П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

АДМИНИСТРАЦИИ ПЕТРОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

 СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | г. Светлоград |  |

Об утверждении Положения о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации Петровского муниципального округа Ставропольского края

В соответствии со статьей 33 Федерального закона от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» администрация Петровского муниципального округа Ставропольского края

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации Петровского муниципального округа Ставропольского края.

2. Признать утратившими силу постановления администрации Петровского городского округа Ставропольского края:

от 04 июня 2018 г. № 883 «Об утверждении Положения о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации Петровского городского округа Ставропольского края»;

от 24 ноября 2021 г. № 1858 «О внесении изменений в Положение о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации Петровского городского округа Ставропольского края, утвержденное постановлением администрации Петровского городского округа Ставропольского края от 04 июня 2018 года № 883»;

от 28 ноября 2023 г. № 1996 «О внесении изменения в Положение о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации Петровского городского округа Ставропольского края, утвержденное постановлением администрации Петровского городского округа Ставропольского края от 04 июня 2018 года № 883».

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Петровского муниципального округа Ставропольского края Петрича Ю.В.

4. Настоящее постановление «Об утверждении Положения о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации Петровского муниципального округа Ставропольского края» вступает в силу со дня его опубликования в газете «Вестник Петровского муниципального округа».

Глава Петровского

муниципального округа

Ставропольского края Н.В.Конкина

Проект постановления вносит заместитель главы администрации Петровского муниципального округа Ставропольского края

 Ю.В.Петрич

Визируют:

Начальник правового отдела

администрации Петровского

муниципального округа

Ставропольского края О.А.Нехаенко

Проект постановления подготовлен отделом по организационно - кадровым вопросам и профилактике коррупционных правонарушений администрации Петровского муниципального округа Ставропольского края

 С.Н.Кулькина

|  |  |
| --- | --- |
|  | Утверждено |
|  | постановлением администрации Петровского муниципального округа Ставропольского края |
|  |  |

ПОЛОЖЕНИЕ

о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации Петровского муниципального округа

Ставропольского края.

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации Петровского муниципального округа Ставропольского края (далее - Положение, администрация) определяет порядок формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в аппарате администрации Петровского муниципального округа Ставропольского края и органах администрации Петровского муниципального округа Ставропольского края (далее – кадровый резерв, аппарат администрации, органы администрации) и работы с ним.

2. Кадровый резерв формируется для замещения вакантных должностей муниципальной службы, предусмотренных Реестром должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления Петровского муниципального округа Ставропольского края, утверждаемым Советом депутатов Петровского муниципального округа Ставропольского края (далее - Реестр должностей).

3. Под кадровым резервом понимается специально сформированный на конкурсной основе состав специалистов, обладающих необходимыми профессиональными, деловыми и личностными качествами и соответствующих квалификационным требованиям для замещения должностей муниципальной службы в аппарате администрации и органах администрации.

4. Кадровый резерв формируется в целях:

1) обеспечения равного доступа граждан Российской Федерации (далее - граждане) к муниципальной службе;

2) своевременного замещения должностей муниципальной службы;

3) создания условий для должностного роста муниципальных служащих в аппарате администрации и органах администрации (далее - муниципальные служащие);

4) обеспечения формирования высокопрофессионального кадрового состава муниципальной службы.

5. При формировании кадрового резерва должны соблюдаться следующие принципы:

1) доступности информации о кадровом резерве;

2) учет текущей и перспективной потребности в замещении должностей муниципальной службы;

3) приоритетность формирования кадрового резерва на конкурсной основе;

4) добровольность участия в конкурсе для включения в кадровый резерв;

5) объективность и всесторонность оценки профессиональных и личностных качеств муниципальных служащих и граждан, претендующих на включение в кадровый резерв (далее - претенденты);

6) соблюдение равенства прав претендентов при формировании кадрового резерва;

7) взаимосвязь должностного роста муниципальных служащих с результатами оценки их профессионального уровня.

6. Кадровый резерв формируется в соответствии с установленными квалификационными требованиями к должностям муниципальной службы, как из числа граждан, так и из числа муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы в аппарате администрации и органах администрации.

7. В аппарате администрации, органах администрации два раза в год анализируется потребность в кадровом резерве, определяются требуемые количество и состав должностей муниципальной службы, а также необходимая численность кандидатов.

При анализе потребности в резерве учитываются:

- оценка уровня текучести кадров муниципальных служащих и его прогноз;

- доля должностей муниципальной службы, на которые сформирован резерв;

- количество кандидатов, подлежащих исключению из кадрового резерва в соответствии с [подпунктом](#P135) [«6» пункта](#P136) 30 и подпунктами «7», «12» пункта 31 настоящего Положения в прогнозируемом периоде.

II. Порядок и условия формирования кадрового резерва

8. Конкурс на включение в кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы (далее - конкурс) проводится в соответствии с Порядком проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Петровского муниципального округа Ставропольского края, утвержденным решением Совета депутатов Петровского муниципального округа Ставропольского края от 20 февраля 2025 года № 35 (далее - Порядок о конкурсе).

