МЭРИЯ ГОРОДА ГРОЗНОГО
МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ МЭРИИ ГОРОДА ГРОЗНОГО»
СОЬЛЖА-Г1АЛИН МЭРИ
МУНИЦИПАЛЬНИ УЧРЕЖДЕНИ
СОЬЛЖА-Г1АЛИН МЭРИН ДЕШАРАН ДЕПАРТАМЕНТ

ПРИКАЗ

18.05.2021г. №09-14/50

г. Грозный

О кадровом резерве для замещения
вакантных должностей муниципальной
службы в Департаменте
образования Мэрии г. Грозного

В соответствии с Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления Российской Федерации», Федеральным законом от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», законом Чеченской Республики от 26 июня 2007 года № 36-РЗ «О муниципальной службе в Чеченской Республике» и решением Грозненской городской Думы Чеченской Республики от 26 июля 2018 года № 53 «Об утверждении Положения о порядке проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы города Грозного»

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в Департаменте образования Мэрии г. Грозного.

2. Признать утратившим силу приказ Департамента образования Мэрии г. Грозного от 10 ноября 2019 года № 71 «Положение о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в Департаменте образования Мэрии г. Грозного».

3. Начальнику отдела информационно-аналитической работы и внедрения информационно-коммуникационных технологий Маликову Х.А. разместить настоящий приказ на сайте Департамента образования Мэрии г. Грозного.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

5. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

Заместитель Мэра-
начальник Департамента З.М. Ахматов

Приложение
к приказу Департамента
образования Мэрии г. Грозного
от «18» 05 2021 г.
№ 09-14/50

Положение
о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в Департаменте образования Мэрии г. Грозного

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования и пополнения кадрового резерва для замещения вакантных должностей на муниципальной службе в Департаменте образования Мэрии г. Грозного (далее - кадровый резерв, Департамент), организацию работы с ним, а также порядок работы с лицами, включенными в кадровый резерв и основания исключения из кадрового резерва.

Кадровый резерв формируется в целях:

- своевременного замещения должностей муниципальной службы;
- равного доступа граждан Российской Федерации к муниципальной службе;
- обеспечения равного доступа к муниципальной службе в Департаменте (далее - муниципальная служба);
- профессионального развития муниципальных служащих Департамента (далее - муниципальные служащие);
- кадрового роста муниципальных служащих в соответствии с достигнутым уровнем профессиональной подготовки;
- организации работы по подбору и расстановке кадров в Департаменте.

1.2. В кадровый резерв включаются муниципальные служащие и граждане Российской Федерации и иностранных государств - участников международных договоров Российской Федерации, в соответствии с которыми иностранные граждане имеют право находиться на муниципальной службе (далее - граждане), отвечающие квалификационным требованиям, предъявляемым при замещении соответствующей должности муниципальной службы.

1.3. Формирование кадрового резерва, организацию работы с кадровым резервом и его эффективное использование осуществляет отдел кадров Департамента.

1.4. Срок нахождения муниципального служащего (гражданина) в кадровом резерве составляет 3 (три) года со дня включения муниципального служащего (гражданина) в кадровый резерв.

1.5. Кадровый резерв может не формироваться для замещения младших должностей муниципальной службы.

2. Порядок формирования и ведения кадрового резерва

Ведение кадрового резерва включает в себя обобщение и актуализацию сведений о его сформированности, муниципальных служащих (гражданах), включенных в кадровый резерв, и об исключении муниципальных служащих (граждан) из кадрового резерва.

2.1. Конкурс по формированию кадрового резерва муниципальной службы (далее - конкурс) проводится конкурсной комиссией по проведению конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы и по формированию кадрового резерва муниципальной службы в Департаменте (далее - конкурсная комиссия).

Конкурс проводится при наличии не менее двух кандидатов.

2.2. В кадровый резерв включаются:

1) граждане - по результатам конкурса на включение в кадровый резерв;

2) граждане - по результатам конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы с согласия указанных граждан;

3) муниципальные служащие для замещения вакантной должности муниципальной службы в порядке должностного роста - по результатам конкурса на включение в кадровый резерв;

4) муниципальные служащие для замещения вакантной должности муниципальной службы в порядке должностного роста - по результатам конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы с согласия указанных граждан;

5) муниципальные служащие для замещения вакантной должности муниципальной службы в порядке должностного роста - в течении одного месяца после проведения аттестации по ее результатам с согласия указанных муниципальных служащих;

6) муниципальные служащие, увольняемые с муниципальной службы в связи с сокращением численности или штата работников, по решению представителя нанимателя (работодателя) или иного лица, уполномоченного исполнять обязанности представителя нанимателя (работодателя) (далее - представитель нанимателя), с согласия указанных муниципальных служащих;

7) муниципальных служащих, увольняемых с муниципальной службы по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2, 7 части 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, с согласия указанных муниципальных служащих.

2.3. Включение в кадровый резерв муниципальных служащих, указанных в подпунктах 6 и 7 пункта 2.2. настоящего Положения, производится для замещения должностей муниципальной службы той же группы должностей муниципальной службы, к которой относится последняя замещаемая муниципальным служащим должность муниципальной службы.

2.4. Включение в кадровый резерв оформляется приказом Департамента с указанием даты, с которой муниципальный служащий (гражданин) включен в кадровый резерв.

2.5. Копию приказа о включении муниципального служащего в кадровый резерв Департамента приобщается к личному делу муниципального служащего.

