



**ГЛАВА ЛОКОМОТИВНОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

« 27 » декабря 2021 г. № 121-п
п.Локомотивный

О внесении изменений в Положение
о кадровом резерве Локомотивного
городского округа

В соответствии с Федеральным законом «О муниципальной службе в Российской Федерации», Уставом Локомотивного городского округа, -

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести изменения в Положение о кадровом резерве Локомотивного городского округа, утвержденное постановлением Главы Локомотивного городского округа от 19.04.2012 года № 51-п:
исключить из абзаца 3 пункта 3 раздела I. Общие положения словосочетание: «старшей и младшей».
2. Утвердить Положение о кадровом резерве Локомотивного городского округа в новой редакции с учетом внесенных изменений (прилагается).
3. Настоящее постановление подлежит опубликованию в газете «Луч Локомотивного» (Саитгалина Т.Д.) и размещению на официальном сайте администрации Локомотивного городского округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (Эссерт В.Р.).
4. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2022 года.
5. Контроль выполнения настоящего постановления возложить на руководителя аппарата администрации Л.Н. Формину.

А.М.Мордвинов

приложение
к постановлению Главы округа
от 19.04.2012 года № 51-п
(в редакции
постановления Главы округа
от 27.12.2021 года № 121-п)

ПОЛОЖЕНИЕ
о кадровом резерве
Локомотивного городского округа Челябинской области

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о кадровом резерве Локомотивного городского округа Челябинской области (далее именуется – Положение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 2 марта 2007г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Челябинской области от 30.05.2007г. № 144-ЗО «О регулировании муниципальной службы в Челябинской области», Законом Челябинской области от 28.06.2007г. № 153-ЗО «О Реестре должностей муниципальной службы в Челябинской области», Законом Челябинской области от 31.03.2009 № 364-ЗО "О резерве управленческих кадров Челябинской области", иными нормативными правовыми актами Челябинской области, Уставом Локомотивного городского округа, иными нормативными правовыми актами Локомотивного городского округа.

2. Кадровый резерв Локомотивного городского округа (далее именуется – кадровый резерв) представляет собой список муниципальных служащих и лиц, не состоящих на муниципальной службе, отвечающих квалификационным требованиям, предъявляемым к соответствующим должностям муниципальной службы и должностям руководителей муниципальных учреждений (предприятий), и потенциально способных к эффективному исполнению должностных обязанностей по данным должностям.

3. Кадровый резерв является сводным и формируется из:

- 1) резерва управленческих кадров;
- 2) кадрового резерва муниципальной службы.

В резерв управленческих кадров включаются кандидаты:
на должности муниципальной службы высшей группы должностей;
на должности руководителей муниципальных предприятий (учреждений) приоритетных сфер экономики.

В кадровый резерв муниципальной службы включаются кандидаты на должности муниципальной службы главной, ведущей группы должностей.

II. Цели формирования кадрового резерва

Основными целями формирования кадрового резерва являются:

- оперативное замещение вакантных должностей;
- своевременное удовлетворение необходимой потребности в профессионально подготовленных руководителях и специалистах;
- реализация права муниципальных служащих на карьерный рост;
- профилактика коррупционных проявлений во властных структурах.

III. Порядок формирования кадрового резерва

4. Формирование кадрового резерва происходит в четыре этапа:

определение прогноза потребности в кадрах на ближайшую перспективу для замещения должностей муниципальной службы и должностей руководителей муниципальных учреждений (предприятий);

проведение конкурсного отбора кандидатов с целью включения их в кадровый резерв;

включение муниципальных служащих (граждан) в кадровый резерв; пересмотр и пополнение кадрового резерва.

5. Кадровая служба органов местного самоуправления (далее по тексту – кадровая служба) проводит анализ кадровой потребности и представляет свои предложения по формированию кадрового резерва руководителю органа местного самоуправления.

Руководитель органа местного самоуправления утверждает планируемый количественный состав кадрового резерва с разбивкой по направлениям деятельности, должностям и группам с изданием соответствующего нормативного правового акта. Наименование должностей муниципальной службы должны соответствовать Реестру должностей муниципальной службы в Челябинской области, утвержденному Законом Челябинской области от 28.06.2007г. № 153-ЗО «О Реестре должностей муниципальной службы в Челябинской области».

IV. Проведение конкурсного отбора кандидатов

6. Кадровый резерв формируется по результатам конкурса на основании решения комиссии по формированию кадрового резерва (далее именуется – Комиссия), деятельность которой регламентируется соответствующим Положением.

