![Советский р-н (герб)2[1]]()

**СОВЕТ**

**депутатов Советского муниципального округа**

**Ставропольского края**

**РЕШЕНИЕ**

21 ноября 2023 г. № 136

 г. Зеленокумск

 Об утверждении Положения о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления Советского муниципального округа Ставропольского края

Руководствуясь Федеральным законом от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», законами Ставропольского края от 24 декабря 2007 года № 78-кз «Об отдельных вопросах муниципальной службы в Ставропольском крае», от 30 мая 2023 года № 51-кз «О наделении Советского округа Ставропольского края статусом муниципального округа», Уставом Советского муниципального округа Ставропольского края, Совет депутатов Советского муниципального округа Ставропольского края

 РЕШИЛ:

 1. Утвердить прилагаемое Положение о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления Советского муниципального округа Ставропольского края.

 2. Признать утратившими силу решения Совета депутатов Советского городского округа Ставропольского края:

 от 20 февраля 2019 г. № 242 «О Положении о формировании, ведении и использовании кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления Советского городского округа Ставропольского края»;

 от 24 декабря 2019 г. № 344«О внесении изменений в Положение о формировании, ведении и использовании кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления Советского городского округа Ставропольского края, утвержденное решением Совета депутатов Советского городского округа Ставропольского края от 20 февраля 2019 г. № 242 «О Положении о формировании, ведении и использовании кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления Советского городского округа Ставропольского края»;

от 25 сентября 2020 г. № 397 «О внесении изменения в Положение о формировании, ведении и использовании кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления Советского городского округа Ставропольского края, утвержденное решением Совета депутатов Советского городского округа Ставропольского края от 20 февраля 2019 г. № 242»;

от 25 августа 2021г. № 486 «О внесении изменений в Положение о формировании, ведении и использовании кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления Советского городского округа Ставропольского края, утвержденное решением Совета депутатов Советского городского округа Ставропольского края от 20 февраля 2019 г. № 242 (с изменениями)»;

от 25 ноября 2022 г. № 18 «Об утверждении изменений, которые вносятся в Положение о формировании, ведении и использовании кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления Советского городского округа Ставропольского края, утвержденное решением Совета депутатов Советского городского округа Ставропольского края от 20 февраля 2019 г. № 242».

3. Обнародовать настоящее решение в форме размещения в сетевом издании – сайте муниципальных правовых актов Советского муниципального округа Ставропольского края и в муниципальных библиотеках.

 4. Настоящее решение вступает в силу со дня официального обнародования в форме размещения в сетевом издании – сайте муниципальных правовых актов Советского муниципального округа Ставропольского края.

Председатель Совета депутатов

Советского муниципального округа

Ставропольского края Н. Н. Деревянко

Глава

Советского муниципального округа

Ставропольского края С.В. Гультяев

Утверждено

решением Совета депутатов

 Советского муниципального округа

Ставропольского края

от 21 ноября 2023 г. № 136

Положение

о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления Советского муниципального округа Ставропольского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение в соответствии с Федеральным законом от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Ставропольского края от 24 декабря 2007 года № 78-кз «Об отдельных вопросах муниципальной службы в Ставропольском крае», устанавливает порядок формирования, ведения и использования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в Совете депутатов Советского муниципального округа Ставропольского края, Контрольно-счётной палате Советского муниципального округа Ставропольского края, администрации Советского муниципального округа Ставропольского края, в том числе в ее отраслевых (функциональных) и территориальных органах, (далее соответственно – кадровый резерв, муниципальные органы).

1.2. Кадровый резерв - специально сформированный на основе индивидуального отбора и комплексной оценки состав специалистов, обладающих необходимыми профессиональными, деловыми и личностными качествами и соответствующих квалификационным требованиям для замещения вакантных должностей муниципальной службы. Резерв является вспомогательным источником замещения вакантных должностей.

Создание кадрового резерва является неотъемлемой частью механизма реализации кадровой политики в муниципальных органах.

