти Республики Дагестан, органов местного самоуправления муниципальных образований Республики Дагестан, учреждений и организаций;

- определять порядок проведения конкурсных процедур по отбору кандидатов в резерв;

- создавать рабочие группы с привлечением представителей научно-исследовательских и образовательных учреждений, общественных объединений и организаций, ученых и специалистов для рассмотрения отдельных вопросов, находящихся в ведении Комиссии;

- заслушивать на своих заседаниях информацию представителей органов исполнительной власти Республики Дагестан, органов местного самоуправления муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан, иных органов и общественных объединений по вопросам, связанным с формированием и подготовкой резерва.

6. Комиссия формируется в составе председателя Комиссии, его заместителя, секретаря и членов Комиссии, которые принимают участие в ее работе на общественных началах. Состав Комиссии утверждается Главой муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан. В состав Комиссии включаются представители научных, образовательных и других организаций, приглашаемые в качестве независимых экспертов – специалистов по вопросам, связанным с муниципальной службой, без указания персональных данных экспертов. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии. Состав Комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые Комиссией решения.

7. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год, и считаются правомочными, если на них присутствует не менее половины ее членов. Решения Комиссии принимаются большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии и оформляются протоколом, который подписывает лицо, председательствующее на заседании Комиссии, и секретарь Комиссии. Члены Комиссии не вправе делегировать свои полномочия иным лицам.

Порядок деятельности Комиссии определяется регламентом Комиссии, утверждаемым решением Комиссии.

8. Организационное и материально-техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется отделом кадров и делопроизводства администрации муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Постановлению
Главы муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан
от _____ № _____

Состав
комиссии по формированию и подготовке кадрового резерва для
замещения вакантных управленческих должностей и должностей
муниципальной службы, относящихся к главной, ведущей и старшей
группе в органах местного самоуправления муниципального района
«Табасаранский район» Республики Дагестан
«Мой Дагестан – Мой Табасаран»

- Курбанов М.С. – Глава муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан
(председатель комиссии)
- Галимов А.А. – заместитель главы администрации муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан
(заместитель председателя комиссии)
- Курбанов Х.У. – начальник отдела кадров и делопроизводства
(секретарь комиссии)

Члены комиссии:

- _____ – представитель Администрации Главы и
(по согласованию) Правительства РД
- _____ – представитель Министерства юстиции РД
(по согласованию)
- _____ – представитель от общественности
(по согласованию) муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан
- _____ – представитель научной (образовательной)
(по согласованию) организации
- Абдулжелюлов А.А. – руководитель аппарата администрации
муниципального района «Табасаранский район» Республики Дагестан

- Мурадалиев Ш.А. – заместитель Председателя Собрания депутатов
муниципального района «Табасаранский
район» Республики Дагестан
- Идрисов А.М. – председатель первичной профсоюзной
организации администрации муниципального
района «Табасаранский район» Республики
Дагестан
-