



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ГУБЕРНАТОРА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

08 февраля 2018 г.

г.Ставрополь

№ 47

О внесении изменения в Положение о кадровом резерве на государственной гражданской службе Ставропольского края, утвержденное постановлением Губернатора Ставропольского края от 25 июля 2008 г. № 596

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести изменение в Положение о кадровом резерве на государственной гражданской службе Ставропольского края, утвержденное постановлением Губернатора Ставропольского края от 25 июля 2008 г. № 596 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Ставропольского края» (с изменениями, внесенными постановлениями Губернатора Ставропольского края от 11 мая 2010 г. № 184, от 14 октября 2010 г. № 585, от 24 марта 2011 г. № 185, от 21 марта 2012 г. № 180, от 18 апреля 2013 г. № 249, от 16 апреля 2014 г. № 176, от 26 июня 2015 г. № 323 и от 24 октября 2016 г. № 560), изложив его в прилагаемой редакции.

2. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя председателя Правительства Ставропольского края, руководителя аппарата Правительства Ставропольского края Прудникову О.Н.

3. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования.

Губернатор
Ставропольского края



В.В.Владимиров



УТВЕРЖДЕНО

Постановлением Губернатора
Ставропольского края
от 25 июля 2008 г. № 596
в редакции постановления
Губернатора Ставропольского края
от 08 февраля 2018 г. № 47)

ПОЛОЖЕНИЕ

о кадровом резерве на государственной гражданской службе
Ставропольского края

I. Общие положения

1. Настоящее Положение в соответствии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон) и Законом Ставропольского края «О некоторых вопросах государственной гражданской службы Ставропольского края» устанавливает порядок формирования кадрового резерва Ставропольского края и кадрового резерва государственного органа Ставропольского края (далее соответственно – кадровый резерв государственного органа, государственный орган) и работы с ними.

2. Кадровый резерв Ставропольского края формируется управлением кадров, государственной, муниципальной службы и наград аппарата Правительства Ставропольского края для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Ставропольского края (далее – гражданская служба) высшей, главной и ведущей групп из государственных гражданских служащих Ставропольского края, замещающих должности гражданской службы (далее соответственно – управление кадров, гражданские служащие), и граждан Российской Федерации (далее – граждане), включенных в кадровые резервы государственных органов.

3. Кадровый резерв государственного органа формируется для замещения вакантной должности гражданской службы в соответствии с Реестром должностей государственной гражданской службы Ставропольского края, являющимся приложением к Закону Ставропольского края «О Реестре должностей государственной гражданской службы Ставропольского края».

4. Кадровый резерв Ставропольского края и кадровый резерв государственного органа формируются в целях:

- 1) обеспечения равного доступа граждан к гражданской службе;
- 2) своевременного замещения должностей гражданской службы;

- 3) содействия формированию высокопрофессионального кадрового состава гражданской службы;
- 4) содействия должностному росту гражданских служащих.

5. Принципами формирования кадрового резерва государственного органа являются:

- 1) добровольность включения гражданских служащих, граждан в кадровый резерв государственного органа;
- 2) гласность при формировании кадрового резерва государственного органа;
- 3) соблюдение равенства прав граждан при их включении в кадровый резерв государственного органа;
- 4) приоритетность формирования кадрового резерва государственного органа на конкурсной основе;
- 5) учет текущей и перспективной потребности в замещении должностей гражданской службы в государственном органе;
- 6) взаимосвязь должностного роста гражданских служащих с результатами оценки их профессионализма и компетентности;
- 7) персональная ответственность руководителя государственного органа или уполномоченного им должностного лица (далее – представитель нанимателя) за качество отбора гражданских служащих, граждан для включения в кадровый резерв государственного органа и создание условий для должностного роста гражданских служащих;
- 8) объективность оценки профессиональных и личностных качеств гражданских служащих, граждан, претендующих на включение в кадровый резерв государственного органа (далее – претенденты).