1.3. Кадровый резерв формируется для замещения вакантных должностей муниципальной службы высшей, главной, ведущей и старшей групп должностей в соответствии с Реестром должностей муниципальной службы в Ставропольском крае, являющимся приложением к Закону Ставропольского края от 18 декабря 2007 г. № 65-кз «О Реестре должностей муниципальной службы в Ставропольском крае».

1.4. Кадровый резерв формируется в целях:

1) обеспечения равного доступа граждан к муниципальной службе в муниципальных органах;

2) своевременного замещения должностей муниципальной службы;

3) содействия формированию высокопрофессионального кадрового состава муниципальной службы;

4) содействия должностному росту муниципальных служащих муниципальных органов.

1.5. Принципами формирования кадрового резерва являются:

1) добровольность включения в кадровый резерв;

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

3) единство основных требований, предъявляемых к претендентам;

4) учет текущей и перспективной потребности в замещении должностей муниципальной службы в муниципальных органах;

5) создание условий для профессионального развития лиц, состоящих в кадровом резерве (далее - кандидаты);

6) взаимосвязь должностного роста муниципальных служащих с результатами оценки их профессионализма и компетентности;

7) персональная ответственность руководителя муниципального органа или уполномоченного им должностного лица за качество отбора муниципальных служащих, граждан для включения в кадровый резерв и создание условий для должностного роста муниципальных служащих.

2. Порядок и условия формирования кадрового резерва

2.1. Кадровый резерв формируется из муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы в муниципальном органе (далее - муниципальные служащие), а также не состоящих на муниципальной службе граждан Российской Федерации и граждан иностранных государств - участников международных договоров Российской Федерации, в соответствии с которыми иностранные граждане имеют право находиться на муниципальной службе (далее - граждане).

В кадровый резерв могут включаться лица, не достигшие предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы.

2.2. 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.

Срок нахождения кандидата в кадровом резерве 3 года.

2.3. Кадровый резерв муниципального органа формируется руководителем муниципального органа, в том числе:

Председателем Совета депутатов Советского муниципального округа Ставропольского края – на должности муниципальной службы в аппарате Совета депутатов Советского муниципального округа Ставропольского края;

председателем Контрольно-счётной палаты Советского муниципального округа Ставропольского края - на должности муниципальной службы в Контрольно-счётной палате Советского муниципального округа Ставропольского края;

Главой Советского муниципального округа Ставропольского края (далее – Глава округа) – на должности руководителей отраслевых (функциональных) и территориальных органов администрации Советского муниципального округа Ставропольского края и должности муниципальной службы в аппарате администрации Советского муниципального округа Ставропольского края;

руководителями отраслевых (функциональных) и территориальных органов администрации Советского муниципального округа – на должности муниципальной службы в соответствующем отраслевом (функциональном) или территориальном органе администрации Советского муниципального округа Ставропольского края.

 Руководитель муниципального органа осуществляет общее руководство организацией и выполнением работы по формированию кадрового резерва, принимает решение о включении претендентов в кадровый резерв.

2.4. В кадровый резерв муниципального органа включаются:

1) граждане, претендующие на замещение вакантной должности муниципальной службы:

по результатам конкурса на включение в кадровый резерв муниципального органа;

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

по результатам оценки профессиональной подготовленности претендентов без проведения конкурса (на должности муниципальной службы, относящиеся в старшей группе должностей);

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

по результатам конкурса на включение в кадровый резерв муниципального органа;

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

по результатам оценки профессионального уровня претендентов на замещение должности муниципальной службы без проведения конкурса (на должности муниципальной службы, относящиеся в старшей группе должностей);

по результатам аттестации в соответствии с положением о проведении аттестации муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Советского муниципального округа Ставропольского края, с согласия этих муниципальных служащих;

3) муниципальные служащие, увольняемые с муниципальной службы по следующим основаниям:

сокращение должности муниципальной службы или ликвидация муниципального органа, - по решению руководителя муниципального органа, котором сокращаются должности муниципальной службы, либо муниципального органа, которому переданы функции ликвидированного муниципального органа, с согласия этих муниципальных служащих;

призыв муниципального служащего на военную службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

восстановление на работе муниципального служащего, ранее замещавшего эту должность муниципальной службы, по решению государственной инспекции труда или суда;

наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти Ставропольского края.

