Приложение № 1

к приказу от 08.04.2014 № 02-01/12

ПОЛОЖЕНИЕ

**«О кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы**

**в Контрольно-счетной палате города Обнинска»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 04.03.2014) «О муниципальной службе в Российской Федерации» определяет порядок формирования кадрового резерва, порядок ведения кадрового резерва, порядок исключения из кадрового резерва в Контрольно-счетной палате города Обнинска (далее – КСП).

1.2. Кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы в КСП (далее - кадровый резерв) представляет собой специально сформированную группу кандидатов, соответствующих квалификационным требованиям, предъявляемым к муниципальным служащим, обладающих необходимыми профессиональными, деловыми и личностными качествами.

1.3. Работа по формированию кадрового резерва проводится в целях:

а) своевременного замещения вакантных должностей;

б) стимулирования повышения профессионализма муниципальных служащих КСП;

в) совершенствования деятельности по подбору и расстановке кадров;

г) привлечения высококвалифицированных специалистов на муниципальную службу;

д) повышения качества муниципальной службы;

е) формирования базы данных кадрового резерва.

1.4. Формирование кадрового резерва осуществляется на основе следующих принципов:

а) объективность и всесторонность оценки профессиональных и личностных качеств граждан, предлагаемых в состав кадрового резерва;

б) добровольность включения и нахождения в кадровом резерве;

в) гласность, доступность информации о формировании кадрового резерва систематическое информирование о формировании кадрового резерва;

г) равный доступ граждан для включения в кадровый резерв;

д) учет текущей и перспективной потребности КСП в муниципальных служащих;

е) профессионализм и компетентность лиц, включенных в кадровый резерв.

1.5 Резерв формируется в соответствии с реестром должностей муниципальной службы в Калужской области и штатным расписанием КСП.

1.6. Для формирования кадрового резерва в КСП создается комиссия, которая состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Персональный состав комиссии утверждается приказом Председателя КСП города.

1.7. Формирование кадрового резерва включает следующие этапы:

- информирование о формировании кадрового резерва;

- прием и анализ документов, представленных кандидатами на включение в кадровый резерв;

- индивидуальное собеседование;

- принятие решения о включении (об отказе во включении) в кадровый резерв.

1.8. В КСП формируется кадровый резерв на замещение муниципальных должностей высшей, главной, ведущей и старшей, младшей групп должностей муниципальной службы.

1.9. Список лиц, включенных в Резерв, утверждается приказом председателя КСП.

1.10. Срок нахождения лица в кадровом резерве не может превышать 3 года. По истечении указанного срока лицо исключается из кадрового резерва, но вправе вновь участвовать в конкурсном отборе на равных с другими кандидатами условиях.

Лицо, находившееся в кадровом резерве КСП два срока подряд, и не назначенное на вакантную должность, не допускается к участию в последующих конкурсных отборах по формированию кадрового резерва по той же муниципальной должности.

**2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА**

2.1. Кадровый резерв формируется с учетом прогноза действующей и перспективной потребности в муниципальных служащих.

2.2. Кадровый резерв формируется из числа:

- кандидатов, являющихся муниципальными (государственными) служащими;

- кандидатов, не являющихся муниципальными (государственными) служащими, претендующих на замещение муниципальных должностей муниципальной службы в КСП.

2.3. К кандидатам для участия в конкурсном отборе предъявляются требования в соответствии с Федеральным законом «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Калужской области «О муниципальной службе в Калужской области», муниципальными правовыми актами города Обнинска, требования к должности муниципальной службы согласно должностной инструкции.

2.4. Критерии отбора для включения в кадровый резерв:

- профессионально-деловые качества: соответствие образования направлению деятельности, наличие соответствующего стажа (опыта работы), профессиональных знаний, способность анализировать и принимать обоснованные решения, умение определять актуальные задачи, координировать и контролировать процесс их выполнения, систематическое повышение профессионального уровня;

- коммуникативные навыки: ведение деловых бесед, совещаний, общение в конфликтных ситуациях и их разрешение;

- личностные качества: ответственность, добросовестность, работоспособность, коммуникабельность, корректность, инициативность, оперативность.

2.5. Включение муниципальных (государственных) служащих (граждан) в кадровый резерв осуществляется на основании решения конкурсной комиссии.

2.6. Информирование граждан о предстоящем конкурсном отборе для включения в кадровый резерв с указанием предъявляемых требований, перечня необходимых документов, места и сроков подачи документов, а также о дате заседания комиссии по формированию кадрового резерва, осуществляется через средства массовой информации и (или) посредством размещения информации в сети Интернет сайте <http://gs-obninsk.ru> или <http://www.admobninsk.ru> не позднее 30 дней до даты окончания приема документов от кандидатов, а также не позднее 3-х дней до даты заседания комиссии.

