



ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА

## ГУБЕРНАТОР

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 13 марта 2020 года

№ 18

Ханты-Мансийск

О внесении изменения в постановление Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 27 декабря 2010 года № 247 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»

В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 марта 2017 года № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа», Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 31 декабря 2004 года № 97-оз «О государственной гражданской службе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» **п о с т а н о в л я ю:**

Внести в постановление Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 27 декабря 2010 года № 247 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» изменение, изложив приложение в следующей редакции:

«Приложение  
к постановлению Губернатора  
Ханты-Мансийского  
автономного округа – Югры  
от 27 декабря 2010 года № 247

**Положение  
о кадровом резерве на государственной гражданской службе  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
(далее – Положение)**

## Раздел I. Общие положения

1.1. Положение определяет порядок формирования на государственной гражданской службе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры кадрового резерва Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и кадрового резерва органа государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее также – кадровый резерв, государственный орган), организацию работы с указанными кадровыми резервами и их эффективное использование.

1.2. Формирование и организация работы с кадровым резервом осуществляется в целях:

а) обеспечения равного доступа граждан Российской Федерации (далее – граждане) к государственной гражданской службе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

б) своевременного замещения должностей государственной гражданской службы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – должности гражданской службы);

в) содействия формированию высокопрофессионального кадрового состава государственной гражданской службы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

г) содействия должностному росту государственных гражданских служащих Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – гражданские служащие).

1.3. При формировании кадрового резерва государственного органа и работе с ним соблюдаются следующие принципы:

а) добровольность включения гражданских служащих (граждан) в кадровый резерв;

б) гласность при формировании кадрового резерва;

в) соблюдение равенства прав граждан при их включении в кадровый резерв;

г) приоритетность формирования кадрового резерва на конкурсной основе;

д) учет текущей и перспективной потребности в замещении должностей гражданской службы в государственном органе;

е) взаимосвязь должностного роста гражданских служащих с результатами оценки их профессионализма и компетентности;

ж) персональная ответственность руководителя государственного органа (далее – представитель нанимателя) за качество отбора гражданских служащих (граждан) для включения в кадровый резерв и создание условий для должностного роста гражданских служащих;

з) объективность оценки профессиональных и личностных качеств гражданских служащих (граждан), претендующих на включение в кадровый резерв, с учетом опыта их работы в федеральных

государственных органах, государственных органах субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, организациях.

1.4. Информация о формировании кадрового резерва и работе с ним размещается на официальном сайте государственного органа и в государственной информационной системе в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (далее – сеть Интернет) в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2017 года № 256 «О федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации».

## Раздел II. Порядок формирования кадрового резерва государственного органа и работы с ним

2.1. Кадровый резерв государственного органа формирует представитель нанимателя.

2.2. Кадровую работу, связанную с формированием кадрового резерва государственного органа, организацией работы с ним и его эффективным использованием, осуществляет подразделение государственного органа по вопросам государственной службы и кадров.

2.3. Оптимальную численность кадрового резерва государственного органа определяет представитель нанимателя исходя из текущей и перспективной потребности в кадрах.

При определении текущей и перспективной потребности в кадрах учитываются:

должности гражданской службы, которые могут быть высвобождены по разным причинам как в ближайшей (до одного года), так и в среднесрочной (в течение двух-трех лет) перспективе;

долгосрочные и стратегические задачи по развитию кадрового потенциала государственного органа;

необходимость снижения рисков, связанных с незапланированным высвобождением должностей гражданской службы, имеющих значительное влияние на достижение результатов деятельности государственного органа;

фактическая численность лиц, включенных в кадровый резерв государственного органа на момент формирования (обновления) кадрового резерва.