2.5. Организацию и ведение работы по формированию кадрового резерва осуществляют руководитель подразделения муниципального органа, кадровая служба муниципального органа (специалист, ответственный за ведение кадровой работы), иные должностные лица муниципальных органов в соответствии с должностной инструкцией.

2.6. Порядок формирования кадрового резерва включает следующие стадии:

определение перечня должностей муниципальной службы, на замещение которых создается кадровый резерв;

оценка и отбор кандидатов в кадровый резерв, в том числе путем проведения конкурса;

составление и утверждение списка кандидатов в кадровый резерв.

2.7. Для оценки профессиональной подготовленности претендентов, их опыта, знаний, а также деловых и личностных качеств могут использоваться не противоречащие федеральному законодательству и законодательству Ставропольского края различные методы:

индивидуальное собеседование;

анкетирование;

тестирование по правовым, экономическим, организационным и другим основам муниципального управления;

оценка результатов обучения и стажировки;

сбор и анализ экспертных оценок деловых и личностных качеств претендента со стороны руководителей, коллег.

 2.8. Гражданином, претендующим на включение в кадровый резерв, муниципальным служащим, претендующим на включение в кадровый резерв иного муниципального органа, для рассмотрения вопроса о включении в кадровый резерв предоставляются следующие документы:

 а) личное заявление;

 б) заполненная и подписанная анкета по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 г. № 667-р, с приложением фотографии;

 в) копия паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на отбор);

 г) документ об образовании и (или) о квалификации и документ, подтверждающий стаж работы и квалификацию:

 копия трудовой книжки и (или) сведения о трудовой деятельности, предусмотренные статьей 661 Трудового кодекса Российской Федерации, (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые), или иные документы, подтверждающие трудовую деятельность претендента;

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

 д) иные документы, определенные правовыми актами органов местного самоуправления Советского муниципального округа Ставропольского края.

Муниципальным служащим, претендующим на включение в кадровый резерв муниципального органа по месту прохождения муниципальной службы, для рассмотрения вопроса о включении в кадровый резерв предоставляется личное заявление (согласие на включение в кадровый резерв).

Претендентом могут быть представлены иные документы, характеризующие его профессиональные, деловые или личностные качества (отзывы, характеристики, представления, рекомендации, поручительства и др.).

2.9. Требования к претендентам устанавливаются в соответствии с положениями законодательства Российской Федерации и законодательства Ставропольского края о муниципальной службе, правовыми актами органов местного самоуправления Советского муниципального округа Ставропольского края, должностными инструкциями по должности муниципальной службы, на которую формируется кадровый резерв.

2.10. Основными критериями для включения в кадровый резерв являются:

наличие уровня профессионализма и компетентности, достаточного для замещения соответствующей должности муниципальной службы;

высокие результаты в профессиональной деятельности;

личностный потенциал: положительная мотивация работы в системе муниципальной службы, деловые качества, развитые аналитические и организаторские способности, ответственность, коммуникабельность и др.

 2.11. Основаниями для включения в кадровый резерв являются:

 решение конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантной должности муниципальной службы в муниципальном органе и на включение в кадровый резерв муниципального органа для замещения вакантной должности муниципальной службы (далее - конкурсная комиссия муниципального органа) по результатам проведения конкурса на включение в кадровый резерв или конкурса на замещение вакантной должности;

 представление заместителя руководителя муниципального органа, руководителя подразделения муниципального органа, иного уполномоченного должностного лица о зачислении в кадровый резерв (далее - представление о зачислении в кадровый резерв) по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению, согласованное с руководителем соответствующего муниципального органа (при формировании кадрового резерва на должности муниципальной службы, относящиеся в старшей группе должностей);

решение аттестационной комиссии муниципального органа о рекомендации муниципального служащего для включения в установленном порядке в кадровый резерв по результатам аттестации муниципального служащего;

одно из оснований, указанных в подпункте пункта 2.4 настоящего Положения.

