



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

УКАЗ

ГЛАВЫ КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Об утверждении Положения о порядке формирования, ведения и использования Сводного резерва управленческих кадров Карачаево-Черкесской Республики

В соответствии с Перечнем поручений Президента Российской Федерации по итогам совещания по формированию резерва управленческих кадров от 01.08.2008 № 1573 и в целях совершенствования государственного и муниципального управления

ПО С Т А Н О В Л Я Ю:

1. Утвердить Положение о порядке формирования, ведения и использования Сводного резерва управленческих кадров Карачаево-Черкесской Республики согласно приложению.

2. Признать утратившими силу указы Главы Карачаево-Черкесской Республики:

от 01.12.2011 № 369 «Об утверждении Положения о порядке формирования, ведения и использования Сводного резерва управленческих кадров Карачаево-Черкесской Республики»;

от 20.11.2015 № 257 «О внесении изменений в некоторые указы Главы Карачаево-Черкесской Республики».

3. Настоящий Указ вступает в силу со дня его подписания.

Глава  
Карачаево-Черкесской Республики



Р.Б. Темрезов

г. Черкесск  
Дом Правительства  
01 августа 2019 года  
№ 144

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

о порядке формирования, ведения и использования Сводного резерва управленческих кадров Карачаево-Черкесской Республики

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения, связанные с формированием, ведением и использованием резерва управленческих кадров Карачаево-Черкесской Республики для замещения государственных должностей Карачаево-Черкесской Республики, должностей государственной гражданской службы Карачаево-Черкесской Республики категории «руководители» в государственных органах Карачаево-Черкесской Республики, а также отдельных муниципальных должностей Карачаево-Черкесской Республики.

1.2. Правовую основу формирования и ведения резерва управленческих кадров в Карачаево-Черкесской Республике составляют Конституция Российской Федерации, федеральные законы от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», иные федеральные законы, законы Карачаево-Черкесской Республики от 25.07.2008 № 61-РЗ «О статусе лиц, замещающих государственные должности Карачаево-Черкесской Республики», от 05.07.2005 № 49-РЗ «О государственной гражданской службе Карачаево-Черкесской Республики», иные нормативные правовые акты Карачаево-Черкесской Республики, настоящее Положение.

1.3. Под Сводным резервом управленческих кадров Карачаево-Черкесской Республики (далее - Резерв) понимается специально сформированный на основе индивидуального отбора и комплексной оценки состав высококвалифицированных специалистов, положительно оцениваемых по результатам их деятельности, обладающих необходимыми профессиональными, деловыми, личностными и морально-этическими качествами для выдвижения на отдельные государственные должности Карачаево-Черкесской Республики, отдельные должности государственной гражданской службы Карачаево-Черкесской Республики категории «руководители» в государственных органах Карачаево-Черкесской Республики, отдельные муниципальные должности Карачаево-Черкесской Республики.

1.4. Резерв формируется в целях:

повышения качества и эффективности работы государственных органов Карачаево-Черкесской Республики, органов исполнительной власти

Карачаево-Черкесской Республики, муниципальных образований Карачаево-Черкесской Республики;

обеспечения государственных органов Карачаево-Черкесской Республики, муниципальных образований Карачаево-Черкесской Республики специалистами, отвечающими современным требованиям в области государственного и муниципального управления;

обеспечения непрерывности и преемственности во всех сферах управления.

1.5. При формировании Резерва должны соблюдаться принципы:

законности;

доступности информации о Резерве;

добровольности;

объективности оценки профессиональных и личностных качеств лиц, претендующих на включение в Резерв (далее - претенденты);

соблюдения равенства прав претендентов при формировании Резерва;

создания условий для профессионального развития лиц, включенных в Резерв (далее - кандидаты);

эффективности использования Резерва;

непрерывности работы с Резервом и постоянного обновления его состава.

1.6. Формирование Резерва осуществляется согласно перечню должностей, на замещение которых формируется Резерв, утверждаемому Главой Карачаево-Черкесской Республики (далее - перечень должностей):

для замещения отдельных государственных должностей Карачаево-Черкесской Республики (далее - государственные должности);

для замещения отдельных должностей государственной гражданской службы Карачаево-Черкесской Республики категории «руководители» в государственных органах Карачаево-Черкесской Республики (далее - должности гражданской службы);

для замещения отдельных муниципальных должностей Карачаево-Черкесской Республики (далее - муниципальные должности).

1.7. Резерв подразделяется на базовый и перспективный (молодежный) уровни.