2.4. В кадровый резерв государственного органа включаются:

а) 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 указанных граждан;

б) 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 указанных гражданских служащих;

по результатам аттестации в соответствии с пунктом 1 части 16 статьи 48 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации») с согласия указанных гражданских служащих;

в) гражданские служащие, увольняемые с гражданской службы:

по основанию, предусмотренному пунктом 8.2 или 8.3 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», – по решению представителя нанимателя государственного органа, в котором сокращаются должности гражданской службы, либо государственного органа, которому переданы функции упраздненного государственного органа, с согласия указанных гражданских служащих;

по одному из оснований, предусмотренных частью 1 статьи 39 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», с согласия указанных гражданских служащих.

2.5. Гражданские служащие (граждане), указанные в абзаце третьем подпункта «а» и абзаце третьем подпункта «б» пункта 2.4 Положения и не стали победителями конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, однако профессиональные и личностные качества которых получили высокую оценку конкурсной комиссии, по рекомендации этой комиссии и с их согласия включаются в кадровый резерв для замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы, на замещение которой проводился конкурс.

2.6. Гражданские служащие, указанные в абзаце четвертом подпункта «б» пункта 2.4 Положения, которые по результатам аттестации признаны аттестационной комиссией соответствующими замещаемой должности гражданской службы и рекомендованы ею к включению в кадровый резерв государственного органа для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста, с их согласия включаются в кадровый резерв государственного органа в течение одного месяца после проведения аттестации.

2.7. Гражданские служащие, указанные в подпункте «в» пункта 2.4 Положения, включаются в кадровый резерв государственного органа для

замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относилась последняя замещаемая ими должность гражданской службы.

2.8. Включение гражданских служащих (граждан) в кадровый резерв государственного органа оформляется правовым актом государственного органа с указанием группы должностей гражданской службы, на которые они могут быть назначены.

2.9. Включение гражданских служащих, указанных в абзаце втором подпункта «в» пункта 2.4 Положения, 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.

2.10. В кадровый резерв государственного органа не может быть включен гражданский служащий, имеющий дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 2 или 3 части 1 статьи 57 либо пунктом 2 или 3 статьи 59.1 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

2.11. Гражданский служащий (гражданин) включается в кадровый резерв государственного органа на 3 года.

2.12. По решению представителя нанимателя с учетом динамики личностно-профессионального развития лица, включенного в кадровый резерв государственного органа, срок его нахождения в нем может быть продлен на один год.

2.13. Список кадрового резерва государственного органа для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы ведется по форме, установленной уполномоченным государственным органом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по вопросам государственной гражданской службы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – уполномоченный государственный орган), с разбивкой на категории и группы должностей гражданской службы.

2.14. Список гражданских служащих (граждан), включенных в кадровый резерв государственного органа, с приложением копии правового акта государственного органа о включении гражданских служащих (граждан) в кадровый резерв, в двухнедельный срок со дня издания такого правового акта направляется в уполномоченный государственный орган для включения в кадровый резерв Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

2.15. На каждого гражданского служащего (гражданина), включаемого в кадровый резерв государственного органа подразделение государственного органа по вопросам государственной службы и кадров подготавливает справку по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 июня 2017 года № 1335-р.

2.16. Копию правового акта (или выписку из правового акта) государственного органа о включении гражданского служащего

(гражданина) в кадровый резерв государственного органа или об исключении из него подразделения государственного органа по вопросам государственной службы и кадров направляет (выдает) гражданскому служащему (гражданину) в течение 14 календарных дней со дня издания этого акта.

2.17. Копии правовых актов государственного органа о включении гражданского служащего в кадровый резерв и об исключении из него приобщаются к его личному делу.

2.18. Сведения о гражданских служащих (гражданах), включенных в кадровый резерв государственного органа, размещаются на официальном сайте этого органа и в государственной информационной системе в области государственной службы в сети Интернет.

2.19. С гражданскими служащими (гражданами), включенными в кадровый резерв государственного органа, проводятся мероприятия, направленные на их личностно-профессиональное развитие, в следующих формах: специальные программы подготовки, включая образовательные программы, стажировки; конференции, форумы, семинары, совещания, стратегические сессии; проектная и экспертная деятельность; наставничество; самоподготовка и другие.