6. Кадровый резерв государственного органа формируется в соответствии с установленными квалификационными требованиями для замещения должностей гражданской службы как из числа граждан, так и из числа гражданских служащих, проходящих гражданскую службу в данном либо ином государственном органе.

7. В государственном органе два раза в год анализируется потребность в кадровом резерве государственного органа и определяются необходимое количество и перечень должностей гражданской службы, а также необходимая численность лиц, состоящих в кадровом резерве государственного органа (далее – кандидаты).

При анализе потребности в кадровом резерве государственного органа учитываются:

- оценка уровня текучести кадров гражданских служащих и его прогноз;
- доля должностей гражданской службы, на которые сформирован кадровый резерв государственного органа, в общем количестве должностей гражданской службы государственного органа;

количество кандидатов, подлежащих исключению из кадрового резерва государственного органа в соответствии с подпунктом «7» пункта 29 и подпунктом «7» пункта 30 настоящего Положения.

II. Порядок формирования кадрового резерва государственного органа

8. Кадровый резерв государственного органа формируется представителем нанимателя.

9. В кадровый резерв государственного органа включаются:

1) граждане, претендующие на замещение вакантной должности гражданской службы:

по результатам конкурса на включение в кадровый резерв государственного органа;

по результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы с согласия этих граждан;

2) гражданские служащие, претендующие на замещение вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста:

по результатам конкурса на включение в кадровый резерв государственного органа;

по результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы с согласия этих гражданских служащих;

по результатам аттестации в соответствии с пунктом 1 части 16 статьи 48 Федерального закона с согласия этих гражданских служащих;

3) гражданские служащие, увольняемые с гражданской службы:

по основанию, предусмотренному пунктом 8² или пунктом 8³ части 1 статьи 37 Федерального закона, – по решению представителя нанимателя государственного органа, в котором сокращаются должности гражданской службы, либо государственного органа, которому переданы функции упраздненного государственного органа, с согласия этих гражданских служащих;

по одному из оснований, предусмотренных частью 1 статьи 39 Федерального закона, с согласия этих гражданских служащих.

10. На каждую должность гражданской службы в кадровом резерве государственного органа может состоять не более трех кандидатов. Допускается включение одного претендента в кадровый резерв государственного органа на несколько должностей гражданской службы.

11. Претенденты, принимавшие участие в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы в государственном органе и не ставшие его победителями, однако профессиональные и личностные качества которых получили высокую оценку конкурсной комиссии для проведения конкурсов на замещение вакантной должности гражданской службы в государственном органе и на включение в кадровый резерв государственного ор-

гана для замещения вакантной должности гражданской службы (далее – конкурсная комиссия), по рекомендации конкурсной комиссии и с согласия таких претендентов включаются в кадровый резерв государственного органа для замещения вакантной должности гражданской службы, на замещение которой проводился конкурс.

12. Гражданские служащие, признанные аттестационной комиссией по проведению аттестации и квалификационного экзамена гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы в государственном органе, по результатам аттестации соответствующими замещаемой ими должности гражданской службы и рекомендованные ею к включению в кадровый резерв государственного органа для замещения вакантной должности гражданской службы в государственном органе в порядке должностного роста, с согласия таких гражданских служащих включаются в кадровый резерв государственного органа в течение одного месяца после проведения их аттестации.

13. Гражданские служащие, увольняемые с гражданской службы по основанию, предусмотренному пунктом 8² или пунктом 8³ части 1 статьи 37 Федерального закона, а также по одному из оснований, предусмотренных частью 1 статьи 39 Федерального закона, включаются в кадровый резерв государственного органа для замещения вакантных должностей гражданской службы той же группы должностей гражданской службы, к которой относилась последняя замещаемая ими должность гражданской службы.

14. Конкурс на включение в кадровый резерв государственного органа (далее – конкурс) проводится конкурсной комиссией в соответствии с Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации».

15. Конкурс в государственном органе объявляется по решению представителя нанимателя исходя из потребности в кадровом резерве государственного органа.

16. Конкурсные процедуры и заседание конкурсной комиссии проводятся при наличии не менее двух претендентов.

