

**УПРАВЛЕНИЕ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ, СПОРТУ И
МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ПРОКОПЬЕВСКА**

ПРИКАЗ

от 19.02.2025 г.

№ 30/1

Об утверждении Положения о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в Управлении ФКСиМП администрации города Прокопьевска

Руководствуясь статьей 33 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», статьей 29 Положения о муниципальной службе в городе Прокопьевске, а также Решением Прокопьевского городского Совета народных депутатов № 647 от 24.09.2008 г. «Об утверждении Положения о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в городе Прокопьевске»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в Управлении ФКСиМП (прилагается).
2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник Управления ФКСиМП



А.В. Шевалдин

ПОЛОЖЕНИЕ
о кадровом резерве для замещения вакантных должностей
муниципальной службы в Управлении ФКСиМП
администрации города Прокопьевска

I. Общие положения

1. Настоящее Положение в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» устанавливает порядок формирования кадровых резервов для замещения вакантных должностей муниципальной службы Управления по физической культуре, спорту и молодежной политике администрации города Прокопьевска (далее – Управление ФКСиМП), а также организации работы с указанными резервами и их эффективного использования.

2. Кадровый резерв Управления ФКСиМП формируется для замещения вакантной должности муниципальной службы Управления ФКСиМП, в том числе в порядке должностного роста муниципального служащего.

3. Кадровый резерв Управления ФКСиМП формируется на конкурсной основе с учетом должностей муниципальной службы Управления ФКСиМП и поступивших заявлений муниципальных служащих (граждан).

4. Основные принципы формирования кадрового резерва Управления ФКСиМП и работы с ними:

1) учет текущих и перспективных вакансий по должностям муниципальной службы;

2) равный доступ и добровольность участия в конкурсе на включение в кадровый резерв;

3) объективность и всесторонность оценки профессиональных качеств муниципальных служащих (граждан), результатов их служебной (трудовой) деятельности;

4) профессионализм и компетентность лиц, включенных в кадровый резерв, создание условий для их профессионального роста;

5) гласность, доступность информации о формировании кадрового резерва Управления ФКСиМП.

5. Деятельность по формированию и ведению кадровых резервов в Управлении ФКСиМП, организации работы с ними и их эффективному использованию осуществляется консультантом-советником Управления ФКСиМП.

6. Муниципальный служащий (гражданин) включается в кадровый резерв Управления ФКСиМП сроком на три года.

II. Порядок включения муниципальных служащих (граждан) в кадровый резерв Управления ФКСиМП

7. Включение муниципального служащего (гражданина) в кадровый резерв Управления ФКСиМП осуществляется по результатам конкурса. Конкурс на включение в кадровый резерв проводится в порядке, предусмотренном Положением о порядке проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы в городе Прокопьевске, утвержденным решением Прокопьевского городского Совета народных депутатов.

8. Включение муниципального служащего в кадровый резерв Управления ФКСиМП без конкурса осуществляется на основании рекомендации аттестационной комиссии о повышении его в должности, а также при освобождении муниципального служащего от замещаемой должности муниципальной службы по следующим основаниям:

1) в связи с призывом муниципального служащего на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

2) в связи с сокращением должностей муниципальной службы при реорганизации Управления ФКСиМП или изменении его структуры, а также в связи с ликвидацией Управления ФКСиМП;

3) в связи с восстановлением на службе муниципального служащего, ранее замещавшего эту должность муниципальной службы, по решению суда;

4) в связи с избранием или назначением на государственную должность Российской Федерации либо на государственную должность субъекта Российской Федерации, а также в случае назначения на должность государственной службы;

5) в связи с избранием или назначением на муниципальную должность;

6) в связи с избранием на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза, в том числе в выборном органе первичной профсоюзной организации, созданной в Управлении ФКСиМП.

9. В Управлении ФКСиМП ежегодно анализируется потребность в кадровом резерве с учетом планируемого увеличения штатной численности, либо образования вакантных должностей муниципальной службы, рекомендаций аттестационной комиссии, и определяется необходимая численность кандидатов на включение в кадровый резерв по конкретной должности (группе должностей).

10. Привлечение кандидатов на включение в кадровый резерв по конкурсу может осуществляться путем:

размещения соответствующей информации о проведении конкурса в периодических печатных изданиях, а также на сайте Управления ФКСиМП в информационно-телекоммуникационной сети общего пользования;

информирования организаций исходя из их ведомственной и отраслевой принадлежности;

использования автоматизированных и иных баз (банков) данных о возможных кандидатах на включение в кадровый резерв;

адресного обращения к потенциальным кандидатам с предложением участвовать в конкурсном отборе.

11. Конкурс на включение муниципального служащего (гражданина) в кадровый резерв Управления ФКСиМП проводится образованной в Управлении ФКСиМП конкурсной комиссией по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы.