2.20. В целях обеспечения преемственности и передачи накопленного профессионального опыта за гражданскими служащими (гражданами), включенными в кадровый резерв государственного органа, правовым актом государственного органа закрепляются наставники из числа гражданских служащих категории «руководители» с их согласия.

2.21. Основное содержание, направления и способы подготовки гражданских служащих (граждан), включенных в кадровый резерв государственного органа, отражаются в индивидуальном плане подготовки, форму которого утверждает уполномоченный государственный орган.

Индивидуальный план подготовки составляет гражданский служащий (гражданин), включенный в кадровый резерв государственного органа, при участии наставника и подразделения государственного органа по вопросам государственной службы и кадров не позднее чем через месяц после издания правового акта государственного органа о включении гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв.

2.22. Подразделение государственного органа по вопросам государственной службы и кадров осуществляет изучение и оценку уровня личностно-профессионального развития гражданского служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв государственного органа, в том числе сбор и анализ показателей, характеризующих уровень развития личностно-профессиональных и управленческих ресурсов, на основе изучения профессионального опыта и особенностей карьерных траекторий, тестирования, решения кейсов, оценки результатов деятельности, оценки объективных показателей участия гражданского служащего (гражданина),

включенного в кадровый резерв государственного органа, в программах, проектах и мероприятиях по профессиональному развитию, учета других наиболее значимых профессиональных достижений.

2.23. При определении уровня личностно-профессионального развития гражданских служащих (граждан), включенных в кадровый резерв государственного органа, учитывается оценка их наставников.

2.24. Показателями личностно-профессионального развития гражданских служащих (граждан), включенных в кадровый резерв, и уровня их готовности к замещению вакантной должности гражданской службы являются:

а) высокая эффективность и результативность деятельности, в том числе способность решать задачи как в рамках, так и за пределами непосредственных должностных обязанностей, подтверждаемая результатами оценки деятельности по основному месту работы;

б) прохождение специальных программ подготовки, участие в стажировках, конференциях, форумах, семинарах, совещаниях, стратегических сессиях;

в) участие в проектах и мероприятиях по совершенствованию реализации государственной политики в сфере деятельности государственного органа.

2.25. Для организации и проведения оценки уровня личностно-профессионального развития гражданских служащих (граждан), включенных в кадровый резерв, представителем нанимателя могут привлекаться научные, образовательные и иные организации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.26. Порядок получения, хранения и использования результатов личностно-профессиональной оценки и иных персональных данных гражданских служащих (граждан), включенных в кадровый резерв, определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации о персональных данных и иными требованиями, которые устанавливаются с учетом конфиденциальности полученной информации.

2.27. Назначение гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве государственного органа, на вакантную должность гражданской службы осуществляется с его согласия по решению представителя нанимателя в пределах группы должностей гражданской службы, для замещения которых гражданский служащий (гражданин) включен в кадровый резерв государственного органа.

2.28. При отсутствии кадрового резерва на должность гражданской службы, а также при отказе гражданских служащих (граждан), включенных в кадровый резерв государственного органа на замещение вакантной должности гражданской службы, она может быть замещена гражданским служащим (гражданином), состоящим в кадровом резерве государственного органа на иную должность, в том числе иной группы должностей гражданской службы, при условии его согласия и

соответствия квалификационным требованиям, или из кадрового резерва Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в соответствии с пунктами 4.3 – 4.7 Положения, или замещается по конкурсу в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.29. Представитель нанимателя направляет в уполномоченный государственный орган ежегодно (не позднее 15 января года, следующего за отчетным) информацию о движении и составе кадрового резерва государственного органа по форме, установленной уполномоченным государственным органом.

### Раздел III. Конкурс на включение в кадровый резерв государственного органа

3.1. Конкурс на включение гражданских служащих (граждан) в кадровый резерв государственного органа (далее – конкурс) объявляется по решению представителя нанимателя.

3.2. Конкурс проводится в соответствии с единой методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 года № 397.

3.3. Кадровую работу, связанную с организацией и обеспечением проведения конкурса, осуществляет подразделение государственного органа по вопросам государственной службы и кадров.