2.7. Кандидат, изъявивший желание участвовать в конкурсном отборе, представляет в КСП следующие документы:

- личное заявление,

- собственноручно заполненную анкету (резюме) (приложение к настоящему Положению),

Несвоевременное представление кандидатом документов, предоставление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления является основанием для отказа в приеме документов.

Достоверность сведений, представленных кандидатом, может подлежать проверке с соблюдением положений действующего законодательства.

**3. ПРОВЕДЕНИЕ КОНКУРСНОГО ОТБОРА В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ**

3.1. Конкурсный отбор осуществляется комиссией по формированию кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в Контрольно-счетной палате города Обнинска, заседания которой проводятся в соответствии с Регламентом деятельности комиссии по формированию кадрового резерва в Контрольно-счетной палате города Обнинска (приложение № 2 к приказу Председателя КСП от 08.04.2014 № 02-01/12).

Конкурсный отбор проводится в два этапа, последовательно в рамках одного заседания комиссии:

3.1.1. На первом этапе осуществляется анализ документов, представленных кандидатом, и принимается решение о целесообразности допуска кандидата к участию в последующем этапе конкурсного отбора. Первый этап конкурсного отбора проводится без участия кандидатов в кадровый резерв.

По решению председателя Комиссии второй этап конкурсного отбора может не проводиться. В этом случае кандидат(ы), успешно прошедшие первый этап, включаются в кадровый резерв.

3.1.2. На втором этапе проводятся индивидуальное собеседование с кандидатом в кадровый резерв. В ходе собеседования кандидату может быть предложено представить для ознакомления:

- копии документов, представляемых для поступления на муниципальную службу в соответствии с действующим законодательством РФ, Калужской области (заверенные нотариально либо кадровой службой организации),

- иные документы по желанию кандидата, отражающие деловые качества, рекомендации, характеристики и подтверждающие наличие поощрений, наград, личных профессиональных достижений.

3.2. Комиссия по формированию кадрового резерва принимает решение по результатам конкурсного отбора в отношении каждого кандидата. Комиссия не вправе принимать решение о включении в кадровый резерв лица, не принявшего участия в конкурсном отборе.

**4. ВЕДЕНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА**

4.1. Регистрация и учет поступающих от кандидатов для включения в резерв документов, учет, накопление, хранение информации о лицах, состоящих в кадровом резерве, осуществляются в соответствии с правилами делопроизводства КСП.

4.2. С лицами, включенными в кадровый резерв, может проводиться работа по следующим направлениям:

- организация участия в работе конференций, семинаров, рабочих группах, проводимых КСП города, с целью ознакомления с новейшими достижениями по областям знаний и получения практических навыков в соответствии со специализацией муниципальной должности;

- иным направлениям, не противоречащим законодательству.

4.3. С лицами, включенными в кадровый резерв из числа муниципальных служащих, может проводиться работа по переподготовке и повышению квалификации.

4.4. Лица, включенные в кадровый резерв, имеют преимущество при приеме на вакантную муниципальную должность в случае, если они к моменту замещения должности обладают необходимыми профессиональными и иными качествами, определенными для данной муниципальной должности. Прием на работу осуществляется согласно действующему законодательству. При наличии нескольких лиц, включенных в кадровый резерв на замещение вакантной должности муниципальной службы, назначение на указанную должность производится на основании единоличного решения председателя КСП.

4.5. Кандидатуры лиц, включенных в кадровый резерв, рассматриваются председателем КСП в первоочередном порядке при замещении вакантных должностей муниципальной службы.

**5. ИСКЛЮЧЕНИЕ ИЗ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА**

5.1. Лица, включенные в кадровый резерв, могут быть исключены из его состава по следующим основаниям:

- истечение срока нахождения в кадровом резерве;

- при назначении на вакантную должность муниципальной службы, для замещения которой состоял в кадровом резерве;

- подача личного заявления об исключении из кадрового резерва;

- отказ от прохождения профессиональной переподготовки, повышения квалификации муниципального служащего;

- возникновение установленных законодательством оснований, препятствующих поступлению и прохождению муниципальной службы;

- добровольный отказ от назначения на должность муниципальной службы, для замещения которой состоял в кадровом резерве;

- по иным основаниям, предусмотренным нормативными правовыми актами о муниципальной службе.

Муниципальный (государственный) служащий, исключенный из кадрового резерва за совершение дисциплинарного проступка, может участвовать в конкурсном отборе на включение в кадровый резерв не ранее 1 года после исключения по указанному основанию.

5.2. Решение об исключении из кадрового резерва принимается на заседании комиссии и доводится до лица, исключенного из кадрового резерва, в течение семи дней с момента вынесения решения.

5.3. Решение об отказе во включении в кадровый резерв, а также об исключении из кадрового резерва может быть обжаловано в установленном законом порядке.