2.12. Порядок и методика проведения конкурса на включение в кадровый резерв утверждается решениями Совета депутатов Советского муниципального округа Ставропольского края.

Конкурс на включение в кадровый резерв объявляется по решению руководителя муниципального органа исходя из потребности в кадровом резерве муниципального органа.

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

По результатам конкурса на включение в кадровый резерв конкурсная комиссия муниципального органа вправе рекомендовать руководителю муниципального органа включить в кадровый резерв муниципального органа на одну вакантную должность муниципальной службы несколько претендентов, показавших высокий профессиональный уровень.

2.13. Претенденты, принимавшие участие в конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы в муниципальном органе и не ставшие его победителями, однако профессиональные и личностные качества которых получили высокую оценку конкурсной комиссии муниципального органа, по рекомендации конкурсной комиссии муниципального органа и с согласия таких претендентов включаются в кадровый резерв для замещения вакантной должности муниципальной службы, на замещение которой проводился конкурс.

2.14. Представление о включении в кадровый резерв вносится по итогам проведения оценки профессиональной подготовленности претендентов в соответствии с методами, предусмотренными пунктом 2.7 настоящего Положения.

К представлению прилагается заключение кадровой службы муниципального органа (специалиста, ответственного за ведение кадровой работы), содержащее вывод о соответствии (несоответствии) претендента квалификационным требованиям для замещения соответствующей должности муниципальной службы, предложение зачислении либо отказе во включении в кадровый резерв.

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

 2.16. Муниципальные служащие, увольняемые с муниципальной службы по основаниям, указанным в подпункте 3 пункта 2.4 настоящего Положения 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.

2.17. Решение о включении претендентов в кадровый резерв принимается руководителем муниципального органа и оформляется правовым актом муниципального органа.

2.18. После принятия решения о включении кандидата в кадровый резерв, кадровой службой муниципального органа (специалистом, ответственным за ведение кадровой работы), оформляется список кадрового резерва, который составляется с разбивкой по группам должностей муниципальной службы и утверждается правовым актом соответствующего муниципального органа.

Список кадрового резерва формируется по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению.

2.19. Кандидат на замещение должности муниципальной службы может состоять в списках кадрового резерва на замещение нескольких должностей муниципальной службы и в нескольких муниципальных органах.

3. Порядок работы с кадровым резервом

и его использование

3.1. Кадровая служба муниципального органа (специалист, ответственный за ведение кадровой работы) проводит работу, связанную с формированием, ведением кадрового резерва, организацией работы с ним и его эффективным использованием, в том числе:

анализирует потребность в кадровом резерве;

организует привлечение и подбор претендентов на включение в кадровый резерв;

организует и обеспечивает проведение конкурсов на включение в кадровый резерв;

осуществляет анализ документов претендента на предмет соответствия (несоответствия) претендента квалификационным требованиям для замещения соответствующей должности муниципальной службы, возможность замещения должности муниципальной службы с учетом установленных законодательством ограничений и запретов;

ведет работу по учету, накоплению и обновлению данных о кадровом резерве муниципального органа, формируя [список](#P195) кадрового резерва муниципального органа по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению;

организует подготовку кандидатов к замещению вакантной должности муниципальной службы.

3.2. Кадровая служба муниципального органа (специалист, ответственный за ведение кадровой работы) два раза в год (июнь и декабрь) анализирует потребность в кадровом резерве муниципального органа и определяет необходимое количество и перечень должностей муниципальной службы, а также необходимая численность кандидатов.

При анализе потребности в кадровом резерве муниципального органа учитываются:

оценка уровня текучести кадров муниципальных служащих и его прогноз;

доля должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв, в общем количестве должностей муниципальной службы муниципального органа;

количество кандидатов, подлежащих исключению из кадрового резерва муниципального органа в соответствии с подпунктом «7» пункта 4.2 и подпунктами «7» и «13» пункта 4.3 настоящего Положения.