12. Конкурс на включение муниципального служащего (гражданина) в кадровый резерв Управления ФКСиМП проводится по решению начальника Управления ФКСиМП, исходя из потребности Управления ФКСиМП в кадровом резерве и поступивших (не менее двух) заявлений от муниципальных служащих (граждан, изъявивших желание поступить на муниципальную службу) на включение в кадровый резерв при отсутствии в Управлении ФКСиМП вакантных должностей.

Прохождение муниципальным служащим профессиональной переподготовки, повышения квалификации или стажировки является преимущественным основанием для включения муниципального служащего в кадровый резерв на конкурсной основе.

13. Включение муниципального служащего (гражданина) в кадровый резерв Управления ФКСиМП оформляется правовым актом представителя нанимателя.

14. Сведения о включении муниципального служащего в кадровый резерв заносятся в его личное дело.

15. Кадровый резерв Управления ФКСиМП ведется по единой форме, включающей следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество;
- дата рождения (число, месяц, год);
- сведения о профессиональном образовании (наименование и дата окончания образовательного учреждения, специальность и квалификация по диплому, ученая степень, научное звание);
- должность и место работы (службы);
- стаж муниципальной (государственной) службы или стаж работы по специальности;
- дата включения в кадровый резерв;
- должность муниципальной службы, планируемая к замещению;
- группа должности муниципальной службы, планируемой к замещению;
- сведения о дополнительном профессиональном образовании, профессиональной переподготовке, повышении квалификации, стажировке (наименование учебного заведения, дата окончания, тема, объем часов);
- степень подготовленности к исполнению служебных обязанностей по соответствующей должности муниципальной службы.

16. Сведения о муниципальных служащих (гражданах), включенных в кадровый резерв Управления ФКСиМП, изменения этих сведений в десятидневный срок направляются в кадровую службу Управления ФКСиМП в электронном виде и на бумажных носителях.

III. Организация работы с кадровым резервом Управления ФКСиМП

17. С лицами, включенными в кадровый резерв, организуется работа в соответствии с годовыми планами профессионального развития кадрового резерва (приложение № 1) и планом индивидуальной подготовки муниципального служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв (приложение № 2).

18. План профессионального развития кадрового резерва Управления ФКСиМП утверждается представителем нанимателя. Данный план должен предусматривать развитие профессиональных, деловых и личностных качеств муниципальных служащих (граждан), необходимых для замещения должностей муниципальной службы соответствующих групп.

19. План индивидуальной подготовки муниципального служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв (далее - план индивидуальной подготовки), должен предусматривать мероприятия, обеспечивающие приобретение теоретических знаний и практических навыков, необходимых для замещения соответствующей должности муниципальной службы.

План индивидуальной подготовки разрабатывается не позднее чем через месяц после включения муниципального служащего (гражданина) в кадровый резерв сроком на один год и утверждается для муниципального служащего его непосредственным руководителем.

План индивидуальной подготовки составляется в трех экземплярах (для граждан - в двух экземплярах), которые находятся у муниципального служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв, непосредственного руководителя муниципального служащего и в кадровой службе Управления ФКСиМП.

20. Организацию контроля за выполнением плана профессиональной подготовки кадрового резерва Управления ФКСиМП и индивидуальной подготовки муниципального служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв Управления ФКСиМП, осуществляет кадровая служба Управления ФКСиМП.

21. Кадровая служба выявляет степень подготовленности муниципальных служащих (граждан), включенных в кадровый резерв Управления ФКСиМП, к исполнению служебных обязанностей по соответствующим должностям муниципальной службы.

Для этого могут использоваться методы изучения и оценки муниципального служащего (гражданина) путем личного собеседования с ним, проверки способностей и профессиональных качеств муниципального служащего (гражданина), оценки деятельности за период профессиональной учебы и стажировки, изучения и оценки муниципального служащего путем получения о нем отзывов от непосредственного руководителя и подчиненных, руководителей смежных подразделений, изучения материалов его личного дела, оценки показателей эффективности и результативности его служебной деятельности, личностных и деловых качеств, оценки муниципального служащего по итогам деятельности подразделения, в котором он проходит муниципальную службу (которым руководит), проверки качества выполнения им отдельных поручений и служебных обязанностей.

22. Качество выполнения отдельных мероприятий индивидуального плана подготовки муниципального служащего (гражданина), включенного в кадровый

резерв, оценивается заместителями руководителя, начальниками отделов Управления ФКСиМП с отметкой в плане индивидуальной подготовки.

IV. Порядок пересмотра кадрового резерва Управления ФКСиМП

23. Кадровая служба ежегодно проводит анализ состава кадрового резерва Управления ФКСиМП, обобщает итоги работы с ним и доводит данную информацию до сведения представителя нанимателя.

24. Представитель нанимателя, издавший правовой акт о включении муниципального служащего (гражданина) в кадровый резерв, рассматривает материалы о составе и движении кадрового резерва, подводит итоги подготовки муниципальных служащих (граждан) и оценивает степень их пригодности к выполнению функций по должностям, в резерве на замещение которых они состоят.

25. Замещение вакантной должности муниципальной службы в Управлении ФКСиМП муниципальным служащим (гражданином) осуществляется из кадрового резерва Управления ФКСиМП, если иное не предусмотрено федеральным законодательством, муниципальными правовыми актами.