Организацией конкурса занимается кадровая служба в соответствии со статьей 28 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

Объявление о конкурсе размещается на официальном сайте Локомотивного городского округа и в газете «Луч Локомотивного».

При организации конкурса соблюдаются основные принципы формирования кадрового резерва:

равный доступ к участию в конкурсе муниципальных служащих и граждан, не состоящих на муниципальной службе;

открытость и доступность информации при формировании кадрового резерва.

Гражданин, не состоящий на муниципальной службе, самостоятельно собирает документы и подает заявку на участие в конкурсе.

Подбор кандидатов для участия в конкурсе из числа муниципальных служащих осуществляет кадровая служба в соответствии со статьей 32 Федерального закона от 2 марта 2007г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» в целях содействия продвижения по службе муниципальных служащих с соблюдением принципа добровольности участия кандидата. Муниципальный служащий может принимать участие в конкурсе и по личной инициативе.

Конкурс проводится в два этапа.

На первом этапе кадровая служба:

принимает заявления муниципальных служащих и граждан об участии в конкурсе и необходимые документы;

устанавливает соответствие кандидатов квалификационным требованиям на соответствующие должности муниципальной службы или должности руководителей муниципальных учреждений (предприятий);

проверяет полноту и достоверность представленных документов.

В случае установления в ходе проверки представленных документов обстоятельств, препятствующих в соответствии с законодательством о муниципальной службе замещению должности муниципальной службы, на которую объявлен конкурс, или несоответствия квалификационным требованиям к должностям муниципальной службы или должностям руководителей муниципальных учреждений и предприятий, на которые объявлен конкурс, кандидат не допускается к участию во втором этапе конкурса, о чем письменно информируется с указанием причин отказа до начала второго этапа.

Вторым этапом конкурса являются конкурсные мероприятия и заседание комиссии, которое может проходить как в отсутствие кандидатов (конкурс документов), так и при личном участии кандидатов (собеседование, опрос, тестирование, ответы по билетам, защита письменных работ и др.). Форму проведения второго этапа конкурса и способы конкурсного отбора кандидатов определяет кадровая служба – организатор конкурса, по согласованию с Комиссией.

Второй этап конкурса проводится при наличии не менее двух кандидатов на каждую должность.

V. Включение в кадровый резерв

7. Включение муниципальных служащих (граждан) в кадровый резерв осуществляется на основании решения Комиссии.

По итогам заседания Комиссия в отсутствие кандидата открытым голосованием большинством голосов принимает одно из решений:

рекомендовать кандидата к включению в кадровый резерв на претендуемую должность муниципальной службы или должность руководителя муниципального учреждения (предприятия);

отказать во включении кандидата в кадровый резерв.

При равенстве голосов членов Комиссии, решающим является голос председателя Комиссии.

Соответствующее решение оформляется протоколом заседания Комиссии.

Если по решению Комиссии ни один из кандидатов, претендовавших на должность, не был признан достойным занять данную должность, то Комиссией может быть принято решение о проведении повторного конкурса на включение кандидатов в резерв на данную должность.

По результатам конкурса издается нормативный правовой акт руководителя органа местного самоуправления Локомотивного городского округа, утверждающий перечень кандидатов, включенных в кадровый резерв, и вносящий необходимые изменения в сводный кадровый резерв Локомотивного городского округа.

Кадровая служба информирует кандидатов о включении в резерв либо об отказе во включении в резерв (с указанием причин отказа) в письменном виде в течение одного месяца со дня проведения конкурса.

8. В кадровый резерв могут включаться кандидаты и без прохождения конкурса в случаях:

включения муниципального служащего в кадровый резерв в порядке должностного роста по итогам успешного прохождения аттестации на основании решения аттестационной комиссии;

включения в кадровый резерв граждан для последующего замещения младших должностей муниципальной службы;

включения в кадровый резерв в случаях приостановления трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон (в связи с призывом муниципального служащего на военную службу, избранием на выборную должность в органах местного самоуправления или в органе профессионального союза, восстановлением на службе муниципального служащего, ранее замещавшего эту должность, по решению суда и другие обстоятельства);

включения муниципальных служащих в кадровый резерв для замещения равноценных вакантных должностей (при наличии таковых) при реорганизации или ликвидации органа местного самоуправления, сокращении должности муниципальной службы, которую замещал муниципальный служащий или для замещения которой кандидат состоял в кадровом резерве;

в иных случаях.

VI. Пересмотр и пополнение кадрового резерва

9. Кадровый резерв пополняется по мере необходимости.

Состав кадрового резерва ежегодно пересматривается и уточняется. Кандидаты из резерва периодически выбывают по различным причинам.