9. Конкурс проводится конкурсной комиссией.

10. Конкурс объявляется исходя из потребности в кадровом резерве по решению:

главы муниципального округа - на должности муниципальной службы в аппарате администрации, на должности руководителей органов администрации;

руководителя органа администрации - на должности муниципальной службы в соответствующем органе администрации.

11. Кадровый резерв формируется на конкурсной основе из претендентов, успешно прошедших конкурс.

12. Основанием для включения претендента в кадровый резерв без проведения конкурса является решение конкурсной комиссии, содержащее рекомендацию о включении претендента в кадровый резерв, по результатам конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы.

13. Конкурс может проводиться на отдельные должности муниципальной службы, а также по одноименным должностям муниципальной службы или группам должностей муниципальной службы с учетом Реестра должностей.

14. Оценка профессиональных, деловых и личностных качеств претендентов проводится конкурсной комиссией на основании представленных документов и проведения оценочных мероприятий.

15. По результатам проведения конкурса конкурсная комиссия выносит одно из следующих решений:

1) рекомендовать главе муниципального округа, руководителю соответствующего органа администрации включить претендента в кадровый резерв в установленном порядке;

2) отказать претенденту во включении его в кадровый резерв.

16. Включение претендента в кадровый резерв оформляется правовым актом администрации, органа администрации.

В случае если кандидат проходит муниципальную службу в аппарате администрации, органе администрации, копия правового акта приобщается к личному делу муниципального служащего.

[Список](#P159) кадрового резерва оформляется в виде таблицы по форме согласно приложению к настоящему Положению.

17. В кадровый резерв на каждую должность включаются не более трех кандидатур. Допускается включение одного кандидата в кадровый резерв на несколько должностей.

18. Информация о включении кандидатов в кадровый резерв размещается на официальном сайте администрации.

19. Кандидаты включаются в кадровый резерв на срок не более 3 лет.

III. Организация работы с кадровым резервом

20. Непосредственную работу с кадровым резервом осуществляет отдел по организационно - кадровым вопросам и профилактике коррупционных правонарушений администрации - в аппарате администрации, уполномоченное должностное лицо органа администрации - в органе администрации, которые в установленном порядке:

1) анализируют потребность в кадровом резерве;

2) организуют привлечение и подбор претендентов на включение в кадровый резерв;

3) организуют и обеспечивают проведение конкурсов на включение в кадровый резерв;

4) составляют список лиц, включенных в кадровый резерв по форме согласно приложению;

5) организуют подготовку кандидатов к замещению вакантной должности муниципальной службы и осуществляет иные формы работы с кадровым резервом.

21. Подготовка кандидатов к замещению вакантной должности муниципальной службы может осуществляться в следующих формах:

1) участие кандидата в мероприятиях, проводимых аппаратом администрации, соответствующим органом администрации на замещение вакантной должности муниципальной службы в котором он претендует (участие в подготовке заседаний советов, комиссий, коллегий, рабочих групп, иных координационных и совещательных органов, в подготовке и проведении семинаров, совещаний, конференций, а также присутствие на них), и иных мероприятиях с целью приобретения им навыков, соответствующих профессиональной служебной деятельности, и навыков решения основных вопросов муниципального управления;

2) самостоятельная подготовка кандидата (изучение правовых актов, научно-методической литературы, правоприменительной практики и иных источников по вопросам профессиональной служебной деятельности, муниципального управления);

3) направление в установленном порядке на подготовку, профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку кандидатов, состоящих на муниципальной службе.

IV. Порядок использования резерва

и исключения из него кандидатов

22. Вакантная должность муниципальной службы замещается по решению главы муниципального округа, руководителя органа администрации, кандидатом, состоящим в кадровом резерве соответственно аппарата администрации, органа администрации, сформированном в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

23. При наличии нескольких кандидатов, включенных в кадровый резерв на одну должность муниципальной службы, глава муниципального округа, руководитель органа администрации соответственно, в течение одного месяца со дня принятия решения о замещении вакантной должности муниципальной службы предлагает одному из кандидатов замещение вакантной должности муниципальной службы.

24. Принятие решения о замещении вакантной должности оформляется путем проставления визы главы муниципального округа, руководителя органа администрации соответственно на письменном мотивированном мнении руководителя соответствующего структурного подразделения, в котором имеется вакантная должность, о степени подготовленности кандидатов к исполнению профессиональных служебных обязанностей по соответствующей должности.

25. При определении степени подготовленности кандидата к исполнению профессиональных служебных обязанностей по должности муниципальной службы используются следующие методы изучения и оценки кандидата:

1) личное собеседование;

2) получение отзывов с места работы (при необходимости);

3) оценка выполнения показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности кандидата, состоящего на муниципальной службе;

4) другие методы оценки, не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации.

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

27. 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 (в пределах одной группы должностей муниципальной службы), а также на нижестоящую по отношению к ней должность муниципальной службы в случае его соответствия установленным квалификационным требованиям.