При отказе муниципального служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве, от предложенной должности муниципальной службы или отсутствии кандидатов на замещение должности муниципальной службы в кадровом резерве Управления ФКСиМП вакантная должность муниципальной службы замещается в соответствии со статьями 16, 17 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Положением о порядке проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы в городе Прокопьевске, утвержденным решением Прокопьевского городского Совета народных депутатов.

26. Муниципальный служащий (гражданин) исключается из кадрового резерва:

- в случае назначения его на должность муниципальной службы, планируемую для замещения или равнозначную в пределах группы должностей муниципальной службы;

- по истечении трех лет нахождения его в кадровом резерве для замещения одной и той же должности муниципальной службы;

- в случае отказа от предложения по замещению должности муниципальной службы, в резерве на замещение которой он состоит;

- по его письменному заявлению;

- по достижении им предельного возраста пребывания на муниципальной службе;

- в случае расторжения трудового договора с муниципальным служащим по инициативе представителя нанимателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 7, 9 - 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктами 2, 3 части 1 статьи 19 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»;

в случае наступления и (или) установления обстоятельств, препятствующих поступлению гражданина на муниципальную службу.

27. Исключение муниципального служащего (гражданина) из кадрового резерва Управления ФКСиМП оформляется правовым актом представителя нанимателя.

Начальник
Управления ФКСиМП



А.В. Шевалдин

Приложение № 1 к Положению о кадровом
резерве для замещения вакантных должностей
муниципальной службы в Управлении
ФКСиМП администрации города
Прокопьевска, утвержденному Приказом
Управления ФКСиМП от 19.02.2025 г. № 30/1

План
профессионального развития кадрового резерва
Управления ФКСиМП

№ п/п	Наименование направления подготовки	Ответственный за исполнение
1.	Повышение образовательного уровня, необходимого для замещения вышестоящей должности муниципальной службы, путем включения в муниципальный заказ профессиональной переподготовки, повышения квалификации, стажировки (для муниципальных служащих)	
2.	Участие в семинарах, конференциях, проводимых Управлением ФКСиМП	
3.	Самообразование (изучение нормативной правовой базы, определяющей исполнение обязанностей по должности в кадровом резерве, планов работы Управления ФКСиМП)	
4.	Приобретение навыков, необходимых для работы по должности кадрового резерва	
4.1.	Возложение исполнения обязанностей на период временного отсутствия лица, замещающего должности по кадровому резерву	
4.2.	Включение в состав комиссий, рабочих групп для проведения проверок по вопросам, входящим в компетенцию должности по кадровому резерву	
4.3.	Подготовка рефератов, информации, документов по вопросам, входящим в компетенцию должности по кадровому резерву	
4.4.	Участие в организации проведения мероприятий, входящих в компетенцию Управления ФКСиМП	
4.5.	Привлечение к участию в выступлениях, проведению учебно-методических мероприятий, проводимых в Управлении ФКСиМП	

Начальник
Управления ФКСиМП



А.В. Шевалдин

Приложение № 2 к Положению о кадровом
резерве для замещения вакантных должностей
муниципальной службы в Управлении
ФКСиМП администрации города
Прокопьевска, утвержденному Приказом
Управления ФКСиМП от 19.02.2025 г. № 30/1

План
индивидуальной подготовки муниципального служащего
(гражданина), включенного в кадровый резерв
Управления ФКСиМП

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Результаты исполнения	Оценка выполнения работы, подпись руководителя подготовки
1	2	3	4	5
1.	Повышение образовательного уровня, необходимого для замещения должности муниципальной службы, в том числе вышестоящей			
1.1.	Включение в муниципальный заказ прохождения курсов повышения квалификации, профессиональной подготовки, переподготовки (для муниципальных служащих)			
1.2.	Направление на курсы повышения квалификации, профессиональную подготовку, переподготовку, стажировку (для муниципальных служащих)			
2.	Участие в семинарах, конференциях, проводимых Управлением ФКСиМП			
3.	Самообразование (изучение нормативной правовой базы, определяющей исполнение обязанностей по должности в кадровом резерве, планов работы Управления ФКСиМП)			
4.	Приобретение навыков, необходимых для работы по должности кадрового резерва			

4.1.	Возложение исполнения обязанностей на период временного отсутствия лица, замещающего должности по кадровому резерву (для муниципальных служащих)			
4.2.	Включение в состав комиссий, рабочих групп для проведения проверок по вопросам, входящим в компетенцию должности по кадровому резерву			
4.3.	Подготовка рефератов, информации, документов по вопросам, входящим в компетенцию должности по кадровому резерву			
4.4.	Участие в организации проведения мероприятий, входящих в компетенцию Управления ФКСиМП			
4.5.	Привлечение к участию в выступлениях, проведению учебно-методических мероприятий, проводимых в Управлении ФКСиМП			

Начальник
Управления ФКСиМП



А.В. Шевалдин