



КОНТРОЛЬНО-СЧЕТНАЯ ПАЛАТА ГОРОДА ВЛАДИМИРА

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
КОНТРОЛЬНО-СЧЕТНОЙ ПАЛАТЫ ГОРОДА ВЛАДИМИРА

ПРИКАЗ

04.04.2024

№ 8-п

**Об утверждении Положения о кадровом резерве для замещения
вакантных должностей муниципальной службы
в контрольно-счетной палате города Владимира**

В соответствии со ст. 26 Закона Владимирской области от 30.05.2007 № 58-ОЗ «О муниципальной службе во Владимирской области» **приказываю:**

1. Утвердить Положение о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в контрольно-счетной палате города Владимира согласно приложению.
2. Опубликовать данный приказ на официальном сайте органов местного самоуправления города Владимира.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Р.Е. Кузьмичев

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
приказом председателя
контрольно-счетной
города Владимира
от 04.04.2024 № 8-п

ПОЛОЖЕНИЕ
о кадровом резерве для замещения вакантных должностей
муниципальной службы в контрольно-счетной палате города Владимира

1. Общие положения

1.1. Положение о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в контрольно-счетной палате города Владимира (далее - Положение) устанавливает порядок и условия формирования и ведения кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в контрольно-счетной палате города Владимира (далее - кадровый резерв) в целях создания профессионального подготовленного состава муниципальных служащих и своевременного удовлетворения потребности в кадрах, а также сокращения периода их адаптации при назначении на вышестоящую должность муниципальной службы.

1.2. Под кадровым резервом понимается группа специально отобранных перспективных специалистов, наиболее опытных, авторитетных, высокоэффективных профессионалов, обладающих достаточным опытом работы, навыками и умениями в сфере управления, отвечающих квалификационным и иным требованиям, установленным действующим законодательством, и способных по своим деловым и личностным качествам осуществлять профессиональную деятельность.

1.3. Работа по формированию и подготовке кадрового резерва строится в соответствии с действующим законодательством.

1.4. Основными принципами формирования кадрового резерва и работы с ним являются:

- законность;
- открытость;
- единство основных требований, предъявляемых к кандидатам на включение в кадровый резерв на основе учета их профессионального уровня, заслуг, деловых и личностных качеств;
- соблюдение равенства прав муниципальных служащих и иных граждан при включении в кадровый резерв и их профессиональной реализации;

- объективность оценки деловых качеств, результатов профессиональной деятельности лиц, включенных в кадровый резерв;
- добровольность включения и нахождения в кадровом резерве;
- создание условий для профессионального роста муниципальных служащих на муниципальной службе.

1.5. Кадровый резерв обеспечивает стабильность всех звеньев муниципальной службы, высокую эффективность исполнения обязанностей по должностям муниципальной службы, является стимулом повышения профессионализма и деловой активности муниципальных служащих.

2. Формирование и ведение кадрового резерва

2.1. Формирование и ведение кадрового резерва осуществляется для замещения вакантных главных, ведущих и старших должностей муниципальной службы.

2.2. Подбор кандидатов для включения в кадровый резерв осуществляется по следующим критериям:

- квалификационные требования к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, необходимым для замещения должностей муниципальной службы в контрольно-счетной палате города Владимира;

- профессионально-деловые качества: наличие профессиональных знаний, панорамного, стратегического и инновационного мышления, систематическое повышение профессионального уровня;

- коммуникативные навыки: ведение деловых бесед, совещаний, способность анализировать и принимать обоснованные решения, деловая активность;

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

2.3. Непосредственную работу с кадровым резервом осуществляет председатель контрольно-счетной палаты города Владимира.

2.5. Формирование кадрового резерва осуществляется в 3 этапа.

Первый этап: подача документов кандидатами для зачисления в кадровый резерв.

Кандидат представляет в контрольно-счетную палату города Владимира

следующие документы:

- анкеты по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.05.2005 № 667-р;

- согласие на обработку персональных данных;

- материалы, которые, по мнению кандидата, подтверждают его профессиональные заслуги (при наличии).

Второй этап: оценка и отбор кандидатов для зачисления в кадровый резерв.

Председатель контрольно-счетной палаты города Владимира изучает представленные кандидатом документы после чего проводится собеседование.

Третий этап: составление и утверждение списка лиц, зачисленных в кадровый резерв.

Составленный уполномоченным специалистом контрольно-счетной палаты города Владимира кадровый резерв утверждается приказом председателя контрольно-счетной палаты города Владимира по форме согласно приложению к Положению. Утвержденный кадровый резерв хранится в контрольно-счетной палате города Владимира с обеспечением мер, препятствующих несанкционированному доступу к нему.

3. Работа с кадровым резервом

3.1. При пересмотре состава кадрового резерва проводится его анализ, дается оценка подготовки каждого кандидата, включенного в кадровый резерв, принимается решение о необходимых заменах в кадровом резерве.

3.2. Основаниями для исключения из кадрового резерва являются:

- подача личного заявления об исключении из кадрового резерва;

- увольнение за виновные действия (бездействие);

- признание недееспособным или ограничено дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

- осуждение к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей, по приговору суда, вступившему в законную силу;

- возникновение заболевания, препятствующего исполнению обязанностей по должности муниципальной службы, подтвержденного заключением медицинского учреждения;

- выход из гражданства Российской Федерации;

- смерть либо решение суда о признании умершим (без вести пропавшим).

3.3. Исключение из кадрового резерва осуществляется на основании приказа председателя контрольно-счетной палаты города Владимира.

3.4. Кадровый резерв может пополняться новыми кандидатурами из числа квалифицированных и перспективных работников на основании приказа председателя контрольно-счетной палаты города Владимира.

**Приложение
к Положению**

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

для замещения вакантных должностей муниципальной службы в контрольно-счетной палате города Владимира

Кадровый резерв для замещение должностей муниципальной службы							
N п/п	ФИО лица, состоящего в резерве	Дата рождения	Место работы, должность	Образование, учебное заведение, специальность, год окончания	Семейное положение	Наличие несовершен- нолетних детей	Дополнительное профессиональ- ное образование
Группа должностей							
Группа должностей							