17. Если по результатам конкурса из числа претендентов не выявлены победители конкурса в связи с недостаточным уровнем их знаний и умений, наличие которых необходимо для исполнения должностных обязанностей по должности гражданской службы, для формирования кадрового резерва на ко-

торую был объявлен конкурс, представитель нанимателя принимает решение о проведении повторного конкурса с учетом текущей и перспективной потребности в формировании кадрового резерва государственного органа.

18. По результатам конкурса конкурсная комиссия вправе рекомендовать представителю нанимателя включить в кадровый резерв государственного органа на одну вакантную должность гражданской службы несколько претендентов, показавших высокий уровень профессиональной подготовки.

19. Включение претендентов в кадровый резерв государственного органа оформляется правовым актом государственного органа с указанием должности гражданской службы и группы должностей гражданской службы, на которые они могут быть назначены.

20. Включение гражданских служащих, увольняемых с гражданской службы по основанию, предусмотренному пунктом 8² или пунктом 8³ части 1 статьи 37 Федерального закона, в кадровый резерв государственного органа оформляется правовым актом государственного органа, в котором сокращаются должности гражданской службы, либо государственного органа, которому переданы функции упраздненного государственного органа.

21. В кадровый резерв государственного органа не может быть включен гражданский служащий, имеющий дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 2 или пунктом 3 части 1 статьи 57 либо пунктом 2 или пунктом 3 статьи 59¹ Федерального закона.

III. Порядок работы с кадровым резервом государственного органа и его использование

22. Кадровая работа, связанная с формированием, ведением кадрового резерва государственного органа, организацией работы с ним и его эффективным использованием, осуществляется подразделением государственного органа по вопросам государственной службы и кадров (далее – кадровая служба государственного органа), которое в установленном порядке:

1) организует привлечение и подбор претендентов на включение в кадровый резерв государственного органа;

2) организует и обеспечивает проведение конкурсов;

3) обеспечивает включение в кадровый резерв государственного органа гражданских служащих по основаниям, предусмотренным пунктом 8² или пунктом 8³ части 1 статьи 37 и частью 1 статьи 39 Федерального закона;

4) ведет работу по учету, накоплению и обновлению данных о кадровом резерве государственного органа, формируя список кадрового резерва государственного органа по форме согласно приложению к настоящему Положению, и ежемесячно, в срок до 10-го числа месяца, следующего за отчет-

ным, представляет актуализированный список кадрового резерва государственного органа на электронном носителе в управление кадров;

5) организует подготовку кандидатов к замещению вакантной должности гражданской службы.

23. Профессиональное развитие гражданского служащего, состоящего в кадровом резерве государственного органа, осуществляется этим государственным органом на основе утверждаемого им индивидуального плана профессионального развития гражданского служащего.

24. По решению представителя нанимателя вакантная должность гражданской службы замещается кандидатом, состоящим в кадровом резерве государственного органа, за исключением случаев, предусмотренных абзацем вторым настоящего пункта и пунктом 26 настоящего Положения.

По решению представителя нанимателя на вакантную должность гражданской службы может быть назначено лицо, не состоящее в кадровом резерве государственного органа, в случае, если исполнение по ней должностных обязанностей связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, и при назначении на которую в соответствии с перечнем, утвержденным нормативным правовым актом государственного органа, конкурс может не проводиться.

25. Вакантная должность гражданской службы по решению представителя нанимателя предлагается кандидату (одному из кандидатов), состоящему в кадровом резерве государственного органа на эту должность, с учетом мнения руководителя структурного подразделения, в котором имеется вакантная должность, об уровне знаний и умений, которые необходимы для исполнения профессиональных служебных обязанностей по соответствующей должности гражданской службы.