Муниципальный служащий (гражданин) исключается из кадрового резерва в следующих случаях:

при назначении на должность муниципальной службы или руководителем муниципального учреждения (предприятия) для замещения которой состоял в кадровом резерве;

при назначении на иную должность муниципальной службы из кадрового резерва без конкурса;

при назначении на должность муниципальной службы на конкурсной основе в порядке должностного роста, если эта должность является вышестоящей по отношению к той должности, для замещения которой он состоял в кадровом резерве;

повторного отказа от предложения по замещению вакантной должности муниципальной службы, для замещения которой состоял в кадровом резерве;

по письменному заявлению муниципального служащего (гражданина);

обнаружения нарушений муниципальным служащим (гражданином) ограничений муниципальной службы, установленных законодательством о муниципальной службе;

обнаружения несоответствия муниципального служащего (гражданина) квалификационным требованиям по той должности, для замещения которой он состоял в кадровом резерве;

сокращения должности муниципальной службы или руководителя муниципального учреждения (предприятия), для замещения которой муниципальный служащий (гражданин) состоит в резерве, или ликвидации органа исполнительной власти или муниципального учреждения (предприятия) при отсутствии равноценной должности муниципальной службы или руководителя муниципального учреждения (предприятия);

по истечении установленного срока пребывания в кадровом резерве;

смерти (гибели) муниципального служащего (гражданина) либо признания его безвестно отсутствующим или умершим решением суда, вступившим в законную силу;

по иным основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

Решение об исключении муниципального служащего (гражданина) из кадрового резерва муниципальной службы принимается по представлению кадровой службы руководителем органа местного самоуправления, в компетенцию которого входит назначение на должность или освобождение от должности муниципальной службы, для замещения которой муниципальный служащий (гражданин) состоит в кадровом резерве, оформляется соответствующим правовым актом, доводится кадровой

службой до сведения муниципального служащего (гражданина) и является основанием для исключения его из сводного кадрового резерва Локомотивного городского округа.

Решение об исключении муниципального служащего (гражданина) из резерва управленческих кадров принимается по представлению кадровой службы Главой Локомотивного городского округа, оформляется соответствующим правовым актом, доводится кадровой службой до сведения муниципального служащего (гражданина) и является основанием для исключения его из сводного кадрового резерва Локомотивного городского округа.

VII. Организация работы с кадровым резервом

10. Работу с кадровым резервом осуществляет кадровая служба.

Кадровая служба:

ведет единую информационную базу данных лиц, состоящих в кадровом резерве;

формирует кадровый резерв, ведет работу с ним;

организует профессиональную подготовку кандидатов, включенных в кадровый резерв;

готовит и представляет в установленном порядке сводную информацию о кадровом резерве;

информирует руководителя органа местного самоуправления о состоянии и движении кадрового резерва;

организует проведение конкурсов на включение в кадровый резерв.

VIII. Профессиональная подготовка кандидатов, включенных в кадровый резерв

11. Организацию профессиональной подготовки кандидатов, включенных в кадровый резерв, осуществляет кадровая служба.

Работа с кандидатом, включенным в кадровый резерв, предполагает организацию получения кандидатом дополнительных знаний, умений и навыков по претендуемой должности для обеспечения максимального сокращения периода служебной адаптации муниципального служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве, при замещении вакантной должности муниципальной службы или руководителя муниципального учреждения (предприятия).

План индивидуальной подготовки кандидата может включать в себя следующие формы работы:

самостоятельную теоретическую подготовку (изучение нормативной правовой базы по сфере деятельности органа местного самоуправления или муниципального учреждения (предприятия), пополнение знаний по отдельным вопросам муниципального управления);

индивидуальную подготовку под руководством муниципального служащего или должностного лица муниципального учреждения (предприятия), уполномоченного представителем нанимателя;

обучение в различных формах и видах (только для муниципальных служащих, состоящих в кадровом резерве);

выполнение отдельных заданий (поручений) по должности, для замещения которой муниципальный служащий (гражданин) зачислен в кадровый резерв;

участие в деятельности рабочих групп, круглых столах, семинарах, совещаниях и других мероприятиях, проводимых органом местного самоуправления или муниципальным учреждением (предприятием);

участие в подготовке целевых программ, проектов, планов;

иные формы обучения.

Подготовка кандидатов, включенных в резерв муниципальной службы, основывается на совершенствовании профессиональных знаний, умений и навыков.

Подготовка кандидатов, включенных в резерв управленческих кадров, основывается на изучении правовых аспектов управленческой деятельности и развитии управленческих навыков.