1.8. Право на участие в конкурсном отборе в базовый уровень Резерва имеют граждане Российской Федерации в возрасте от 25 до 55 лет, имеющие высшее образование не ниже уровня специалитета, магистратуры и стаж управленческой деятельности не менее 3 лет.

Право на участие в конкурсном отборе в перспективный (молодежный) уровень резерва имеют граждане Российской Федерации в возрасте от 23 до 35 лет, имеющие высшее образование не ниже уровня специалитета, магистратуры и стаж гражданской службы или работы по специальности не менее 2 лет.

Под управленческой деятельностью в настоящем Положении понимается деятельность, связанная с осуществлением руководства коллективом в количестве не менее 3 человек.

## 2. Формирование Резерва

2.1. Отбор претендентов осуществляется комиссией по формированию и подготовке Резерва, образованной Главой Карачаево-Черкесской Республики (далее - Комиссия), на основании перечня должностей, утвержденного Главой Карачаево-Черкесской Республики, а также с учетом квалификационных и иных требований, предъявляемых к претендентам, и критериев отбора претендентов.

2.2. Резерв для замещения государственных должностей формируется на основании предложений, представляемых должностными лицами по поручению Главы Карачаево-Черкесской Республики.

2.3. Резерв для замещения должностей гражданской службы формируется на основании поступивших предложений:

лиц, замещающих должности гражданской службы, на которые формируется Резерв;

Первого заместителя Председателя Правительства Карачаево-Черкесской Республики и заместителей Председателя Правительства Карачаево-Черкесской Республики, контролирующих и координирующих деятельность соответствующих государственных органов Карачаево-Черкесской Республики;

региональных отделений политических партий, крупных общественных объединений.

Резерв для замещения должностей гражданской службы может формироваться на основании предложений иных должностных лиц, внесенных по поручению Главы Карачаево-Черкесской Республики.

2.4. Резерв для замещения муниципальных должностей формируется на основании поступивших предложений:

лиц, замещающих муниципальные должности, на которые формируется Резерв;

Первого заместителя Председателя Правительства Карачаево-Черкесской Республики, заместителей Председателя Правительства Карачаево-Черкесской Республики, руководителей государственных органов Карачаево-Черкесской Республики;

иных должностных лиц по поручению Главы Карачаево-Черкесской Республики;

региональных отделений политических партий, крупных общественных объединений.

2.5. В Резерв управленческих кадров для замещения должностей гражданской службы, муниципальных должностей также могут быть включены граждане, представившие документы на включение в списки претендентов в порядке самовыдвижения (далее - претенденты в порядке самовыдвижения).

2.6. Предложения, представляемые в соответствии с пунктами 2.2.-2.5. настоящего Положения, должны содержать следующие сведения:

фамилия, имя, отчество претендента;

дата рождения претендента;

сведения о наличии профессионального образования и специальности по образованию;

сведения о должности, замещаемой претендентом на момент представления предложений.

К предложениям, представляемым в соответствии с пунктами 2.2.-2.5. настоящего Положения также прилагаются:

полная биографическая справка (справка-объективка) претендента;

характеристика профессиональных, деловых и личностных качеств и достижений претендента с последнего места работы объемом не более 2 страниц машинописного текста (далее - характеристика).

Требования к содержанию характеристики определяются пунктом 2.10. настоящего Положения.

2.7. Резерв формируется в три этапа.

2.8. На первом этапе формирования Резерва Администрация Глав и Правительства Карачаево-Черкесской Республики (далее - Администрация) публикует объявления о начале формирования Резерва на официальном сайте Глав и Правительства Карачаево-Черкесской Республики.

2.9. Для участия в первом этапе формирования Резерва претенденты в порядке самовыдвижения в течение 21 календарного дня со дня опубликования объявления о начале формирования Резерва представляют в Комиссию на бумажном носителе следующие документы:

заявление на участие в отборе претендентов, с указанием уровня Резерва;

анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 года № 667-р;

копию паспорта или иного документа, удостоверяющего личность;

документы, подтверждающие профессиональное или иное образование и квалификацию;

копию трудовой книжки или иных документов, подтверждающих трудовую (служебную) деятельность претендента в порядке самовыдвижения и трудовой стаж;

характеристику объемом не более 2 страниц машинописного текста, подписанную вышестоящим руководителем претендента в порядке самовыдвижения по месту его последней работы (далее - документы).

