ПОЛОЖЕНИЕ

о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации города Невинномысска и органах администрации

города Невинномысска с правами юридического лица

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 25 - ФЗ) и определяет порядок формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации города Невинномысска и органах администрации города Невинномысска с правами юридического лица (далее – кадровый резерв), а также организацию работы с ним.

2. Формирование кадрового резерва осуществляется в соответствии с типовыми квалификационными требованиями к должностям муниципальной службы как из числа граждан Российской Федерации, граждан иностранных государств - участников международных договоров Российской Федерации, в соответствии с которыми иностранные граждане имеют право находиться на муниципальной службе (далее - граждане), так и из числа муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы в администрации города Невинномысска и органах администрации города Невинномысска с правами юридического лица (далее соответственно - город, органы администрации города).

3. Кадровый резерв формируется в целях:

обеспечения равного доступа граждан к муниципальной службе;

создания условий для должностного роста муниципальных служащих администрации города и органов администрации города;

обеспечения формирования высокопрофессионального кадрового состава муниципальной службы;

повышения качества и эффективности работы администрации города и органов администрации города.

4. Кадровый резерв формируется для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации города и органах администрации города, относящихся в соответствии с Реестром должностей муниципальной службы в Ставропольском крае к высшей, главной, ведущей и старшей группам должностей муниципальной службы.

5. Кадровый резерв не формируется на должности для замещения вакантных должностей муниципальной службы, относящихся в соответствии с Реестром должностей муниципальной службы в Ставропольском крае к младшей группе должностей муниципальной службы.

По решению главы города (руководителя органа администрации города) назначение на должность по срочному трудовому договору может осуществляться из числа граждан, не состоящих в кадровом резерве.

6. При формировании кадрового резерва должны соблюдаться принципы:

учета текущей и перспективной потребности в замещении должностей муниципальной службы;

добровольности включения в кадровый резерв;

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

равенства прав претендентов при формировании кадрового резерва;

профессионального развития лиц, включенных в кадровый резерв (далее - кандидаты).

7. В администрации города и органах администрации города не реже двух раз в год анализируется потребность в кадровом резерве, определяется необходимая численность кандидатов. При анализе потребности учитываются:

оценка уровня текучести кадров муниципальных служащих и его прогноз;

доля должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв;

число кандидатов, подлежащих исключению из кадрового резерва в соответствии с абзацами седьмым и восьмым пункта 31 настоящего Положения в прогнозируемом периоде.

II. Формирование кадрового резерва

8. Кадровый резерв формируется представителем нанимателя.

9. В кадровый резерв включаются граждане (муниципальные служащие), претендующие на замещение вакантной должности муниципальной службы:

по результатам конкурса на включение в кадровый резерв;

по результатам конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы с согласия этих граждан (муниципальных служащих).

10. На каждую должность муниципальной службы в кадровом резерве может состоять не более трех кандидатов. Допускается включение одного претендента в кадровый резерв на несколько должностей муниципальной службы.

11. Претенденты, принимавшие участие в конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы в администрации города и органов администрации города с правами юридического лица и не ставшие победителями, однако профессиональные и личностные качества которых получили высокую оценку конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантной должности муниципальной службы, по рекомендации комиссии и с согласия таких претендентов включаются в кадровый резерв для замещения вакантной должности муниципальной службы, на замещение которой проводился конкурс.

III. Конкурс на включение в кадровый резерв

12. Конкурс на включение в кадровый резерв (далее - конкурс) объявляется по решению представителя нанимателя исходя из потребности в кадровом резерве.

13. Право на участие в конкурсе имеют претенденты, достигшие возраста 18 лет, но не достигшие предельного возраста, установленного Федеральным законом № 25-ФЗ для замещения должности муниципальной службы, владеющие государственным языком Российской Федерации, имеющие высшее образование и соответствующие установленным законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края о муниципальной службе квалификационным требованиям к должности, на которую формируется кадровый резерв.

Муниципальный служащий вправе на общих основаниях участвовать в конкурсе независимо от того, какую должность он замещает на период проведения конкурса.

14. Конкурс проводится в два этапа.

15. На первом этапе проведения конкурса отдел кадров и наград администрации города, кадровая служба органа администрации (далее - кадровые службы) публикуют в газете «Невинномысский рабочий» и размещают на официальном сайте администрации города в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» объявления о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующую информацию о конкурсе:

наименование должности муниципальной службы, на которую формируется кадровый резерв;

квалификационные требования для замещения должности муниципальной службы, на которую формируется кадровый резерв;

условия прохождения муниципальной службы;

место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктом 17 настоящего Положения;

срок, до истечения которого принимаются указанные документы;

предполагаемая дата проведения конкурса.

