

## ПРОТОКОЛ №1

### заседания Комиссии по формированию кадрового резерва для замещения вакантных управленческих должностей и должностей муниципальной службы в Мензелинском муниципальном районе

г. Мензелинск

«10» мая 2016г.

Комиссия по формированию кадрового резерва для замещения вакантных управленческих должностей и должностей муниципальной службы в Мензелинском муниципальном районе в составе:

1. Шагалиев Ильгизар Тимерханович - председатель комиссии;
2. Салдаева Роза Ягъфаровна - заместитель председателя комиссии;
3. Кукаркина Наталья Владимировна – секретарь комиссии;
4. Назмиев Камиль Римович - член комиссии;
5. Рязанов Александр Викторович - член комиссии;
6. Урошникова Татьяна Михайловна - член комиссии
7. Фассахова Эльвира Наилевна – член комиссии;
8. Биктимерова Аида Зиннуровна – член комиссии;
9. Фахретдинов Данир Рифкатович – член комиссии;
10. Габдуллин Наиль Сайманович - член комиссии;
11. Бадриева Рузина Рафисовна - член комиссии.

#### **ПОВЕСТКА ДНЯ:**

1. Об оценке потребности органов местного самоуправления Мензелинского муниципального района и поселений, входящих в его состав, муниципальных предприятий и учреждений, в резерве кадров для замещения должностей.

2. О проведении конкурсного отбора на право быть включенным в резерв на должности, относящиеся к высшей и главной группам должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления Мензелинского муниципального района Республики Татарстан.

#### **ВЫСТУПИЛ:**

Шагалиев И.Т. - председатель комиссии.

Руководствуясь Федеральным законом от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Кодексом Республики Татарстан о муниципальной службе, решением Совета Мензелинского муниципального района РТ от 22.03.2014г. №3 «О кадровом резерве на замещение вакантных управленческих должностей и должностей, относящихся к высшей и главной группам должностей муниципальной службы в Мензелинском муниципальном районе» и от 22.03.2014г. №2 «О комиссии по формированию кадрового резерва для

замещения вакантных управленческих должностей и должностей муниципальной службы в Мензелинском муниципальном районе» и определив потребность органов местного самоуправления Мензелинского муниципального района Республики Татарстан и поселений, входящих в его состав, муниципальных предприятий и учреждений, в резерве кадров для замещения должностей:

**РЕШИЛИ:**

1. Проанализировав сформированный резерв кадров на предыдущие годы, объявить конкурсный отбор на право быть включенным в резерв на должности, относящиеся к высшей и главной группам должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления Мензелинского муниципального района Республики Татарстан (приложения №1).

2. В связи с изменением структуры Исполнительного комитета Мензелинского муниципального района РТ и изменением должности заместителя руководителя Исполнительного комитета по социальным вопросам на должность заместителя руководителя Исполнительного комитета по социально-экономическому развитию исключить из состава кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в Мензелинском муниципальном районе:

- Ибрагимов Р.М.;
- Кирееву С.Н..

3. Провести 1 этап конкурса 10 июня 2016 года среди претендентов на право быть включенным в резерв управленческих кадров на замещение вакантных управленческих должностей в муниципальных унитарных предприятиях и муниципальных учреждениях и должностей, относящихся к высшей и главной группам должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления Мензелинского муниципального района.

4. Утвердить Методику проведения оценки профессиональных и личностных качеств претендентов для включения в кадровый резерв на замещение вакантных управленческих должностей и должностей муниципальной службы в Мензелинском муниципальном районе (приложение №2).

Председатель конкурсной комиссии \_\_\_\_\_



И.Т.Шагалиев

Секретарь комиссии \_\_\_\_\_



Н.В.Кукаркина



Приложение № 1  
к протоколу заседания Комиссии по  
формированию кадрового резерва  
для замещения вакантных  
управленческих должностей и  
должностей муниципальной службы  
в Мензелинском муниципальном  
районе № 1 от 10 мая 2016 года

Перечень групп должностей, относящихся к высшей и главной группам должностей муниципальной службы в Мензелинском муниципальном районе Республики Татарстан, на которые формируется резерв

<b>Исполнительный комитет Мензелинского муниципального района</b>
<b>Высшие должности муниципальной службы</b>
Заместитель руководителя по социально-экономическому развитию
<b>Главные должности муниципальной службы</b>
Начальник отдела экономики
<b>Сельские поселения Мензелинского муниципального района</b>
<b>Высшие должности муниципальной службы</b>
Секретарь Кузембетьевского сельского поселения
Секретарь Наратлы-Кичуского сельского поселения
Секретарь Урусовского сельского поселения
<b>Руководители МКУ</b>
<b>Главные должности муниципальной службы</b>
Руководитель МКУ «Отдел по делам молодежи и спорту» Мензелинского муниципального района

Приложение № 2  
к протоколу заседания Комиссии по  
формированию кадрового резерва  
для замещения вакантных  
управленческих должностей и  
должностей муниципальной службы  
в Мензелинском муниципальном  
районе № 1 от 10.05.2016 года

**Методика**  
**проведения оценки профессиональных и личностных качеств**  
**претендентов для включения в кадровый резерв на замещение вакантных**  
**управленческих должностей и должностей муниципальной службы в**  
**Мензелинском муниципальном районе**

1. Настоящая методика определяет порядок оценки профессиональных и личностных качеств в ходе конкурсного отбора претендентов для включения в кадровый резерв на замещение вакантных управленческих должностей и должностей муниципальной службы в Мензелинском муниципальном районе.