26. Вакантная должность гражданской службы предлагается другим кандидатам, состоящим в кадровом резерве государственного органа или кадровых резервах иных государственных органов, в порядке, установленном пунктом 27 настоящего Положения, в следующих случаях:

при письменном отказе кандидата(ов), состоящего(их) в кадровом резерве государственного органа на вакантную должность гражданской службы, от предложенной ему(им) должности;

в случае неявки кандидата(ов) в государственный орган в течение 10 календарных дней со дня приглашения для определения уровня знаний и умений, которые необходимы для исполнения профессиональных служебных обязанностей по должности гражданской службы;

при неудовлетворительных результатах оценки руководителем соответствующего структурного подразделения уровня знаний и умений канди-

дата(ов), которые необходимы для исполнения профессиональных служебных обязанностей по должности гражданской службы.

В случае отсутствия в кадровых резервах государственных органов кандидатов, которым вакантная должность может быть предложена в порядке, установленном пунктом 27 настоящего Положения, или в случае отказа кандидатов от предложенной им вакантной должности данная должность замещается на конкурсной основе в соответствии с законодательством Российской Федерации.

27. Кандидату, включенному в кадровый резерв государственного органа для замещения одной должности гражданской службы, может быть предложено назначение на другую вышестоящую (в пределах одной группы должностей гражданской службы), равнозначную или нижестоящую по отношению к ней должность гражданской службы, в том числе в ином государственном органе, в случаях, определенных пунктом 26 настоящего Положения.

IV. Исключение кандидата из кадрового резерва государственного органа

28. Исключение кандидата из кадрового резерва государственного органа оформляется правовым актом государственного органа.

29. Основаниями исключения гражданского служащего из кадрового резерва государственного органа являются:

1) письменное заявление гражданского служащего об исключении его из кадрового резерва государственного органа;

2) назначение гражданского служащего из кадрового резерва государственного органа на вакантную должность гражданской службы, в кадровом резерве на замещение которой он состоит, а также на равнозначную или вышестоящую по отношению к ней должность гражданской службы (в том числе в ином государственном органе), за исключением случаев назначения на указанные должности на период отсутствия гражданского служащего, за которым в соответствии с Федеральным законом и другими федеральными законами сохраняется должность гражданской службы;

3) повторный отказ гражданского служащего от предложения о назначении на вакантную должность гражданской службы, в кадровом резерве на замещение которой он состоит;

4) смерть (гибель) гражданского служащего либо признание его безвестно отсутствующим или объявление его умершим решением суда, вступившим в силу;

5) понижение гражданского служащего в должности гражданской службы в соответствии с пунктом 3 части 16 статьи 48 Федерального закона;

б) совершение дисциплинарного проступка, за который к гражданскому служащему применено дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 2 или пунктом 3 части 1 статьи 57 либо пунктом 2 или пунктом 3 статьи 59¹ Федерального закона;

7) непрерывное пребывание гражданского служащего в кадровом резерве более 3 лет;

8) наступление и (или) обнаружение обстоятельств, препятствующих нахождению гражданского служащего на гражданской службе;

9) иные случаи, предусмотренные пунктами 31 и 32 настоящего Положения.

30. Основаниями исключения гражданина из кадрового резерва государственного органа являются:

1) письменное заявление гражданина об исключении его из кадрового резерва государственного органа;

2) назначение гражданина из кадрового резерва государственного органа на вакантную должность гражданской службы, в кадровом резерве на замещение которой он состоит, а также на равнозначную или вышестоящую по отношению к ней должность гражданской службы (в том числе в ином государственном органе), за исключением случаев назначения на указанные должности на период отсутствия гражданского служащего, за которым в соответствии с Федеральным законом и другими федеральными законами сохраняется должность гражданской службы;

3) повторный отказ гражданина от предложения о назначении на вакантную должность гражданской службы, в кадровом резерве на замещение которой он состоит;

4) смерть (гибель) гражданина либо признание гражданина безвестно отсутствующим или объявление его умершим решением суда, вступившим в силу;

5) признание гражданина недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

6) наличие заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу и подтвержденного заключением медицинской организации;

7) достижение предельного возраста пребывания на гражданской службе, установленного статьей 25¹ Федерального закона;

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

9) выход гражданина из гражданства Российской Федерации или приобретение гражданства другого государства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации;

10) признание гражданина полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

11) применение к гражданину административного наказания в виде дисквалификации;

12) непрерывное пребывание в кадровом резерве более 3 лет;

13) иные случаи, предусмотренные пунктами 31 и 32 настоящего Положения.