16. Гражданин, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в кадровую службу:

заявление претендента;

анкету претендента по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации;

копию паспорта или заменяющего документа, удостоверяющего личность претендента (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс);

копии документов об образовании и о квалификации, а также по желанию претендента - о присвоении ему ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровыми службами по месту работы (службы);

документ об отсутствии у претендента заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу или ее прохождению;

согласие на обработку персональных данных.

17. Муниципальный служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе в органе администрации города, в котором он замещает должность муниципальной службы, подает заявление на имя представителя нанимателя.

Муниципальный служащий, замещающий должность муниципальной службы в ином органе администрации города, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в кадровую службу заявление претендента и заполненную, подписанную и заверенную кадровой службой иного органа администрации города анкету по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации.

18. Документы, указанные в пунктах 16 и 17 настоящего Положения, в течения 21 календарного дня со дня публикации объявления о проведении конкурса в газете «Невинномысский рабочий» представляются претендентом в кадровые службы.

Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа претенденту в их приеме.

19. Претендент не допускается к участию в конкурсе в связи с несоответствием квалификационным требованиям для замещения вакантной должности муниципальной службы, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о муниципальной службе для поступления на муниципальную службу и ее прохождения.

20. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается представителем нанимателя. Второй этап конкурса проводится не позднее чем через 10 календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсе.

При установлении обстоятельств, препятствующих в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации поступлению гражданина на муниципальную службу, он информируется кадровыми службами о причинах отказа в участии в конкурсе в письменной форме.

21. Претендент, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

22. Кадровые службы не позднее чем за 10 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещают на официальном сайте администрации города в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» информацию о дате, месте и времени его проведения и направляют претендентам, допущенных к участию в конкурсе соответствующие сообщения в письменной форме.

При проведении конкурса претендентам гарантируется равенство прав в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными законами.

23. Если в результате проведения конкурса не были выявлены претенденты, отвечающие квалификационным требованиям для замещения вакантной должности муниципальной службы, представитель нанимателя может принять решение о проведении повторного конкурса.

24. Для проведения конкурса образуется конкурсная комиссия администрации города (органа администрации города) по формированию и подготовке кадрового резерва (далее – комиссия). Состав комиссии и порядок ее работы утверждается распоряжением администрацией города (приказом органа администрации города).

25. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов, допущенных к участию в конкурсе, их соответствия установленным квалификационным требованиям к замещению вакантной должности муниципальной службы, на которую формируется кадровый резерв, путем проведения экзаменационных мероприятий в форме тестирования. Общий тест включает в себя 24 вопроса. Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл.

Претендент, набравший по итогам экзаменационных мероприятий менее 18 баллов, считается не прошедшим конкурс.

В случае отсутствия претендентов, набравших 18 баллов и более, конкурс считается несостоявшимся.

При проведении конкурса комиссия оценивает претендентов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении муниципальной или государственной службы, осуществления иной трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств претендентов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по должности муниципальной службы, на которую формируется кадровый резерв.

При оценке профессиональных и личностных качеств претендентов комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований для замещения вакантной должности муниципальной службы, а также требований, установленных законодательством Российской Федерации и Ставропольского края о муниципальной службе и должностной инструкцией.

26. По результатам конкурса комиссия:

определяет кандидатуры победителей конкурса;

рекомендует представителю нанимателя включить победителей конкурса в кадровый резерв.

27. Включение претендентов в кадровый резерв оформляется распоряжением администрации города (приказом органа администрации города).

28. Сообщения о результатах конкурса в 7 - дневный срок со дня его завершения направляются претендентам в письменной форме. Информация о результатах конкурса размещается на официальном сайте администрации города Невинномысска в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

29. Претендент вправе обжаловать решение комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

IV. Организация работы с кадровым резервом

30. Непосредственную работу с кадровым резервом в администрации города (органах администрации города) осуществляют кадровые службы, которые:

1) участвуют в:

определении потребности в кадровом резерве;

подготовке правовых актов по вопросам формирования, ведения, подготовки и использования кадрового резерва;

информационном обеспечении мероприятий, проводимых в рамках формирования кадрового резерва;

2) осуществляют:

организационное и техническое обеспечение деятельности комиссии;

подготовку для опубликования в газете «Невинномысский рабочий» и на официальном сайте администрации города в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» объявлений о начале формирования кадрового резерва;

3) ведут базу данных о кандидатах, по форме, согласно приложению к настоящему Положению;

4) информируют главу города, руководителя органа администрации города с правами юридического лица при появлении вакантной должности муниципальной службы о кандидатах, состоящих в кадровом резерве на вакантную должность муниципальной службы, предполагаемую к замещению;

5) организуют и осуществляют контроль за подготовкой кандидатов к замещению вакантных должностей муниципальной службы и иными формами работы с кадровым резервом;

6) взаимодействуют с образовательными учреждениями высшего профессионального образования, на базе которых осуществляется подготовка и переподготовка кандидатов.

