

ПОЛОЖЕНИЕ
о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной
службы в администрации города Ессентуки и ее отраслевых
(функциональных) органах

1. Общие положения

1. Настоящее Положение в соответствии со статьей 33 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Ставропольского края от 24 декабря 2007 г. № 78-кз «Об отдельных вопросах муниципальной службы в Ставропольском крае» (далее - Федеральный закон, Закон) устанавливает порядок формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации города Ессентуки и ее отраслевых (функциональных) органах (далее - кадровый резерв) и работы с ним.

2. Кадровый резерв формируется для замещения вакантных должностей муниципальной службы администрации города Ессентуки и ее отраслевых (функциональных) органах в соответствии с Реестром должностей муниципальной службы в Ставропольском крае, утвержденным Законом Ставропольского края от 18 декабря 2007 г. № 65-кз «О Реестре должностей муниципальной службы в Ставропольском крае» (далее - Реестр должностей).

3. Кадровый резерв формируется в целях:

- 1) обеспечения равного доступа граждан к муниципальной службе;
- 2) своевременного замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации города Ессентуки и ее отраслевых (функциональных) органах;
- 3) содействия формированию высокопрофессионального кадрового состава муниципальной службы;
- 4) содействия должностному росту муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы в администрации города Ессентуки и ее отраслевых (функциональных) органах.

4. Принципами формирования кадрового резерва администрации города Ессентуки ее отраслевых (функциональных) органов являются:

- 1) добровольность включения муниципальных служащих, граждан в кадровый резерв;
- 2) гласность при формировании кадрового резерва;
- 3) соблюдение равенства прав граждан при их включении в кадровый резерв;
- 4) приоритетность формирования кадрового резерва на конкурсной основе;

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

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

7) персональная ответственность управляющего делами администрации города Ессентуки за качество отбора муниципальных служащих (граждан) для включения в кадровый резерв и создание условий для должностного роста муниципальных служащих;

8) объективность оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств муниципальных служащих, граждан, претендующих на включения в кадровый резерв (далее - претенденты).

5. Кадровый резерв формируется в соответствии с установленными квалификационными требованиями для замещения должностей муниципальной службы как из числа граждан, так и из числа муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы в органах местного самоуправления (далее - муниципальные служащие).

6. Кадровый резерв формируется для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации города Ессентуки и ее отраслевых (функциональных) органах, предусмотренных перечнем должностей (далее - перечень должностей), согласно приложению 1 к настоящему Положению.

7. В администрации города Ессентуки и ее отраслевых (функциональных) органах ежегодно анализируется потребность в кадровом резерве и определяется необходимое количество и перечень должностей муниципальной службы, а также необходимая численность лиц, состоящих в кадровом резерве (далее - кандидаты).

При анализе потребности в кадровом резерве учитываются:

оценка уровня текучести кадров муниципальных служащих администрации города Ессентуки и ее отраслевых (функциональных) органах и его прогноз;

доля должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв, в общем количестве должностей муниципальной службы администрации города Ессентуки и ее отраслевых (функциональных) органах;

количество кандидатов, подлежащих исключению из кадрового резерва в соответствии с подпунктом 7 пункта 31 и подпунктами 7 и 13 пункта 32 настоящего Положения.

2. Порядок и условия формирования кадрового резерва

8. Кадровый резерв администрации города Ессентуки формируется Главой города Ессентуки.

9. В кадровый резерв включаются:

1) граждане, 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;

2) муниципальные служащие, претендующие на замещение вакантной должности муниципальной службы в порядке должностного роста:

по результатам конкурса на включение в кадровый резерв;

по результатам конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы с согласия этих муниципальных служащих;

по рекомендации аттестационной комиссии администрации города Эссентуки и ее отраслевых (функциональных) органов (далее - аттестационная комиссия) о включении муниципального служащего в кадровый резерв по результатам аттестации;

3) муниципальные служащие администрации города Эссентуки и ее отраслевых (функциональных) органов, увольняемые с муниципальной службы в связи с сокращением должностей муниципальной службы по основанию, предусмотренному пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, по решению представителя нанимателя с согласия этих 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 и не ставшие его победителями, однако профессиональный уровень, профессиональные и личностные качества которых получили высокую оценку конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантной должности муниципальной службы в администрации города Эссентуки и ее отраслевых (функциональных) органах и на включение в кадровый резерв администрации города Эссентуки и ее отраслевых (функциональных) органов для замещения вакантной должности муниципальной службы (далее - конкурсная комиссия), по рекомендации конкурсной комиссии и с согласия таких претендентов включаются в кадровый резерв администрации города Эссентуки и ее отраслевых (функциональных) органов для замещения вакантной должности муниципальной службы, на замещение которой проводился конкурс.

