

ПОЛОЖЕНИЕ

о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в Думе Георгиевского городского округа Ставропольского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение в соответствии со статьей 33 Федерального закона от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон) устанавливает порядок формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в Думе Георгиевского городского округа Ставропольского края (далее соответственно – кадровый резерв, Дума), а также организации работы с ним.

1.2. Под кадровым резервом понимается специально сформированный на основе индивидуального отбора и комплексной оценки состав специалистов, обладающих необходимыми профессиональными, деловыми и личностными качествами и соответствующих квалификационным требованиям для замещения должностей муниципальной службы, установленным решением Думы Георгиевского городского округа Ставропольского края от 31 июля 2019 г. № 548-33 «Об утверждении Положения об отдельных вопросах муниципальной службы в органах местного самоуправления Георгиевского городского округа Ставропольского края» (далее - квалификационные требования).

1.3. Кадровый резерв формируется для замещения вакантной должности муниципальной службы в Думе (далее - должность муниципальной службы) в соответствии с должностями муниципальной службы в органах местного самоуправления Георгиевского городского округа Ставропольского края, установленными решением Думы.

Кадровый резерв не формируется на должности председателя, заместителя председателя контрольно-счётной палаты Георгиевского городского округа Ставропольского края, а также должности муниципальной службы, относящиеся к старшей и младшей группам должностей муниципальной службы.

2. Порядок и условия формирования кадрового резерва

2.1. Кадровый резерв может формироваться как на конкурсной основе из претендентов, успешно прошедших конкурс на включение в кадровый резерв (далее - конкурс), так и без проведения конкурса (по рекомендации аттестационной комиссии, конкурсной комиссии).

2.2. Требования к претендентам в кадровый резерв устанавливаются в соответствии с квалификационными требованиями относительно должности муниципальной службы, на которую формируется резерв.

2.3. Решение о проведении конкурса принимается председателем Думы

исходя из потребности в кадровом резерве и оформляется распоряжением председателя Думы.

2.4. Конкурс может проводиться на отдельные должности муниципальной службы, а также по одноименным должностям муниципальной службы или группам должностей муниципальной службы с учетом должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления Георгиевского городского округа Ставропольского края, установленных решением Думы.

2.5. Конкурс проводится комиссией. Состав комиссии, порядок ее работы определяются распоряжением председателя Думы.

2.6. Конкурс проводится комиссией в соответствии с Положением о конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Георгиевского городского округа Ставропольского края, утвержденным решением Думы Георгиевского городского округа Ставропольского края от 31 июля 2019 г. № 549-33 (далее – Положение о конкурсе).

2.7. По результатам конкурса комиссия выносит одно из следующих решений:

- рекомендовать председателю Думы включить претендента в кадровый резерв;

- отказать претенденту во включении в кадровый резерв.

2.8. Основаниями для включения в кадровый резерв являются:

- решение комиссии по результатам проведения конкурса;

- решение комиссии по результатам проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы в Думе;

- решение аттестационной комиссии о рекомендации включения муниципального служащего в резерв по результатам проведения аттестации.

2.9. На каждую должность муниципальной службы в кадровый резерв подбирается не более двух кандидатов. Допускается включение одного кандидата в кадровый резерв на несколько должностей.

2.10. На основании решений комиссий, указанных в подпункте 2.8 настоящего пункта, председатель Думы утверждает распоряжением список кандидатов, включенных в кадровый резерв, по форме согласно приложению к настоящему Положению.

В случае, если кандидат проходит муниципальную службу в Думе, копия указанного распоряжения приобщается к его личному делу.

2.11. Сообщение кандидатам о включении их в кадровый резерв направляется в письменной форме в 7-дневный срок со дня вступления в силу распоряжения председателя Думы о включении в кадровый резерв.

Информация о включении кандидатов в кадровый резерв размещается в указанный срок на официальном сайте Георгиевского городского округа Ставропольского края в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

2.12. Срок нахождения кандидата в кадровом резерве составляет 5 лет. Датой включения кандидата в кадровый резерв считается дата издания

распоряжения председателя Думы о его включении в кадровый резерв.

3. Порядок работы с кадровым резервом и его использование

3.1. Председатель Думы несет персональную ответственность за организацию работы с кадровым резервом, а также за назначение кандидатов, состоящих в кадровом резерве, на должности муниципальной службы.

3.2. Непосредственную работу с кадровым резервом осуществляет специалист отдела правового и организационного обеспечения Думы, ответственный за ведение кадровой работы, который в установленном порядке:

- анализирует потребность в кадровом резерве;
- организует привлечение и подбор претендентов на включение в кадровый резерв;
- организует и обеспечивает проведение конкурсов на включение в кадровый резерв;
- составляет список лиц, включенных в кадровый резерв;
- ведет работу по учету, накоплению и обновлению данных о кадровом резерве;
- организует подготовку кандидатов к замещению вакантной должности муниципальной службы и осуществляет иные формы работы с кадровым резервом.