31. В случае если упразднение государственного органа или сокращение должности гражданской службы, в кадровом резерве на замещение которой состоит кандидат, произведено вследствие передачи функций иному государственному органу, кандидат включается в кадровый резерв такого государственного органа на замещение равнозначной или нижестоящей по отношению к ней вакантной должности гражданской службы в случае соответствия кандидата установленным квалификационным требованиям по решению представителя нанимателя.

32. В случае реорганизации (либо изменения структуры государственного органа) кандидаты, состоящие в кадровом резерве государственного органа на должностях гражданской службы, которых касаются организационно-штатные мероприятия, по решению представителя нанимателя без проведения конкурса включаются в кадровый резерв государственного органа для замещения равнозначных или нижестоящих вакантных должностей гражданской службы (с учетом квалификационных требований, предъявляемых для замещения должностей гражданской службы, категории и группы должностей гражданской службы) либо при отсутствии указанных должностей гражданской службы исключаются из кадрового резерва государственного органа.

33. При включении кандидата в кадровый резерв государственного органа по основаниям, предусмотренным пунктами 31 и 32 настоящего Положения, срок нахождения кандидата в кадровом резерве государственного органа исчисляется с даты его первоначального включения в кадровый резерв государственного органа до проведения соответствующих организационно-штатных мероприятий.

34. Кандидаты, исключенные из кадрового резерва государственного органа, уведомляются об этом в течение одного месяца с даты их исключения из кадрового резерва государственного органа в письменной форме посредством направления почтового отправления кадровой службой государственного органа.

35. Руководитель кадровой службы государственного органа, в который назначается кандидат на вакантную должность гражданской службы из

кадрового резерва иного государственного органа, в течение одного месяца должен оповестить в письменной форме руководителя кадровой службы государственного органа, в кадровом резерве которого состоит кандидат, о назначении кандидата.

36. Исключение кандидата из кадрового резерва Ставропольского края осуществляется на основании информации государственного органа об исключении кандидата из кадрового резерва государственного органа.

Приложение

к Положению о кадровом резерве на государственной гражданской службе Ставропольского края

Форма

СПИСОК*

кадрового резерва _____

(наименование государственного органа Ставропольского края)

Часть I

№ п/п	Должность государственной гражданской службы Ставропольского края, для замещения которой сформирован кадровый резерв государственного органа Ставропольского края, с указанием группы должностей государственной гражданской службы Ставропольского края, на которую гражданский служащий или гражданин может быть назначен	Фамилия, имя, отчество	Дата рождения	Сведения об образовании и (или) о квалификации (наименование и год окончания образовательной организации, квалификация, ученая степень, ученое звание)	Замещаемая должность (дата назначения)	Стаж государственной гражданской службы Ставропольского края (государственной службы иных видов), стаж работы по специальности (направлению подготовки)
1	2	3	4	5	6	7

Часть II

№ п/п	Должность государственной гражданской службы Ставропольского края, для замещения которой сформирован кадровый резерв государственного органа Ставропольского края, с указанием группы должностей государственной гражданской службы Ставропольского края, на которую гражданский служащий или гражданин может быть назначен	Фамилия, имя, отчество	Основание для включения в кадровый резерв государственного органа Ставропольского края (дата и номер правового акта)	Мероприятия по профессиональному развитию в период нахождения в кадровом резерве	Сведения об отказе от замещения вакантной должности (наименование предложенной вакантной должности, дата отказа)	Основание для назначения на должность государственной гражданской службы Ставропольского края (дата и номер правового акта)	Основание для исключения из кадрового резерва государственного органа Ставропольского края (дата и номер правового акта)
1	2	3	8	9	10	11	12

Наименование должности
руководителя государственного
органа Ставропольского края

(подпись)

(расшифровка подписи)

* Настоящий Список условно разделен на часть I и часть II. Часть II является продолжением части I.