2.10. Характеристика на претендента в порядке самовыдвижения должна содержать следующие основные сведения:

основные достижения претендента в порядке самовыдвижения в профессиональной деятельности;

профессиональная компетентность претендента (уровень общих и профессиональных знаний, умений и навыков; способность применять имеющиеся знания и практический опыт к новым должностным обязанностям; умение быстро и эффективно усваивать и применять новую нормативную базу; этнокультурная компетентность; наличие аналитических и организаторских способностей, практики перспективного планирования, письменного изложения управленческих решений и проектов);

деловые качества претендента (инициатива, творчество; продуктивность деятельности, работоспособность; исполнительская дисциплина, ответственность; культура делового общения);

личностные качества претендента (самостоятельность, самоорганизованность, трудолюбие, добросовестность, коммуникабельность, вежливость, принципиальность, самокритичность, авторитетность);

потенциал претендента, перспективы его профессионального развития (наличие желания повышать свой профессиональный уровень, возможность должностного роста претендента).

2.11. Претендент не допускается ко второму этапу формирования Резерва в случаях:

признания претендента недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

несвоевременного представления документов, представления их не в полном объеме или с нарушением правил оформления;

представления подложных документов или заведомо ложных сведений.

2.12. Претендент имеет право отказаться от участия в отборе, сообщив об этом письменно в Комиссию.

2.13. На втором этапе формирования Резерва Комиссия рассматривает и обсуждает кандидатуры претендентов, оценивает кандидатов на основании представленных характеристик, документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основании конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

2.14. По итогам обсуждения кандидатур претендентов Комиссия выносит одно из следующих решений:

рекомендовать Главе Карачаево-Черкесской Республики включить претендента в Резерв;

отказать претенденту во включении его в Резерв.

2.15. Списки кандидатов утверждаются Указом Главы Карачаево-Черкесской Республики на основании рекомендаций Комиссии.

2.16. Кандидаты включаются в Резерв на срок не более 3 лет.

2.17. В течение двух недель со дня вступления в силу соответствующего Указа Главы Карачаево-Черкесской Республики на официальном сайте Главы и Правительства Карачаево-Черкесской Республики размещается информация о включении кандидатов в Резерв или об исключении их из Резерва.

### **3. Организация работы с Резервом**

3.1. Администрация:

3.1.1. В пределах своей компетенции принимает участие в: определении потребности в Резерве;

подготовке правовых актов Карачаево-Черкесской Республики по вопросам формирования, ведения, подготовки и использования Резерва; информационном обеспечении мероприятий, проводимых в рамках формирования Резерва.

3.1.2. Осуществляет:

организационное и техническое обеспечение деятельности Комиссии;

подготовку и опубликование на официальном сайте Главы и Правительства Карачаево-Черкесской Республики объявления о начале формирования Резерва;

информирование о включении кандидатов в Резерв или об исключении их из Резерва путем размещения соответствующей информации на официальном сайте Главы и Правительства Карачаево-Черкесской Республики.

3.1.3. Ведет базу данных о кандидатах.

3.1.4. Вносит Главе Карачаево-Черкесской Республики предложения о возможности использования Резерва для назначения кандидатов на вакантные государственные должности, должности гражданской службы, предполагаемые к замещению кандидатами, в том числе в порядке ротации.

3.1.5. При рассмотрении вопроса о выдвижении кандидатов на муниципальные должности, предполагаемые к замещению кандидатами, рекомендует кандидату принять участие в муниципальных выборах в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.1.6. Организует и осуществляет контроль за подготовкой кандидатов к выдвижению на муниципальные должности, замещению вакантных государственных должностей, должностей гражданской службы (далее - должности, предполагаемые к замещению кандидатами), и иными формами работы с Резервом.

3.1.7. Взаимодействует с образовательными учреждениями высшего профессионального образования, на базе которых осуществляется подготовка и переподготовка кандидатов.

#### **4. Порядок использования Резерва и исключения из него кандидатов**

4.1. Включение лица в Резерв не является основанием для его обязательного назначения (избрания) на должности, для замещения которых он сформирован.

4.2. В течение одного месяца после появления вакантной должности представитель нанимателя или иное лицо, имеющее право назначения на указанную должность, предлагает данную вакантную должность в письменной форме кандидату для ее замещения. Кандидат в письменной форме дает ответ о согласии на замещение предлагаемой должности либо об отказе от нее.