31. Подготовка кандидатов к замещению вакантных должностей муниципальной службы представляет собой комплекс мероприятий, направленных на приобретение кандидатами профессиональных знаний, умений и опыта, развитие профессиональных, деловых и личностных качеств, и осуществляется в следующих формах:

участия в мероприятиях, проводимых органами исполнительной власти Ставропольского края, государственными органами Ставропольского края, органами местного самоуправления города;

участия в работе советов, комиссий, совещаний, коллегий, рабочих групп, иных координационных и совещательных органов;

самостоятельной подготовки (изучение правовых актов, научно-методической литературы, правоприменительной практики и иных источников по вопросам профессиональной служебной деятельности, муниципального управления);

направления на профессиональную переподготовку и повышение квалификации кандидатов, замещающих должности муниципальной службы в порядке, установленном для получения дополнительного профессионального образования государственными гражданскими служащими Российской Федерации;

в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и законодательству Ставропольского края.

V. Порядок использования кадрового резерва и исключения из него кандидатов

32. Вакантная должность муниципальной службы замещается по решению главы города (руководителя органа администрации города) кандидатом, состоящим в кадровом резерве, сформированном в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

33. При наличии нескольких кандидатов, включенных в кадровый резерв на одну должность муниципальной службы, представитель нанимателя или иное лицо, имеющее право назначения на указанную должность, принимает решение о предложении вакантной должности одному из кандидатов с учетом степени подготовленности кандидатов к исполнению профессиональных служебных обязанностей по соответствующей должности, определяемой при помощи следующих методов:

личное собеседование;

оценка результатов подготовки кандидата к замещению данной должности;

получение отзывов с места работы кандидата;

изучение материалов личного дела кандидата;

оценка эффективности и результативности профессиональной деятельности кандидата;

другие методы изучения и оценки кандидата, не противоречащие законодательству Российской Федерации и законодательству Ставропольского края.

34. При письменном отказе кандидата, состоящего в кадровом резерве, от предложенной ему должности муниципальной службы она предлагается другим кандидатам, состоящим в кадровом резерве.

35. При использовании кадрового резерва допускается ротация кандидатов путем представления кандидату, включенному в кадровый резерв для замещения одной должности муниципальной службы, возможности назначения на другую должность муниципальной службы (в пределах одной группы должностей), предполагаемую к замещению кандидатом, в порядке, установленном настоящим Положением, в случае его соответствия квалификационным требованиям.

36. Исключение кандидата из кадрового резерва осуществляется по следующим основаниям:

назначение кандидата на вакантную должность муниципальной службы, на замещение которой он состоит в кадровом резерве, а также на вышестоящую по отношению к ней должность;

письменное заявление кандидата об исключении его из кадрового резерва;

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

переезд кандидата на постоянное место жительства за пределы Ставропольского края;

смерть кандидата или признание его судом умершим или безвестно отсутствующим;

истечение срока нахождения в кадровом резерве;

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

наступление и (или) обнаружение обстоятельств, препятствующих поступлению гражданина на муниципальную службу или нахождению муниципального служащего на муниципальной службе;

ликвидация органа местного самоуправления;

сокращение должности муниципальной службы, на замещение которой в кадровом резерве состоит кандидат;

увольнение кандидата в период нахождения в кадровом резерве с муниципальной должности, иной должности:

по основаниям, предусмотренным частью первой статьи 71, пунктами 5-7 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктами 3 и 4 части 1 статьи 19 и частью 2 статьи 27.1 Федерального закона № 25-ФЗ;

пребывание в кадровом резерве более 3 лет.

37. В случае исключения кандидата из кадрового резерва по одному из оснований, предусмотренных абзацем тринадцатым пункта 36 настоящего Положения, повторное включение его в кадровый резерв не допускается.

38. Решение об исключении кандидата из кадрового резерва оформляется распоряжением администрации города (приказом органа администрации города).

39. Лицо, исключенное из кадрового резерва, уведомляется об этом кадровыми службами в течение месяца со дня издания соответствующего распоряжения администрации города (приказа органа администрации города).