2.6. Муниципальные служащие (граждане), которые указаны в подпунктах 2 и 4 пункта 2.2. настоящего Положения, профессиональные и личностные качества которых получили высокую оценку конкурсной комиссии, по рекомендации этой комиссии с их согласия включаются в кадровый резерв для замещения должностей муниципальной службы той же группы, к которой относилась вакантная должность муниципальной службы, на замещение которой проводился конкурс.

2.7. Включение муниципального служащего (гражданина) в кадровый резерв по результатам конкурса осуществляется с указанием группы должностей муниципальной службы, к которой относится должность муниципальной службы, для замещения которой проведен конкурс, в течении одного месяца со дня его завершения.

2.8. Муниципальный служащий (гражданин) может состоять в кадровом резерве на несколько групп должностей муниципальной службы, на которые он может быть назначен.

В кадровый резерв не может быть включен муниципальный служащий, имеющий дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 2 или 3 части 1 статьи 27, статьей 27.1. Федерального закона от 02 марта 2007 года № 25 - ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 25 - ФЗ).

2.9. Муниципальному служащему (гражданину), изъявившему желание участвовать в конкурсе, может быть отказано в допуске к участию в конкурсе в связи с тем, что он не соответствует квалификационным требованиям к должности муниципальной службы, на замещение которой он претендует, а также в связи с ограничениями, установленными федеральным законодательством для поступления на муниципальную службу и ее прохождения.

2.10. Сведения о муниципальных служащих (гражданах), включенных в кадровый резерв, вносится отделом кадром в список лиц, включенных в кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы, согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

2.11. К сведениям о муниципальных служащих (гражданах) включенных в кадровый резерв муниципального органа, относится:

1) фамилия, имя, отчество;

2) дата рождения;

3) сведения о профессиональном образовании;

4) сведения о профессиональной переподготовке, повышении квалификации и стажировке, в том числе в период нахождения в кадровом резерве;

5) сведения о замещаемой муниципальным служащим должности муниципальной службы, должности и месте работы гражданина (с указанием даты назначения на должность);

6) сведения о стаже муниципальной службы, стаже работы по специальности;

7) наименование должности муниципальной службы, для замещения которой муниципальный служащий (гражданин) включен в кадровый резерв;

8) основание включения муниципального служащего (гражданина) в каровый резерв муниципального органа;

9) сведения об отказе муниципального служащего (гражданина) от замещения вакантной должности муниципальной службы с указанием причины.

3. Исключение муниципального служащего (гражданина) из кадрового резерва

3.1. Основаниями исключения муниципального служащего (гражданина) из кадрового резерва являются:

1) личное заявление муниципального служащего (гражданина);

2) назначение на вакантную должность муниципальной службы, на замещение которой он состоял в кадровом резерве, или равнозначную должность в пределах группы должностей муниципальной службы;

3) повторного отказа от предложения о замещении вакантной должности муниципальной службы в Департаменте образования Мэрии г. Грозного в порядке должностного роста;

4) сокращения должности муниципальной службы, для замещения которой муниципальный служащий (гражданин) включен в кадровый резерв;

5) наличие у муниципального служащего (гражданина) заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу или ее прохождению, подтвержденного заключением медицинского учреждения;

6) смерти (гибели) муниципального служащего (гражданина);

7) признание муниципального служащего (гражданина) безвестно отсутствующим или объявления муниципального служащего (гражданина)

умершим по решению суда, вступившим в законную силу;

8) достижение муниципальным служащим (гражданином) предельного возраста, установленного для замещения должностей муниципальной службы;

9) совершение дисциплинарного проступка, за который к муниципальному служащему применено дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 2 части 1 статьи 27 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации»;

10) увольнение с муниципальной службы по одному из оснований, предусмотренных частью 2.3 статьи 14.1, частью 5 статьи 15, пунктами 3, 4 части 1 статьи 19 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации»;

11) непрерывное пребывание в кадровом резерве более трех лет;

12) осуждение гражданина к наказанию, исключающему возможность поступления на муниципальную службу, по приговору суда, вступившему в законную силу;

13) прекращения гражданства Российской Федерации, прекращения гражданства иностранного государства - участника международного договора Российской Федерации, в соответствии с которым иностранный гражданин имеет право находиться на муниципальной службе, приобретения им гражданства иностранного государства либо получения им вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, не являющегося участником международного договора Российской Федерации, в соответствии с которым гражданин Российской Федерации, имеющий гражданство иностранного государства, имеет право находиться на муниципальной службе.

3.2. Решение об исключении муниципального служащего (гражданина) из кадрового резерва принимается заместителем Мэра - начальником Департамента образования Мэрии г. Грозного и оформляется приказом Департамента.

3.3. Копия приказа Департамента об исключении муниципального служащего из кадрового резерва приобщаются к личному делу муниципального служащего.

3.4. Персональное учетное дело гражданина, прибывавшего в кадровом резерве и исключенного из него, может быть ему возвращено по письменному заявлению в течении трех лет. До истечения этого срока документы хранятся у уполномоченных лиц, после чего подлежат уничтожению.

5. Заключительные положения

5.1. Индивидуальные споры по вопросам, связанным с формированием кадрового резерва и работой с ними, рассматриваются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. Предельный срок нахождения в кадровом резерве составляет три года.

5.3. Сведения о лицах, включенных в кадровый резерв, являются персональными данными и относятся к конфиденциальной информации, подлежащей защите в соответствии с законодательством Российской Федерации.