2. При проведении конкурсного отбора Комиссия по формированию кадрового резерва для замещения вакантных управленческих должностей и должностей муниципальной службы в Мензелинском муниципальном районе (далее – Комиссия) оценивает претендентов на основании представленных ими документов, а также на основании конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам, законам Республики Татарстан и другим нормативным правовым актам Российской Федерации и Республики Татарстан методов оценки профессиональных и личностных качеств претендентов.

3. При оценке претендентов на основании представленных ими документов Комиссией присваиваются баллы за наличие у претендента:

- стажа работы на должностях муниципальной (государственной, военной, правоохранительной) службы, для включения в кадровый резерв на замещение должностей муниципальной службы, стажа работы по специальности соответствующей сфере деятельности муниципальных унитарных предприятий и муниципальных учреждений, для включения в кадровый резерв на замещение управленческих должностей:

от 1 до 5 лет – 4 балла;

от 6 до 9 лет – 6 баллов;

от 10 до 15 лет – 8 баллов;

свыше 15 лет – 10 баллов;

- высшего профессионального образования, соответствующего направлению деятельности, и дополнительного профессионального образования (курсов повышения квалификации) – 3 балла;



- ученой степени и (или) ученого звания – 4 балла;
- государственных наград – 5 баллов.

4. Баллы, присвоенные Комиссией по итогам оценки претендентов на основании представленных ими документов, суммируются. Суммированный балл на каждого претендента заносится секретарем Комиссии в протокол заседания Комиссии.

5. Для оценки профессиональных и личностных качеств претендентов для включения в кадровый резерв Комиссией применяется индивидуальное собеседование.

6. Индивидуальное собеседование проводится членами Комиссии в форме свободной беседы с претендентом, в ходе которой члены Комиссии задают претендентам вопросы. Тематика вопросов должна быть направлена на проверку уровня знаний и профессионально важных (управленческих) умений, необходимых претенденту для замещения конкретных управленческих должностей и должностей муниципальной службы.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются каждым членом Комиссии:

- от 8 до 10 баллов, если претендент последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе дискуссии проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументировано отстаивать собственную точку зрения и ведения деловых переговоров, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

- от 5 до 7 баллов, если претендент последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе дискуссии проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

- от 1 до 4 баллов, если претендент последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе дискуссии проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров;

- в 0 баллов, если претендент не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, неготовность следовать взятым на себя обязательствам.



7. Комиссия оценивает претендента в его отсутствие.

8. По итогам индивидуального собеседования каждый член Комиссии присваивает претенденту соответствующий балл, который заносится в конкурсный бюллетень (приложение к настоящей Методике), предварительно выданный секретарем Комиссии председателю и членам Комиссии.

9. Баллы, присвоенные в конкурсных бюллетенях всеми членами конкурсной комиссии, суммируются. Суммированный балл на каждого претендента заносится секретарем Комиссии в протокол заседания Комиссии.

10. Баллы на каждого претендента, присвоенные по итогам проведения оценки претендентов на основании представленных ими документов и индивидуального собеседования, суммируются и определяется итоговый балл претендента. Итоговый балл на каждого претендента заносится секретарем Комиссии в протокол заседания Комиссии.

11. Если в результате конкурса не были выявлены претенденты, набравшие не менее 50 процентов от максимально возможного количества итоговых баллов, Комиссией принимается решение о проведении повторного конкурсного отбора, начиная с первого этапа, в порядке, установленном Положением о кадровом резерве на замещение вакантных управленческих должностей и должностей, относящихся к высшей и главной группам должностей муниципальной службы в Муслюмовском муниципальном районе (далее – Положение).

12. Победителями по итогам проведения конкурсного отбора признаются два претендента, набравшие наибольшее количество итоговых баллов и отвечающие требованиям, предусмотренным пунктом 11 настоящей Методики.

13. В случае если по результатам конкурсного отбора был выявлен только один претендент, отвечающий требованиям, предусмотренным пунктом 11 настоящей Методики, Комиссией принимается решение о проведении повторного конкурсного отбора, начиная с первого этапа, в порядке, установленном Положением.

При этом в повторном конкурсном отборе претендент, указанный в абзаце первом настоящего пункта Методики, не участвует. Повторный конкурсный отбор в данном случае проводится для выявления одного победителя.

По результатам повторного конкурсного отбора его победитель и претендент, указанный в абзаце первом настоящего пункта Методики, по решению Комиссии включаются в кадровый резерв.

14. При равенстве наибольшего количества баллов у более чем двух претендентов, отвечающим требованиям, предусмотренным пунктом 11 настоящей Методики, решение Комиссии о включении в кадровый резерв двух претендентов принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

15. Итоговые баллы и результаты голосования каждого из претендентов конкурсного отбора фиксируются в протоколе заседания и оформляются решением Комиссии, которые подписываются председателем, секретарем и членами Комиссии.

16. Результаты конкурсного отбора сообщаются всем претендентам, участвовавшим в конкурсном отборе, в порядке установленном Положением.

17. При включении муниципальных служащих в кадровый резерв для замещения вакантной должности муниципальной службы в порядке должностного роста по результатам проведенной аттестации, в отношении данных муниципальных служащих осуществляется процедура оценки профессиональных и личностных качеств, предусмотренная пунктами 1 – 10 настоящей Методики.

Секретарь комиссии



Н.В.Кукаркина