3.4. Право на участие в конкурсе имеют граждане, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие иным установленным законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе требованиям к гражданским служащим. Гражданский служащий вправе участвовать в конкурсе на общих основаниях независимо от того, какую должность он замещает на период проведения конкурса.

3.5. Конкурс проводится конкурсной комиссией, образованной в государственном органе 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» (далее – конкурсная комиссия).

3.6. Конкурс заключается в оценке профессиональных и личностных качеств каждого гражданского служащего (гражданина), изъявившего желание участвовать в конкурсе и допущенного к участию в нем (далее – кандидат), исходя из квалификационных требований для замещения соответствующих должностей гражданской службы.

3.7. На официальном сайте государственного органа и в государственной информационной системе в области государственной службы в сети Интернет размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация: наименования должностей гражданской службы, на включение в кадровый резерв для замещения которых объявлен конкурс, квалификационные требования для замещения этих должностей, условия прохождения гражданской службы на этих должностях, место и время приема документов, подлежащих представлению, срок, до истечения которого принимаются указанные документы, предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения, другие информационные материалы.

3.8. Гражданин, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в государственный орган, в котором проводится конкурс:

а) личное заявление;

б) заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 года № 667-р, с фотографией;

в) копию паспорта или заменяющего его документа (оригинал документа предъявляется лично по прибытии на конкурс);

г) документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, квалификацию и стаж работы:

копию трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые), заверенную нотариально или кадровой службой по месту службы (работы), либо иные документы, подтверждающие служебную (трудовую) деятельность гражданина;

копии документов об образовании и о квалификации, а также по желанию гражданина копии документов, подтверждающих повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования, документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту службы (работы);

д) документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации или ее прохождению;

е) иные документы, предусмотренные Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации», другими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

3.9. Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе, проводимом в государственном органе, в котором он замещает должность гражданской службы, подает заявление на имя представителя нанимателя.

3.10. Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе, проводимом в ином государственном органе, представляет в этот государственный орган заявление на имя представителя нанимателя и заполненную, подписанную и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором он замещает должность гражданской службы, анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 года № 667-р, с фотографией.

3.11. Документы, указанные в пунктах 3.8 – 3.10 Положения, в течение двадцати одного календарного дня со дня размещения объявления об их приеме в государственной информационной системе в области государственной службы в сети Интернет гражданский служащий (гражданин) представляет в государственный орган лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием указанной информационной системы. Порядок представления документов в электронном виде установлен постановлением Правительства Российской Федерации от 5 марта 2018 года № 227 «О некоторых мерах по внедрению информационных технологий в кадровую работу на государственной гражданской службе Российской Федерации».

3.12. Гражданский служащий (гражданин) не допускается к участию в конкурсе в случае его несоответствия квалификационным требованиям для замещения должностей гражданской службы, на включение в кадровый резерв для замещения которых объявлен конкурс, а также требованиям к гражданским служащим, установленным законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

3.13. Гражданский служащий не допускается к участию в конкурсе в случае наличия у него дисциплинарного взыскания, предусмотренного пунктом 2 или 3 части 1 статьи 57 либо пунктом 2 или 3 статьи 59.1 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Информация о наличии (отсутствии) у гражданского служащего дисциплинарного взыскания запрашивается государственным органом в порядке межведомственного взаимодействия.

3.14. Достоверность сведений, представленных гражданином в государственный орган, подлежит проверке. Сведения, представленные в электронном виде, подвергаются автоматизированной проверке в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 5 марта 2018 года № 227 «О некоторых мерах по внедрению информационных технологий в кадровую работу на государственной гражданской службе Российской Федерации».

3.15. Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления, несоответствие сведений, содержащихся в копиях документов, их оригиналам являются основаниями для отказа в допуске гражданского служащего (гражданина) к участию в конкурсе.