12. Муниципальные служащие, признанные аттестационной комиссией по результатам аттестации соответствующими замещаемой ими должности муниципальной службы и рекомендованные ею к включению в кадровый резерв в порядке должностного роста, с согласия таких муниципальных служащих включаются в кадровый резерв в течение одного месяца после проведения их аттестации.

13. Муниципальные служащие, увольняемые с муниципальной службы в связи с сокращением должностей муниципальной службы по основанию, предусмотренному пунктом 2 части 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, - по решению Главы города Эссентуки включаются в кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы той же группы должностей муниципальной службы, к которой относилась последняя замещаемая ими должность муниципальной службы.

14. Конкурс на включение муниципальных служащих (граждан) в

кадровый резерв (далее - конкурс) проводится конкурсной комиссией в порядке, определенном Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Положением о порядке проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы в органах местного самоуправления городского округа города-курорта Ессентуки, утвержденным решением Думы города Ессентуки от 29 мая 2024 г. № 48.

15. Конкурс объявляется по решению Главы города Ессентуки исходя из потребности в кадровом резерве.

16. Конкурсные процедуры и заседание конкурсной комиссии проводятся при наличии не менее двух претендентов.

17. По результатам конкурса конкурсная комиссия вправе рекомендовать представителю нанимателя включить в кадровый резерв на одну вакантную должность муниципальной службы несколько претендентов, показавших высокий профессиональный уровень.

18. Включение претендентов в кадровый резерв оформляется распоряжением Главы города Ессентуки с указанием должности муниципальной службы и группы должностей муниципальной службы, на которые они могут быть назначены.

19. Документы претендентов, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, могут быть им возвращены по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в отделе кадров и профилактики коррупционных правонарушений администрации города Ессентуки, после чего подлежат уничтожению.

20. Кандидат вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

21. В кадровый резерв не может быть включен муниципальный служащий, имеющий дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 2- 3 части 1 статьи 27 Федерального закона.

В случае если кандидат замещает должность муниципальной службы, копия распоряжения Главы города Ессентуки о включении кандидата в кадровый резерв приобщается к личному делу муниципального служащего.

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

3. Порядок работы с кадровым резервом и его использование

23. Глава города Ессентуки несет персональную ответственность за организацию работы с кадровым резервом, а также за назначение кандидатов, состоящих в кадровом резерве, на должности муниципальной службы.

24. Кадровая работа, связанная с формированием, ведением кадрового резерва, организацией работы с ним и его эффективным использованием, осуществляется специалистом по кадровой работе, который в установленном порядке:

1) организует привлечение и подбор претендентов на включение в

кадровый резерв;

2) организует и обеспечивает проведение конкурсов;

3) обеспечивает включение в кадровый резерв претендентов;

4) ведет работу по учету, накоплению и обновлению данных о кадровом резерве, формируя список кадрового резерва по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению;

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

25. Профессиональное развитие кандидата, состоящего в кадровом резерве, осуществляется на основе утверждаемого Главой города Эссентуки индивидуального плана профессионального развития кандидата.

26. По решению Главы города Эссентуки вакантная должность муниципальной службы замещается кандидатом, состоящим в кадровом резерве.

27. Вакантная должность муниципальной службы по решению Главы города Эссентуки предлагается кандидату (одному из кандидатов), состоящему в кадровом резерве на эту должность, с учетом мнения управляющего делами администрации города Эссентуки, руководителя структурного подразделения администрации города Эссентуки, руководителя отраслевого (функционального) органа администрации города Эссентуки, в котором имеется вакантная должность, об уровне знаний и умений, которые необходимы для исполнения профессиональных служебных обязанностей по соответствующей должности муниципальной службы.

28. Вакантная должность муниципальной службы предлагается другим кандидатам, состоящим в кадровом резерве, в порядке, установленном пунктом 29 настоящего Положения, в следующих случаях:

при письменном отказе кандидата(ов), состоящего(их) в кадровом резерве на вакантную должность муниципальной службы, от предложенной ему (им) должности;

в случае неявки кандидата(ов) в администрацию города Эссентуки, в отраслевой (функциональный) орган администрации города Эссентуки в течение 10 календарных дней со дня приглашения для определения уровня знаний и умений, которые необходимы для исполнения профессиональных служебных обязанностей по вакантной должности муниципальной службы;

при неудовлетворительных результатах оценки руководителем структурного подразделения администрации города Эссентуки, руководителем отраслевого (функционального) органа администрации города Эссентуки профессионального уровня кандидата(ов), необходимого для исполнения должностных обязанностей по должности муниципальной службы.

