



Российская Федерация Самарская область
АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА НОВОКУЙБЫШЕВСК

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

23 ОКТ 2012

№ 3563

**О кадровом резерве для замещения
вакантных должностей муниципальной службы
в администрации городского округа Новокуйбышевск**

В соответствии со ст. 33 Федерального Закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Самарской области от 09.10.2007 №96-ГД «О муниципальной службе в Самарской области», ст. 17, 18 «Положения о муниципальной службе в городском округе Новокуйбышевск», утвержденного решением Думы городского округа Новокуйбышевск от 19.06.2008 г. № 492, руководствуясь ст.29 Устава городского округа Новокуйбышевск, **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации городского округа Новокуйбышевск (прилагается).
2. Руководителям отраслевых органов на правах юридического лица и структурных подразделений администрации организовать исполнение положения о кадровом резерве для замещения муниципальных должностей муниципальной службы в администрации городского округа Новокуйбышевск.
3. Опубликовать в газете «Вестник» и разместить на официальном сайте в сети Интернет настоящее постановление и объявление о формировании кадрового резерва.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на А.Ю. Шамина, заместителя главы городского округа - руководителя аппарата.

**Глава
городского округа**

Гордиенко, 60328



А.А. Коновалов

Положение

о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации городского округа Новокуйбышевск

1. Общие положения

1.1. Кадровый резерв - это специально сформированная группа квалифицированных и перспективных специалистов, обладающих необходимыми для выдвижения на новые должности профессионально-деловыми качествами и потенциалом развития, а также положительно зарекомендовавшие себя на занимаемых должностях.

1.2. Система работы с кадровым резервом - это система создания подготовленного резерва кандидатов на замещение вакантных должностей, способных в короткие сроки освоить новый участок работы и обеспечить эффективное решение стоящих перед ним задач.

1.3. Положение о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации городского округа Новокуйбышевск (далее - Положение) определяет порядок формирования кадрового резерва и его подготовки для замещения должностей муниципальной службы с целью установления единых принципов формирования кадрового резерва и работы с ним, включая профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку, совершенствование деятельности по подбору и расстановке муниципальных служащих, обеспечение обновления кадрового состава, его эффективного использования для повышения уровня качества исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей.

1.4. Формирование кадрового резерва (далее – Резерв) проводится в целях:

- своевременного удовлетворения дополнительной потребности в кадрах муниципальных служащих и сокращения периода их адаптации при назначении на вышестоящие должности;
- замещения вакантных должностей муниципальной службы в порядке должностного роста;
- совершенствования кадровой работы по подбору и расстановке кадров муниципальных служащих, улучшения их качественного состава.

1.5. Основными принципами формирования кадрового резерва и работы с ним являются:

- обеспечение равного доступа и добровольность участия в конкурсе для включения в Резерв;
- профессионализм и компетентность лиц, включенных в кадровый резерв, создание условий для профессионального роста муниципальных служащих;
- гласность и доступность информации о формировании Резерва;
- создание условий для должностного роста муниципальных служащих, состоящих в Резерве;
- объективность оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих;
- ответственность руководителей всех уровней за формирование кадрового резерва и работу с ним.

2. Формирование кадрового резерва

2.1. Кадровый резерв формируется на конкурсной основе с учетом Реестра должностей муниципальной службы в городском округе Новокуйбышевск Самарской области, утвержденным решением Думы городского округа Новокуйбышевск от 19.05.2011 г № 258, поступивших заявлений муниципальных служащих (граждан), организационной структуры и штатной численности администрации городского округа.

2.2. Кадровый резерв представляет собой список муниципальных служащих и лиц, не состоящих на муниципальной службе, отвечающих квалификационным требованиям, предъявляемым к соответствующим должностям муниципальной службы.