28. В рамках регионального проекта «Защитники», реализуемого в Ставропольском крае в 2023 - 2027 годах, вакантные должности муниципальной службы, порядок и случаи предложения которых определены пунктами 22-27 настоящего Положения, предлагаются в первую очередь кандидатам, являющимся (являвшимся) участниками специальной военной операции, относящимся к данной категории граждан в соответствии со статьей 2 Закон Ставропольского края от 28 февраля 2023 г. № 18-кз «О дополнительных социальных гарантиях участникам специальной военной операции и мерах социальной поддержки членов их семей».

29. Исключение кандидата из кадрового резерва оформляется правовым актом администрации или соответствующего органа администрации.

30. Исключение муниципальных служащих из кадрового резерва осуществляется по следующим основаниям:

1) письменное заявление муниципального служащего об исключении его из кадрового резерва;

2) назначение муниципального служащего из кадрового резерва 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);

3) повторный отказ муниципального служащего от предложения о назначении на вакантную должность муниципальной службы, в кадровом резерве на замещение которой он состоит;

4) смерть муниципального служащего или признание его судом умершим или безвестно отсутствующим;

5) прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, частью 1 статьи 19 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»;

6) непрерывное пребывание муниципального служащего в кадровом резерве более 3 лет;

7) наступление и (или) обнаружение обстоятельств, препятствующих нахождению муниципального служащего на муниципальной службе;

8) иных случаях, предусмотренных пунктами 33 и 34 настоящего Положения.

31. Исключение гражданина из кадрового резерва осуществляется по следующим основаниям:

1) письменное заявление гражданина об исключении его из кадрового резерва;

2) назначение гражданина из кадрового резерва 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);

3) повторный отказ гражданина от предложения о назначении на вакантную должность муниципальной службы;

4) смерть (гибель) гражданина либо признание гражданина безвестно отсутствующим или объявление его умершим решением суда, вступившим в силу;

5) признание гражданина недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

6) наличие заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу и подтвержденного заключением медицинской организации;

7) достижение кандидатом предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы;

8) осуждение гражданина к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей по должности муниципальной службы, по приговору суда, вступившему в законную силу;

9) прекращение гражданства Российской Федерации у гражданина или приобретение им гражданства (подданства) иностранного государства либо получение вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина на территории иностранного государства;

10) признание гражданина полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

11) применение к гражданину административного наказания в виде дисквалификации;

12) непрерывное пребывание в кадровом резерве более 3 лет;

13) приобретение гражданином статуса иностранного агента;

14) иных случаях, предусмотренных пунктами 33 и 34 настоящего Положения.

32. При включении кандидата в резерв администрации по основаниям, предусмотренным пунктами 33 и 34 настоящего Положения, срок нахождения кандидата в кадровом резерве администрации исчисляется с даты его первоначального включения в кадровый резерв администрации до проведения соответствующих организационно - штатных мероприятий.

33. В случае если упразднение администрации или сокращение должности муниципальной службы, в кадровом резерве на замещение которой состоит кандидат, произведено вследствие передачи функций иному органу администрации, кандидат включается в кадровый резерв такого органа администрации на замещение равнозначной или нижестоящей по отношению к ней вакантной должности муниципальной службы, в случае соответствия кандидата установленным квалификационным требованиям по решению руководителя органа администрации и с согласия кандидата.

34. В случае реорганизации или изменения структуры администрации кандидаты, состоящие в кадровом резерве администрации, затрагиваемые организационно-штатными мероприятиями, по решению главы муниципального округа, руководителя органа администрации соответственно и с согласия кандидата включаются в кадровый резерв без проведения конкурса для замещения равнозначных или нижестоящих вакантных должностей муниципальной службы, с учетом квалификационных требований, предъявляемых для замещения должности муниципальной службы, группы должностей муниципальной службы, либо при отсутствии указанных должностей муниципальной службы исключаются из кадрового резерва.

35. Решение об исключении кандидата из кадрового резерва оформляется соответственно правовым актом администрации, правовым актом органа администрации.

36. Лицо, исключенное из кадрового резерва, уведомляется об этом в письменной форме в течение 7 календарных дней со дня принятия соответствующего правового акта.

Заместитель главы

администрации Петровского

муниципального округа

Ставропольского края Ю.В.Петрич

|  |
| --- |
| Приложение  |
| к Положению о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации Петровского муниципального округа Ставропольского края |

СПИСОК

кадрового резерва для замещения вакантных должностей

муниципальной службы в администрации

Петровского муниципального округа Ставропольского края

(органе администрации Петровского муниципального округа Ставропольского края)

на период 20 \_\_\_ - 20\_\_\_ г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Группа должностей муниципальной службы | Наименованиедолжности муниципальной службы, на которую сформирован резерв | Ф.И.О. лица, включенногов резерв | Дата рождения | Образование, квалификация | Общий стаж работы в т.ч.: муниципальной службы, по специальности | занимаемая должность |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |