

**Совет депутатов Шалинского городского поселения Шалинского
муниципального района Чеченской Республики
третьего созыва**

Р Е Ш Е Н И Е

от «29» декабря 2018г.

№ 43

г.Шали

Об утверждении Положения о кадровом резерве муниципальных служащих в органах местного самоуправления Шалинского городского поселения

В соответствии с Федеральным законом от 02 марта 2007г. №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Закона Чеченской Республики от 26 июня 2007г. №36-рз «О муниципальной службе в Чеченской Республике», Положением от 05.05.2017г. № 12 «О муниципальной службе в Шалинском городском поселении», Уставом Шалинского городского поселения Шалинского муниципального района Чеченской Республике:

Р Е Ш И Л:

1. Признать утратившим силу решение Совета депутатов Шалинского городского поселения от 18.04.2013г №21 «Об утверждении Положения о кадровом резерве муниципальных служащих в органах местного самоуправления Шалинского городского поселения».
2. Утвердить Положение «О кадровом резерве муниципальных служащих в органах местного самоуправления Шалинского городского поселения» в новой редакции согласно приложению.
3. Решение вступает в силу со дня его подписания.
4. Решение подлежит опубликованию на официальном сайте мэрии Шалинского городского поселения.

**Глава Шалинского
городского поселения**



И.С. Бачаев



Решение Совета депутатов
Шалинского городского поселения
от «29» декабря 2018г. №43

ПОЛОЖЕНИЕ

О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ ШАЛИНСКОГО ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о кадровом резерве муниципальных служащих муниципальной службы в органах местного самоуправления Шалинского городского поселения Шалинского муниципального района Чеченской Республики (далее - Положение), разработано в целях совершенствования деятельности по подбору и расстановке кадров, а также определения порядка и условий формирования кадрового резерва муниципальных служащих муниципальной службы органов местного самоуправления Шалинского городского поселения (далее - кадровый резерв).

1.2. Данное Положение разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 02 марта 2007г. № 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", Законом Чеченской Республики от 26 июня 2007г. № 36-рз «О муниципальной службе в Чеченской Республике», решением Совета депутатов Шалинского городского поселения от 15.05.2017 г. №12 «О муниципальной службе в Чеченской Республике».

1.3. Кадровый резерв органов местного самоуправления Шалинского городского поселения формируется в целях обеспечения стабильности и повышения эффективности деятельности, стимулирования повышения профессионализма и служебной активности муниципальных служащих, своевременного удовлетворения дополнительной потребности в кадрах муниципальных служащих и сокращения периода их адаптации при назначении на должности муниципальной службы, а также реализации их права на продвижение по службе с учетом результатов и стажа работы, уровня квалификации.

1.4. Основные принципы формирования кадрового резерва и работы с ним:

-добровольность участия в конкурсе для включения в кадровый резерв для замещения вакантной должности муниципальной службы;

- объективность оценки профессиональных качеств муниципальных служащих (граждан), результатов их служебной деятельности;
- создание условий для профессионального роста муниципальных служащих на муниципальной службе;
- соблюдение равенства прав муниципальных служащих и иных граждан при включении в кадровый резерв и их профессиональной реализации;
- гласность в формировании и работе с кадровым резервом.

1.5. Кадровый резерв формируется для замещения высших, главных и старших должностей муниципальной службы, включенных в реестр должностей муниципальной службы.

1.6. Правом на включение в кадровый резерв обладают граждане в возрасте от 18 до 65 лет, отвечающие квалификационным требованиям по соответствующей должности муниципальной службы, в том числе к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы (государственной службы) или стажу работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, при отсутствии обстоятельств, указанных в Федеральном законе от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе» в качестве ограничений, связанных с муниципальной службой. Кандидат предупреждается о том, что в процессе изучения кандидатуры сведения, сообщенные им, могут быть проверены

1.7. Включение муниципального служащего (гражданина) в кадровый резерв, проводится для замещения:

а) вакантной должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Шалинского городского поселения на одну - две группы выше замещаемой должности муниципальной службы в порядке должностного роста муниципального служащего;

б) вакантной должности муниципальной службы - для гражданина, поступающего на муниципальную службу впервые.

1.8. При оценке профессиональных качеств кандидатов конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований к вакантной должности муниципальной службы, положений должностной инструкции по этой должности.

2. Формирование кадрового резерва.

2.1. В кадровый резерв могут включаться:

-муниципальные служащие мэрии, обладающие необходимыми профессиональными, деловыми, личностными и морально-этическими качествами, способствующие эффективному исполнению должностных обязанностей, изъявившие желание участвовать в конкурсе;

-муниципальные служащие, рекомендованные аттестационной комиссией на замещение в вышестоящей группе должностей муниципальной службы (с их согласия);

-муниципальные служащие, отвечающие квалификационным требованиям по соответствующим должностям муниципальной службы

-специалисты, уволенные с муниципальной службы, при ликвидации органа местного самоуправления или сокращения его штата;

-квалифицированные специалисты, достигшие положительных результатов в трудовой деятельности, прошедшие оценочный отбор и имеющие определенный потенциал развития в различных сферах жизнедеятельности, позволяющий рекомендовать их на должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Шалинского городского поселения, а также отвечающие квалификационным требованиям, предъявляемым к муниципальным служащим;

- студенты обучающиеся на последнем курсе в учебных заведениях;

- граждане, отвечающие квалификационным требованиям в соответствии с законодательством о муниципальной службе.

2.2. Кадровый резерв представляет собой перечень лиц, соответствующих или способных соответствовать в результате дополнительной подготовки квалификационным требованиям по группам должностей муниципальной службы, на которые формируется кадровый резерв.

2.3. Кадровый резерв пополняется ежегодно на основе результатов соответствующих отборочных мероприятий.

2.4. Кадровый резерв формируется из муниципальных служащих и граждан, успешно прошедших конкурс на включение в кадровый резерв для замещения вакантной должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Шалинского городского поселения ежегодно и обновляется по мере необходимости.

2.5. При определении численного и должностного состава кадрового резерва принимается во внимание, что на каждую штатную должность подбирается не менее двух кандидатур.

2.6. Работа по формированию кадрового резерва включает в себя:

а) определение потребности в кадрах;

б) подбор кандидатов на зачисление в кадровый резерв и изучение представленных ими документов;

в) комплектование кадрового резерва и утверждение его списочного состава, оформление требуемых документов по формам производится согласно приложениям к настоящему Положению.

2.7. Потребность в кадрах определяется текущая и перспективная. К текущей потребности относятся:

а) появление вакантных должностей в связи с увольнением муниципальных служащих;

б) появление вакантной должности в связи с назначением муниципального служащего на вышестоящую должность или перевод в другое подразделение, иные случаи внутреннего движения кадров.

Перспективная потребность определяется на период от одного до трех лет на основе прогноза развития и кадровой политики органа местного самоуправления.

2.8. Включение муниципальных служащих и граждан в кадровый резерв осуществляется по результатам конкурса, проводимым постоянно действующей конкурсной комиссией. Конкурс для формирования кадрового резерва объявляется по решению органа местного самоуправления. Результатами аттестационной комиссии.

2.9. В отношении кандидатов, являющихся муниципальными служащими Шалинского городского поселения, представляется личное заявление кандидата

о включении в резерв, содержащее согласие на изучение его кандидатуры. Включение муниципального служащего в кадровый резерв оформляется правовым актом органа местного самоуправления на основании решения конкурсной комиссии.

2.10. В отношении кандидатов, не являющихся муниципальными служащими мэрии Шалинского городского поселения, представляются следующие документы:

- личное заявление, содержащее согласие на изучение его кандидатуры;
- анкета;
- копия документа, удостоверяющего личность;
- копия трудовой книжки (при наличии);
- копии документов об образовании, профессиональной переподготовке, повышении квалификации;
- заключение медицинского учреждения.