3. Порядок включения муниципальных служащих (граждан) в кадровый резерв

3.1. Включение муниципального служащего (гражданина) в кадровый резерв для замещения должности муниципальной службы осуществляется по результатам конкурса на включение в кадровый резерв, а также по результатам конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы.

В кадровый резерв включаются:

а) муниципальные служащие, уволенные с муниципальной службы по окончании срока трудового договора;

б) муниципальные служащие, уволенные с муниципальной службы при ликвидации и реорганизации органов местного самоуправления или сокращении численности и штата работников;

в) муниципальные служащие, уволенные по собственному желанию;

г) муниципальные служащие, представленные к зачислению в кадровый резерв на вышестоящие должности муниципальной службы по результатам аттестации в порядке должностного роста;

д) граждане Российской Федерации, соответствующие требованиям пункта 1 ст.16 Федерального Закона от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», а также квалификационным требованиям по уровню профессионального образования, стажу и опыту работы по специальности.

3.2. Включение муниципального служащего (гражданина) в кадровый резерв оформляется распоряжением администрации городского округа.

3.3. Основанием для оформления правового акта являются:

5. соответствующее решение комиссии по вопросам муниципальной службы (далее – Комиссия) по результатам проведения конкурса на включение в кадровый резерв;

6. соответствующее решение конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы;

7. соответствующее решение аттестационной комиссии, принятое по результатам проведения аттестации муниципальных служащих, с рекомендациями о включении муниципального служащего в кадровый резерв в порядке должностного роста;

8. иные основания, предусмотренные законодательством.

3.4. Комиссия на основе оценки профессионального уровня муниципального служащего (гражданина) на замещение муниципальной должности муниципальной службы, его соответствия предъявляемым квалификационным требованиям, рекомендаций конкурсной и аттестационной комиссий, непосредственного руководителя осуществляет отбор для включения в кадровый резерв. При этом учитываются результаты служебной деятельности, уровень образования, профессиональные качества, стаж муниципальной службы, стаж работы по специальности.

3.4. Прохождение муниципальным служащим повышения квалификации или стажировки является преимущественным основанием для включения муниципального служащего в кадровый резерв на конкурсной основе.

3.5. 3.6. Решение о дате, месте и времени проведения конкурса принимается главой городского округа после проверки достоверности сведений (при необходимости), представленных муниципальными служащими (гражданами) для включения в кадровый резерв.

3.7. В случае установления в ходе проверки обстоятельств, препятствующих в соответствии с действующим законодательством включению в кадровый резерв, муниципальный служащий (гражданин) информируется в письменной форме конкурсной комиссией о причинах отказа в участии в конкурсе.

3.8. Претендент, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с действующим законодательством.

3.9. После формирования кадрового резерва, документы от обратившихся претендентов принимаются и рассматриваются комиссией по мере их накопления.

Раздел 4. Система работы с кадровым резервом.

4.1. Работа с кадровым резервом носит целенаправленный, системный и плановый характер. Организация такой работы направлена на обеспечение качественной и интенсивной подготовки каждого претендента, включенного в кадровый резерв. Различия структуры и состава кадрового резерва, а также исходной подготовленности претендента обуславливают принцип индивидуального подхода при выборе форм и методов работы с кадровым резервом, их очередности и продолжительности.

Непосредственную работу с кадровым резервом осуществляет заместитель главы городского округа - руководитель аппарата.

Раздел 5. Включение, пребывание и исключение из кадрового резерва.

5.1. Муниципальный служащий (гражданин), изъявивший желание участвовать в конкурсе на включение в кадровый резерв для замещения вышестоящей муниципальной должности, представляет документы:

а) личное заявление;

б) копию паспорта;

в) копию трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые) или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность претендента);

г) копии документов об образовании, а также о присуждении ученой степени, ученого звания, о повышении квалификации, если таковые имеются;

5.2. Документы, указанные в пункте 5.1. настоящего Положения представляются в течение 21 дня со дня объявления об их приеме, опубликованного в газете «Вестник» и на сайте в сети Интернет.