3.3. Работа с кадровым резервом проводится в целях повышения уровня мотивации муниципальных служащих (граждан) к профессиональному росту, улучшения результатов профессиональной деятельности, повышения уровня профессиональной подготовки муниципальных служащих (граждан) и сокращения периода их адаптации при назначении на должности муниципальной службы. Ответственными за организацию работы с кандидатами являются кадровая служба (специалист, ответственный за ведение кадровой работы), заместители руководителя муниципального органа и иные уполномоченные должностные лица в отношении кандидатов на замещение должностей руководителей курируемых ими структурных подразделений и специалистов, руководители соответствующих структурных подразделений муниципального органа, в составе которого находится резервируемая должность.

3.4. Теоретическая и практическая подготовка кандидатов является составной частью системы обучения кадров и должна предусматриваться при планировании профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих на очередной год, подготовки кадров в муниципальных органах.

3.5. Подготовка кандидатов может включать следующие мероприятия:

самостоятельная подготовка кандидата, как по теоретическим, так и по практическим вопросам;

временное возложение обязанностей (замещение) по должности муниципальной службы (на период отсутствия муниципального служащего, замещающего эту должность на постоянной основе);

решение отдельных служебных и организационных вопросов;

участие в работе конференций, совещаний, семинаров, рабочих групп, оргкомитетов с целью ознакомления с новейшими достижениями и получения практических навыков по областям знаний, в соответствии со специализацией должности муниципальной службы, на замещение которой он состоит в кадровом резерве.

3.6. По решению руководителя муниципального органа вакантная должность муниципальной службы замещается кандидатом, состоящим в кадровом резерве муниципального органа на эту должность, за исключением случаев, предусмотренных п. 3.8 настоящего Положения.

По решению руководителя муниципального органа на вакантную должность муниципальной службы может быть назначено лицо, не состоящее в кадровом резерве, в случае, если исполнение по ней должностных обязанностей связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, и при назначении на которую в соответствии с перечнем, утверждаемым нормативным правовым актом муниципального органа, конкурс может не проводиться.

3.7. Вакантная должность муниципальной службы по решению руководителя муниципального органа предлагается кандидату (одному из кандидатов), состоящему в кадровом резерве на эту должность, с учетом мнения соответственно заместителя руководителя муниципального органа, руководителя структурного подразделения, иного уполномоченного должностного лица, в котором имеется вакантная должность, об уровне знаний и умений, которые необходимы для исполнения профессиональных служебных обязанностей по соответствующей должности муниципальной службы.

3.8. Вакантная должность муниципальной службы предлагается другим кандидатам, состоящим в кадровом резерве муниципального органа в порядке, установленном пунктом 3.9 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 муниципальных орган в течение 10 календарных дней со дня приглашения для определения уровня знаний и умений, которые необходимы для исполнения профессиональных служебных обязанностей по должности муниципальной службы;

при неудовлетворительных результатах оценки руководителем соответствующего структурного подразделения уровня знаний и умений кандидата(ов), которые необходимы для исполнения профессиональных служебных обязанностей по должности муниципальной службы.

3.9. Кандидату, включенному в кадровый резерв для замещения одной должности муниципальной службы, может быть предложено назначение на другую вышестоящую (в пределах одной группы должностей муниципальной службы), равнозначную или нижестоящую по отношению к ней должность муниципальной службы в случаях, определённых пунктом 3.7 настоящего Положения.

3.10. В рамках регионального проекта «Защитники», реализуемого в Ставропольском крае в 2023 - 2027 годах, вакантные должности муниципальной службы, порядок и случаи предложения которых определены 3.6 - 3.9 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».

3.11. Выписка (копия) правового акта муниципального органа о включении муниципального служащего в кадровый резерв или исключении из кадрового резерва приобщается в его личное дело.

4. Исключение кандидата из кадрового резерва

4.1. Исключение кандидата из кадрового резерва оформляется правовым актом муниципального органа.

4.2. 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 трудовым законодательством сохраняется место работы и замещаемая должность;

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

6) применение дисциплинарного взыскания в виде увольнения;

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

8) иные случаи, предусмотренные пунктами 4.4 и 4.5 настоящего Положения.