2.11. К сведениям о муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв органа местного самоуправления, относится его личное дело.

2.12. На муниципального служащего (гражданина), зачисленного в кадровый резерв, оформляется карточка учета, по форме согласно приложению к настоящему Положению.

2.13. Соответствующие записи о включении муниципального служащего в кадровый резерв вносятся в личную карточку муниципального служащего (и иные документы, подтверждающие его служебную деятельность).

2.14. Лица, состоящие в кадровом резерве ежегодно представляют информацию об изменении персональных данных (в случаях их изменений), учет которых осуществляется в ходе работы с кадровым резервом, с приложением копий соответствующих документов;

2.15. В отношении лиц, ранее включенных в кадровый резерв и не исключенных из него, предложения о включении в кадровый резерв повторно не направляются, изучение не проводится.

2.16. Информация о перечне должностей муниципальной службы, на которые формируется кадровый резерв, предъявляемые к ним квалификационные требования, срок подачи необходимых документов для включения в кадровый резерв размещается на официальном Шалинского городского поселения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

3. Организация работы с кадровым резервом

3.1. Непосредственную работу с кадровым резервом осуществляет управляющий делами (руководитель аппарата), который в установленном порядке:

- организует конкурсный отбор среди лиц, рекомендуемых в кадровый резерв;
- составляет список кадрового резерва;
- ведет работу по учету и накоплению данных о кадровом резерве;
- ведет единую информационную базу данных лиц, состоящих в кадровом резерве;

- осуществляет методическое обеспечение и координацию работы с кадровым резервом, соблюдает установленный порядок работы с ним;
- организует подготовку и повышение квалификации лиц, зачисленных в кадровый резерв;
- практическую подготовку с использованием практики временных замещений и стажировки лиц, зачисленных в кадровый резерв.

4. Порядок пересмотра кадрового резерва

4.1. Ежегодно, в декабре текущего года проводится анализ кадрового резерва и результатов работы с ним. Оценивается деятельность каждого муниципального служащего (гражданина), зачисленного в кадровый резерв, и принимается решение о сохранении данного лица в составе кадрового резерва или исключении из него.

4.2. Основаниями для исключения муниципального служащего (гражданина) из списков кадрового резерва являются:

- назначение его на должность муниципальной службы, планируемую для замещения, или равнозначную должность в пределах группы должностей с учетом категории должностей муниципальной службы;

- письменное заявление муниципального служащего (гражданина);

- достижение им предельного возраста пребывания на муниципальной службе;

- на основании увольнения кандидата;

- понижение муниципального служащего в должности муниципальной службы в соответствии с пунктом 4 статьи 18 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»;

- совершение дисциплинарного проступка, за который к муниципальному служащему применено дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 3 части 1 статьи 27 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»;

- совершение коррупционного правонарушения;

- в соответствии с решением аттестационной комиссии, признавшей муниципального служащего не соответствующим занимаемой должности;

- в случаях выявления заболевания, препятствующего прохождению муниципальной службы и подтвержденного заключением медицинского учреждения;

- признания недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

- осуждения к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей по должности муниципальной службы, по приговору суда, вступившему в законную силу;

- поступление предложения управляющего делами (руководителя аппарата) об исключении лица из кадрового резерва в связи с нецелесообразностью его нахождения в кадровом резерве;

- непрерывное пребывание в кадровом резерве более трех лет.

- в иных случаях, препятствующих прохождению муниципальной службы в соответствии с действующим законодательством.

4.3. Решение об исключении муниципального служащего (гражданина) из кадрового резерва принимается и оформляется распоряжением представителя работодателя. Копия распоряжения направляется лицу, исключенному из кадрового резерва.

4.4. Пополнение кадрового резерва осуществляется в том же порядке, что и его формирование.