5.3. Комиссия приступает к рассмотрению вопроса о зачислении в кадровый резерв при наличии всех указанных выше документов. Отсутствие одного из указанных документов является основанием для оставления заявления о зачислении в кадровый резерв без рассмотрения.

Метод проведения конкурса – конкурс документов.

5.4. В течение месяца со дня получения документов Комиссия принимает следующее мотивированное решение:

- зачислить в Резерв;

- отказать в зачислении в Резерв.

5.6. Решение о зачислении в резерв (отказе в зачислении), утверждается главой городского округа.

Муниципальному служащему (гражданину), изъявившему желание участвовать в конкурсе на включение в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности муниципальной службы (должности муниципальной службы - для гражданина, поступающего на муниципальную службу впервые), может быть отказано в допуске к участию в конкурсе:

- в связи с несоответствием квалификационным требованиям к должности муниципальной службы;
- в связи с ограничениями, установленными законодательством для поступления на муниципальную службу и её прохождения.

5.7. Не могут быть включены в кадровый резерв:

- муниципальные служащие, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о несоответствии замещаемой должности муниципальной службы, вследствие недостаточной квалификации и отказавшиеся от повышения квалификации без объективных причин;
- муниципальные служащие, имеющие неснятое дисциплинарное взыскание;
- в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.8. Копия распоряжения администрации городского округа о включении в кадровый резерв вносится в личное дело муниципального служащего.

5.9. Список кадрового резерва администрации городского округа составляется по категориям должностей муниципальной службы "руководители", "специалисты» и группам должностей муниципальной службы - высшие, главные, ведущие, старшие, младшие.

5.10. Муниципальный служащий (гражданин), включенный в кадровый резерв, может быть назначен на иные вакантные муниципальные должности муниципальной службы при условии его соответствия предъявляемым квалификационным требованиям.

5.11. При отказе муниципального служащего (гражданина) состоящего в кадровом резерве, от предложенной должности муниципальной службы, вакантная должность может замещаться по конкурсу или может быть предложена для замещения иному муниципальному служащему (гражданину), включённому в кадровый резерв.

5.12. Основанием для исключения муниципального служащего (гражданина) из кадрового резерва являются:

а) поступление на муниципальную службу или назначение на должность муниципальной службы в порядке должностного роста;

б) несоответствие квалификационным требованиям по вышестоящей должности муниципальной службы;

в) снижение показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности;

г) повторный отказ от предложения по замещению вышестоящей вакантной должности муниципальной службы;

д) личное заявление муниципального служащего (гражданина);

е) расторжение трудового договора и увольнение с муниципальной службы по основаниям, предусмотренным ст.19 Федерального Закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Трудового кодекса Российской Федерации по отрицательным мотивам;

ж) вынесение аттестационной комиссией по результатам аттестации решения о несоответствии замещаемой должности муниципальной службы вследствие недостаточной квалификации и отказа муниципального служащего от профессиональной переподготовки или повышения квалификации;

з) смерть (гибель) муниципального служащего (гражданина), либо признание его безвестно отсутствующим, или объявление умершим решением суда, вступившим в законную силу, признание его недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

е) лишения его права занимать должности муниципальной службы в течение определенного срока решением суда, вступившим в законную силу;

и) наличия подтвержденного заключением медицинского учреждения заболевания, препятствующего исполнению им должностных обязанностей муниципального служащего;

к) в случае добровольного письменного отказа от нахождения в резерве.

5.13. Решение об исключении муниципального служащего (гражданина) из кадрового резерва, принимается главой городского округа и оформляется распоряжением администрации городского округа.

5.14. Списки кадрового резерва формируются ежегодно по состоянию на 1 января текущего года на бумажном и электронном носителе. К ним прилагаются копии правовых актов администрации о включении муниципальных служащих (граждан) в кадровый резерв и исключении из кадрового резерва.