4.3. 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 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 трудовым законодательством сохраняется место работы и замещаемая должность;

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 предельного возраста пребывания на муниципальной службе;

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 либо гражданства (подданства) иностранного государства - участника международного договора Российской Федерации, в соответствии с которым иностранный гражданин имеет право находиться на муниципальной службе;

10) приобретение гражданства (подданства) иностранного государства либо вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина на территории иностранного государства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации;

11) 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;

12) применение к гражданину административного наказания в виде дисквалификации;

13) непрерывное пребывание в кадровом резерве более 3 лет;

14) иные случаи, предусмотренные пунктами 4.4 и 4.5 настоящего Положения.

4.4. В случае передачи функций упраздняемого (ликвидируемого) муниципального органа другому муниципальному органу и (или) возложения исполнения должностных 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 муниципальном органе или на такие должности муниципальной службы, включаются с их согласия и по решению руководителя муниципального органа в кадровый резерв муниципального органа, которому переданы функции упраздняемого муниципального органа, или в кадровый резерв муниципального органа на те должности муниципальной службы (равнозначные или нижестоящие), на которые возложено исполнение должностных обязанностей, при условии соответствия кандидата установленным для такой должности квалификационным требованиям.

4.5. В случае реорганизации муниципального органа (либо изменения его структуры, либо наименований его структурных подразделений) кандидаты, состоящие в кадровом резерве такого муниципального органа 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 муниципального органа в случае реорганизации муниципального органа либо в кадровый резерв того же муниципального органа в случае изменения его структуры или наименований его структурных подразделений без проведения конкурса на замещение равнозначных или нижестоящих вакантных должностей муниципальной службы при условии соответствия кандидата установленным для такой должности муниципальной службы квалификационным требованиям.

4.6. При включении кандидата в кадровый резерв по основаниям, предусмотренным 4.4 и 4.5 настоящего Положения, срок нахождения кандидата в кадровом резерве исчисляется с даты его первоначального включения в кадровый резерв до проведения соответствующих организационно-штатных мероприятий.

4.7. Кандидаты, исключенные из кадрового резерва муниципального органа, уведомляются об этом в течение одного месяца с даты их исключения из кадрового резерва муниципального органа в письменной форме посредством направления уведомления почтовым отправлением или выдачей нарочно кадровой службой муниципального органа.

Приложение 1

|  |  |
| --- | --- |
|  | к Положению о формировании, ведении и использовании кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправлении Советского муниципального округа Ставропольского края |

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

о включении в кадровый резерв

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование муниципального органа)

Представляю для включения в кадровый резерв \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование муниципального

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

органа)

следующих лиц:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Фамилия, имя, отчество,дата рождения  | Место работы, должность  | Образование, специальность (втом числе дополнительное профессиональноеобразование)  | Общий стаж работы, в томчисле муниципальнойслужбы, по специальности(лет, месяцев, дней)  | Должность муниципальной службы, на замещение которой кандидат представляется для зачисления в кадровый резерв  |
| 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Наименование должности) (подпись) (И.О. Фамилия)

 Приложение 2

|  |  |
| --- | --- |
|  | к Положению о формировании, ведении и использовании кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления Советского муниципального округа Ставропольского края(  |

СПИСОК

кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы в

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование муниципального органа)

на 20 \_\_\_ год

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Группа должностей муниципальнойслужбы  | Наименование должности муниципальнойслужбы, для замещения которой сформирован кадровый резерв  | Фамилия, имя, отчество  | Дата рождения | Наименование должности, замещаемой муниципальнымслужащим (место работы, должность дляграждан)  | Сведения о профессиональномобразовании, специальности, повышении квалификации, профессиональнойпереподготовке, стажировке  | Общий стаж работы, в томчисле муниципальнойслужбы, по специальности | Основания включения в кадровый резерв (наименование, дата и номер представления, решение конкурсной (аттестационной)комиссии)  | Дата и номер правового акта включения в кадровый резерв  | Сведения об исключениииз кадрового резерва с указанием оснований  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |