



**Администрация Высокогорского сельсовета
Енисейского района
Красноярского края**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

09.09.2022 г.

п. Высокогорский

№ 31-п

Об утверждении Положения о порядке формирования кадрового резерва на вакантные должности муниципальной службы в администрации Высокогорского сельсовета

В целях повышения эффективности муниципальной службы, в соответствии со статьей 33 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 24.04.2008 № 5-1565 «Об особенностях правового регулирования муниципальной службы в Красноярском крае», руководствуясь Уставом Высокогорского сельсовета, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о порядке формирования кадрового резерва на должности муниципальной службы в администрации Высокогорского сельсовета согласно Приложению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

3. Постановление вступает в силу в день, следующего за днем его официального опубликования в информационном печатном издании «Местные вести» и подлежит размещению на официальном сайте администрации Высокогорского сельсовета <https://высокогорский24.рф/>.

Глава
Высокогорского сельсовета

А.А. Клецко

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке формирования кадрового резерва на должности муниципальной службы в администрации Высокогорского сельсовета

Настоящее Положение регламентирует основные процедуры организации работы с кадровым резервом на вакантные должности муниципальной службы администрации Высокогорского сельсовета (далее - резерв кадров).

Цель формирования резерва - удовлетворение потребности администрации Высокогорского сельсовета в квалифицированных кадрах.

Настоящий Порядок разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 24.04.2008 № 5-1565 «Об особенностях правового регулирования муниципальной службы в Красноярском крае», Уставом Высокогорского сельсовета.

1. Общие положения

1.1. Кадровый резерв на вакантные должности муниципальной службы администрации Высокогорского сельсовета представляет собой специально сформированную группу квалифицированных, перспективных специалистов, обладающих необходимыми для замещения должностей муниципальной службы, профессионально-деловыми и нравственно-психологическими качествами, успешно проявивших себя в сфере профессиональной деятельности, с потенциальными возможностями к продвижению по службе.

1.2. Формирование и подготовка кадрового резерва осуществляется на принципах приоритета прав и свобод человека и гражданина, равного доступа граждан, владеющих государственным языком Российской Федерации, к муниципальной службе и равные условия ее прохождения независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами муниципального служащего.

1.3. Задачи формирования кадрового резерва:

- определение потребности в кадровом резерве на вакантные должности муниципальной службы администрации Высокогорского сельсовета;
- выявление лиц, обладающих потенциальными способностями и возможностями к руководящей работе;
- организация целевой подготовки лиц, включенных в кадровый резерв;
- обеспечение своевременного замещения вакантных должностей муниципальной службы администрации Высокогорского сельсовета квалифицированными кадрами в соответствии с квалификационными требованиями;
- повышение эффективности деятельности муниципальных служащих.

1.4. Кадровый резерв формируется для замещения вакантных должностей муниципальной службы.

1.5. Основные принципы работы с кадровым резервом:

- равные условия доступа граждан в кадровый резерв муниципальной

службы в соответствии с их уровнем компетентности;

- объективность оценки деловых качеств, результатов служебной деятельности лиц для зачисления в кадровый резерв;
- добровольность зачисления в кадровый резерв.

1.6. Координация, методическое обеспечение, общее руководство работой с кадровым резервом осуществляет специалист администрации Высокогорского сельсовета, курирующий кадровую работу в администрации Высокогорского сельсовета. Ответственность за работу с кадровым резервом в администрации Высокогорского возлагается на главу сельсовета.

2. Комиссия по формированию кадрового резерва

2.1. Оценка и отбор претендентов в кадровый резерв (далее - претенденты) осуществляется комиссией по формированию кадрового резерва на вакантные должности муниципальной службы администрации Высокогорского сельсовета (далее - Комиссия).

2.2. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии.

2.3. Председателем Комиссии является специалист администрации Высокогорского сельсовета в ведении которого находится кадровое обеспечение деятельности в администрации Высокогорского сельсовета.

2.4. Персональный состав Комиссии утверждается распоряжением Главы Высокогорского сельсовета.

2.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 (две третьих) от общего числа ее членов.

2.6. Заседания Комиссии проводит председатель Комиссии либо, в его отсутствие, заместитель председателя Комиссии.

2.7. Решение Комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председательствующего.

2.8. Результаты голосования Комиссии заносятся в протокол заседания Комиссии, который подписывается присутствующими на нем членами Комиссии.

3. Отбор кандидатов в состав кадрового резерва

3.1. Кадровый резерв формируется на основе оценки соответствия претендентов требованиям, предъявляемым к целевой должности в администрации Высокогорского сельсовета.

3.2. Критериями оценки претендентов при отборе в кадровый резерв являются:

- а) соответствие квалификационным требованиям, предъявляемым к соответствующей целевой должности;
- б) опыт работы претендентов, стаж муниципальной и (или) государственной службы;
- в) уровень профессиональной подготовки и образования;
- г) знание законодательства Российской Федерации;
- д) организаторские, деловые и профессиональные качества, личностные качества претендентов.

3.3. При оценке деловых и личностных качеств претендентов на зачисление в состав кадрового резерва, определении направлений подготовки могут использоваться следующие методы:

- анализ документальных данных: резюме, характеристик, материалов аттестации и других документов;

- собеседование;
- экспертная оценка.

4. Порядок формирования кадрового резерва

4.1. Кадровый резерв формируется Комиссией из числа лиц, отвечающих квалификационным и нравственно-психологическим требованиям по соответствующим должностям муниципальной службы.

4.2. Основными этапами формирования кадрового резерва являются:

- подбор Комиссией кандидатов в состав кадрового резерва;
- оценка Комиссией отобранных кандидатур;
- согласование состава кадрового резерва с соответствующими должностными лицами, в номенклатуру которых входят должности муниципальной службы, на замещение которых формируется резерв.

4.3. В состав кадрового резерва не может быть включен кандидат в случае:

- несоответствия квалификационным требованиям, предъявляемым к соответствующей целевой должности;
- наличия ограничений, предусмотренных статьей 13 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

4.4. Резерв кандидатов формируется согласно перечню должностей муниципальной службы администрации Высокогорского сельсовета.

Кандидат может быть включен в состав кадрового резерва как на конкретную должность муниципальной службы, так и на группу должностей определенной специализации.

В кадровый резерв на каждую должность подбирается не менее одной кандидатуры.

4.5. На каждое лицо, состоящее в резерве кадров, составляется карточка учета резерва на выдвижение (приложение № 1 к настоящему Положению).

4.6. Кандидат может самостоятельно представить в Комиссию свою кандидатуру для рассмотрения с целью включения в состав резерва администрации Высокогорского сельсовета: личное заявление о включении в резерв, анкету, материалы, характеризующие его служебную деятельность (отзывы о служебной деятельности, характеристики, рекомендации).

4.7. Подбор кандидатов в резерв производится на основании представлений руководителей муниципальных служащих (работников иных организаций Высокогорского сельсовета), выдвигаемых в кадровый резерв, на основании результатов служебной деятельности, рекомендаций аттестационных комиссий, результатов получения дополнительного профессионального образования служащих, оценки потенциальных возможностей кандидата.

При подборе кандидатов в резерв учитываются уровень профессионального образования, стаж, опыт работы и их соответствие специализации должности муниципальной службы, нравственно-психологические качества, возраст (в соответствии с действующим законодательством о муниципальной службе), состояние здоровья.

Включение в резерв возможно только с личного согласия кандидата.

4.8. Кандидаты зачисляются в кадровый резерв на должности муниципальной службы на срок не менее 3 (трех) лет, при этом срок нахождения в резерве на одну конкретную должность муниципальной службы администрации Высокогорского сельсовета не должен превышать 10 (десять) лет.

Списки кандидатов в резерв пересматриваются ежегодно.

4.9. Специалист администрации Высокогорского сельсовета проводит изучение всех представленных материалов и формирует общий список кандидатов по соответствующим должностям муниципальной службы

администрации Высокогорского сельсовета, который представляет на утверждение главе Высокогорского сельсовета ежегодно в срок до 01 февраля текущего года.

4.10. Ежегодно специалистом, отвечающим за кадровую работу подводятся итоги работы по формированию кадрового резерва. По результатам работы готовятся предложения о сохранении кандидатов в составе кадрового резерва или об их исключении из состава кадрового резерва, которые доводятся до главы Высокогорского сельсовета для принятия им соответствующего решения.

Обновление кадрового резерва осуществляется в том же порядке, в котором происходит его формирование.

4.11. Исключение кандидатов из кадрового резерва Комиссией может быть произведено:

- в связи с назначением на должность муниципальной службы;
- в связи с отрицательными результатами аттестации;
- по состоянию здоровья;
- по личному заявлению кандидата;
- в связи с достижением предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы;
- в случае пребывания в кадровом резерве более 10 (десяти) лет.