4.3. При наличии нескольких кандидатов, включенных в Резерв на

одну должность, предполагаемую к замещению кандидатом, представитель нанимателя или иное лицо, имеющее право назначения на указанную должность, принимает решение о предложении вакантной должности одному из кандидатов с учетом степени подготовленности кандидатов к исполнению профессиональных служебных обязанностей по соответствующей должности, определяемой при помощи следующих методов:

личное собеседование;

проверка профессиональных и деловых качеств кандидата в независимом оценочном центре, определяемом в установленном порядке представителем нанимателя;

оценка результатов подготовки кандидата к замещению данной должности;

получение отзывов с места работы кандидата;

изучение материалов личного дела кандидата;

оценка эффективности и результативности профессиональной деятельности кандидата;

других методов изучения и оценки кандидата, не противоречащие законодательству Российской Федерации и законодательству Карачаево-Черкесской Республики.

4.4. При использовании Резерва допускается ротация кандидатов путем представления кандидату, включенному в Резерв для замещения одной должности, возможности назначения на другую должность, предполагаемую к замещению кандидатом, в порядке, установленном настоящим Положением, в случае его соответствия квалификационным требованиям.

4.5. Исключение кандидата из Резерва осуществляется на основании Указа Главы Карачаево-Черкесской Республики по следующим основаниям:

назначение кандидата на одну из должностей перечня должностей;

письменное заявление кандидата об исключении его из Резерва;

смерть кандидата или признание его судом умершим или безвестно отсутствующим;

истечение срока нахождения в Резерве;

наступление и (или) обнаружение обстоятельств, препятствующих поступлению гражданина на государственную гражданскую службу или нахождение государственного гражданского служащего на государственной гражданской службе (для кандидатов, состоящих в Резерве для замещения должностей гражданской службы);

ликвидации органа исполнительной власти Карачаево-Черкесской Республики, государственного органа Карачаево-Черкесской Республики, на замещение должности в котором претендует кандидат;

назначения кандидата на государственную должность Карачаево-Черкесской Республики, должность государственной гражданской службы Карачаево-Черкесской Республики, муниципальную должность, иную должность, не включенную в перечень должностей, но равнозначную или вышестоящую по отношению к должности, на замещение которой претендует кандидат;



невыполнения кандидатом, замещающим государственную должность Карачаево-Черкесской Республики, должность государственной гражданской службы Карачаево-Черкесской Республики, включенную в перечень должностей, при назначении на которые граждане и при замещении которых государственные гражданские служащие Карачаево-Черкесской Республики обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, обязанности представлять представителю нанимателя (работодателю) сведения о своих доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера и о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;

отказа кандидата от замещения должности, предложенной в порядке, определенном настоящим Положением;

переезда кандидата на постоянное место жительства за пределы Карачаево-Черкесской Республики;

увольнение кандидата в период нахождения в Резерве с государственной должности Карачаево-Черкесской Республики, должности государственной гражданской службы, муниципальной должности, иной должности по следующим основаниям:

неоднократное неисполнение гражданским служащим (работником) без уважительных причин должностных (трудовых) обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

однократное грубое нарушение гражданским служащим (работником) должностных (трудовых) обязанностей;

прогул (отсутствие на служебном рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на служебном (рабочем) месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение служебного (рабочего) дня (смены));

появление на службе (работе) (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, разглашение сведений, составляющих государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, и служебной информации, ставших известными гражданскому служащему (работнику) в связи с исполнением им должностных (трудовых) обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого служащего (работника);

совершение по месту службы (работы) хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения или повреждения такого имущества, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях;

нарушение гражданским служащим (установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда работником) требований охраны профессиональной служебной деятельности (охраны труда), если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на службе, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

совершение виновных действий гражданским служащим (работником), непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны представителя нанимателя (работодателя);

принятие гражданским служащим, замещающим должность гражданской службы категории «руководители» (руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером) необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иное нанесение ущерба имуществу государственного органа (организации);

однократное грубое нарушение гражданским служащим, замещающим должность гражданской службы категории «руководители», своих должностных обязанностей, повлекшее за собой причинение вреда государственному органу и (или) нарушение законодательства Российской Федерации;

однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

представление гражданским служащим (работником) представителю нанимателя (работодателю) подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении служебного контракта (трудового договора);

неудовлетворительный результат испытания;

нарушение запретов, связанных с государственной гражданской службой, предусмотренных статьей 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», несоблюдение ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой и установленных статьями 13 и 14 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации»;

утрата представителем нанимателя доверия к гражданскому служащему в случаях несоблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнения обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции федеральным законодательством.