29. Кандидату, включенному в кадровый резерв для замещения одной должности муниципальной службы, может быть предложено назначение на другую вышестоящую (в пределах одной группы должностей), равнозначную или нижестоящую по отношению к ней должность муниципальной службы, определенных пунктом 28 настоящего Положения.

30. В рамках регионального проекта "Защитники", реализуемого в Ставропольском крае в 2023 - 2027 годах, вакантные должности муниципальной службы, порядок и случаи предложения которых определены пунктами 26 - 29 настоящего Положения, предлагаются в первую очередь кандидатам, являющимся (являвшимся) участниками специальной военной операции, относящимся к данной категории граждан в соответствии со статьей 2 Закона Ставропольского края "О дополнительных социальных гарантиях участникам специальной военной операции и мерах социальной поддержки членов их семей".

4. Исключение кандидата из кадрового резерва

31. Основаниями исключения муниципального служащего из кадрового резерва являются:

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 равнозначную или вышестоящую по отношению к ней должность муниципальной службы, за исключением случаев назначения на указанные должности на период отсутствия муниципального служащего, за которым в соответствии с Федеральным законом и другими федеральными законами сохраняется должность 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 (гибель) муниципального служащего либо признание его безвестно отсутствующим или объявление его умершим решением суда, вступившим в силу;

5) понижение кандидата в должности муниципальной службы по результатам проведения аттестации;

6) совершение дисциплинарного проступка, за который к муниципальному служащему применено дисциплинарное взыскание, предусмотренное подпунктом 2 или 3 пункта 1 статьи 27 Федерального закона;

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

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

9) приобретение гражданским служащим статуса иностранного агента;

10) прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, подпунктами 3 и 4 пункта 1 статьи 19 Федерального закона;

11) иные случаи, предусмотренные пунктом 33 настоящего Положения.

32. Основаниями исключения гражданина из кадрового резерва являются:

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 другую вышестоящую, равнозначную или нижестоящую по отношению к ней должность муниципальной службы (в пределах одной группы должностей муниципальной службы), за исключением случаев назначения на указанные должности на период отсутствия муниципального служащего, за которым в соответствии с Федеральным законом и другими федеральными законами сохраняется должность муниципальной службы;

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

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 пребывания на муниципальной службе - 65 лет, установленного Федеральным законом;

8) осуждение гражданина к наказанию, исключающему возможность поступления на муниципальную службу, 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) прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

12) применение к гражданину административного наказания в виде дисквалификации;

13) непрерывное пребывание в кадровом резерве более 3 лет.

14) приобретение гражданином статуса иностранного агента.

33. В случае передачи функций упраздняемого органа местного самоуправления другому органу местного самоуправления и (или) возложения исполнения служебных обязанностей с одной должности муниципальной службы (в связи с сокращением такой должности или в связи с проведением иных организационно-штатных мероприятий) на другую должность

муниципальной службы, кандидаты, состоящие в кадровом резерве на замещение должностей муниципальной службы в таком органе местного самоуправления или на такие должности муниципальной службы, включаются с их согласия и по решению представителя нанимателя в кадровый резерв органа местного самоуправления, которому переданы функции упраздняемого органа местного самоуправления, или в кадровый резерв органа местного самоуправления на те должности муниципальной службы (равнозначные или нижестоящие в пределах одной группы должностей муниципальной службы), на которые возложено исполнение служебных обязанностей, при условии соответствия кандидата установленным для такой должности квалификационным требованиям.

34. В случае реорганизации администрации города Ессентуки администрации города Ессентуки и ее отраслевых (функциональных) органов (либо изменения ее структуры, либо наименований его структурных подразделений) кандидаты, состоящие в кадровом резерве администрации города Ессентуки и ее отраслевых (функциональных) органах на замещение тех должностей муниципальной службы, которых касаются указанные организационно-штатные мероприятия, с их согласия и по решению представителя нанимателя включаются в кадровый резерв иного органа местного самоуправления в случае реорганизации администрации города Ессентуки и ее отраслевых (функциональных) органах либо в кадровый резерв того же органа местного самоуправления в случае изменения его структуры или наименований его структурных подразделений без проведения конкурса на замещение равнозначных или нижестоящих вакантных должностей муниципальной службы (в пределах одной группы должностей муниципальной службы при условии соответствия кандидата установленным для такой должности муниципальной службы квалификационным требованиям).

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

36. Исключение кандидата из кадрового резерва оформляется распоряжением администрации города Ессентуки.

37. Кандидаты, исключенные из кадрового резерва, уведомляются об этом в течение одного месяца с даты их исключения из кадрового резерва в письменной форме посредством направления почтового отправления специалистом по кадровой работе.

Управляющий делами
администрации города Ессентуки

Е.А.Шабашова