3.3. Подготовка кандидатов к замещению вакантной должности муниципальной службы осуществляется в следующих формах:

- участие кандидата в мероприятиях, проводимых Думой (участие в подготовке заседаний Думы, комиссий, рабочих групп, в подготовке и проведении семинаров, совещаний, а также присутствие на них), и иных мероприятиях с целью приобретения им навыков, соответствующих профессиональной служебной деятельности, и навыков решения основных вопросов муниципального управления;
- самостоятельная подготовка кандидата (изучение правовых актов, правоприменительной практики и иных источников по вопросам профессиональной служебной деятельности, муниципального управления);
- иные формы, не противоречащие законодательству Российской Федерации и законодательству Ставропольского края.

3.4. Вакантная должность муниципальной службы замещается по решению председателя Думы кандидатом, состоящим в кадровом резерве, сформированном в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

3.5. При наличии нескольких кандидатов, включенных в кадровый резерв на одну должность муниципальной службы, предполагаемую к замещению кандидатом, председатель Думы принимает решение о предложении вакантной должности муниципальной службы одному из кандидатов с учетом степени подготовленности кандидатов к исполнению профессиональных служебных обязанностей по соответствующей должности муниципальной службы, определяемой при помощи следующих методов изучения и оценки кандидата:

- личное собеседование;
- оценка результатов подготовки кандидата к замещению данной должности муниципальной службы;
- получение отзывов с места работы кандидата;
- изучение материалов его личного дела;
- оценка эффективности и результативности профессиональной деятельности кандидата;
- проверка качества выполнения отдельных поручений или служебных обязанностей кандидатом, состоящим на муниципальной службе;
- другие методы оценки, не противоречащие федеральным законам, законам Ставропольского края, другим нормативным правовым актам Российской Федерации и Ставропольского края, муниципальным нормативным правовым актам Георгиевского городского округа Ставропольского края.

3.6. Письменное уведомление о предложении замещения вакантной должности муниципальной службы передается лицу, состоящему в кадровом резерве, лично либо направляется по почте.

Отсутствие ответа на предложение о замещении вакантной должности муниципальной службы в течение 7 календарных дней со дня получения письменного уведомления лицом, состоящим в кадровом резерве, признается отказом от замещения вакантной должности муниципальной службы и является основанием для исключения его из кадрового резерва.

При отсутствии ответа или письменном отказе кандидата, состоящего в кадровом резерве, от предложенной ему должности муниципальной службы она предлагается другому кандидату, состоящему в кадровом резерве.

3.7. В случае отсутствия в кадровом резерве кандидатов на конкретную вакантную должность муниципальной службы, указанная должность замещается по конкурсу в соответствии с Положением о конкурсе.

3.8. Кандидату, включенному в кадровый резерв для замещения одной должности муниципальной службы, может быть предложено назначение на другую равнозначную или вышестоящую по отношению к ней должность муниципальной службы, а также на нижестоящую по отношению к ней должность в случае его соответствия установленным квалификационным требованиям.

4. Исключение кандидата из кадрового резерва

4.1. Лица, включенные в кадровый резерв, могут быть исключены из его состава по следующим основаниям:

- назначение его на вакантную должность муниципальной службы, в кадровом резерве на замещение которой он состоит, а также на вышестоящую по отношению к ней должность (в пределах одной группы должностей муниципальной службы);
- повторный отказ от предложения о назначении на вакантную должность муниципальной службы, в кадровом резерве на замещение которой он состоит;

- письменное заявление кандидата об исключении его из кадрового резерва;
- истечение срока нахождения в кадровом резерве;
- достижение кандидатом предельного возраста пребывания на муниципальной службе;
- понижение кандидата в должности муниципальной службы по результатам аттестации;
- сокращение должности муниципальной службы, в кадровом резерве на замещение которой состоит кандидат;
- смерть кандидата или признание его судом умершим или безвестно отсутствующим;
- наступление и (или) обнаружение обстоятельств, препятствующих поступлению гражданина на муниципальную службу или нахождению муниципального служащего на муниципальной службе;
- увольнение кандидата в период нахождения в кадровом резерве с должности муниципальной службы, иной должности по основаниям, предусмотренным частью первой статьи 71, пунктами 5 - 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктами 3 и 4 части 1 статьи 19 и частью 2 статьи 27.1 Федерального закона;
- прекращение действия трудового договора, заключенного с муниципальным служащим, освобождение его от замещаемой должности муниципальной службы и увольнение с муниципальной службы по инициативе представителя нанимателя по основаниям, предусмотренным частью 1 статьи 19 Федерального закона.

4.2. Исключение кандидата из кадрового резерва оформляется распоряжением председателя Думы.

4.3. Кандидаты, исключенные из кадрового резерва, уведомляются об этом в течение одного месяца с даты их исключения из кадрового резерва в письменной форме специалистом отдела правового и организационного обеспечения Думы, ответственным за ведение кадровой работы.