3.16. Гражданского служащего (гражданина), не допущенного к участию в конкурсе в соответствии с пунктами 3.12 и (или) 3.13 Положения, представитель нанимателя информирует о причинах в письменной форме. В случае если гражданский служащий (гражданин) представил документы для участия в конкурсе в электронном виде, извещение о причинах отказа в участии в конкурсе направляется ему в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы в сети Интернет. Гражданский служащий (гражданин), не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.17. Решение о дате, месте и времени проведения конкурса принимает представитель нанимателя. Конкурс проводится не позднее чем через тридцать календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсе.

3.18. Государственный орган не позднее чем за пятнадцать календарных дней до даты проведения конкурса размещает на своем официальном сайте и в государственной информационной системе в области государственной службы в сети Интернет информацию о дате, месте и времени его проведения, список кандидатов и направляет им соответствующие сообщения в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, – в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием указанной информационной системы.

3.19. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании документов, представленных ими, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по должностям гражданской службы, на включение в кадровый резерв для замещения которых претендуют кандидаты.

3.20. Конкурсные процедуры и заседание конкурсной комиссии проводятся при наличии не менее двух кандидатов.

3.21. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Проведение заседания конкурсной комиссии с участием только ее членов, замещающих должности гражданской службы, не допускается. Член конкурсной комиссии в случае возникновения у него конфликта интересов, который может повлиять на его объективность при голосовании, обязан

заявить об этом и не должен участвовать в заседании конкурсной комиссии. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

3.22. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидатов и является основанием для их включения в кадровый резерв для замещения должностей гражданской службы соответствующей группы либо отказа во включении.

3.23. Результаты голосования и решение конкурсной комиссии оформляются протоколом, который подписывает председатель, заместитель председателя, секретарь и члены конкурсной комиссии, принимавшие участие в заседании.

3.24. Сообщения о результатах конкурса в семидневный срок со дня его завершения направляются кандидатам в письменной форме (при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, – в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы), размещает на официальном сайте государственного органа и в указанной информационной системе в сети Интернет.

3.25. По результатам конкурса не позднее четырнадцати дней со дня принятия конкурсной комиссией решения издается правовой акт государственного органа о включении в кадровый резерв кандидата (кандидатов), в отношении которого (которых) принято соответствующее решение.

3.26. Выписка из протокола заседания конкурсной комиссии, содержащая решение конкурсной комиссии об отказе во включении кандидата в кадровый резерв, выдается подразделением государственного органа по вопросам государственной службы и кадров кандидату лично либо по его письменному заявлению направляется ему заказным письмом не позднее чем через три дня со дня подачи заявления.

3.27. Кандидат вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.28. Документы гражданских служащих (граждан), не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, которым было отказано во включении в кадровый резерв государственного органа, могут быть возвращены им по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в архиве государственного органа, после чего подлежат уничтожению. Документы для участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет, после чего подлежат удалению.

3.29. Расходы, связанные с участием в конкурсе (проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание,

пользование услугами средств связи и другие), осуществляют кандидаты за счет собственных средств.

#### Раздел IV. Порядок формирования кадрового резерва Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и работы с ним

4.1. Кадровый резерв Ханты-Мансийского автономного округа – Югры формирует уполномоченный государственный орган для замещения должностей гражданской службы высшей, главной и ведущей групп из гражданских служащих (граждан), включенных в кадровые резервы государственных органов.

4.2. Включение гражданских служащих (граждан) в кадровый резерв Ханты-Мансийского автономного округа – Югры оформляет правовым актом уполномоченный государственный орган в течение десяти рабочих дней со дня поступления из государственного органа правового акта о включении гражданских служащих (граждан) в кадровый резерв.

4.3. Использование кадрового резерва Ханты-Мансийского автономного округа – Югры осуществляется с учетом квалификационных требований, предъявляемых к должностям гражданской службы.

4.4. При наличии в государственном органе вакантной должности гражданской службы высшей, главной или ведущей групп и в случае невозможности ее замещения из кадрового резерва государственного органа представитель нанимателя направляет в уполномоченный государственный орган запрос на представление информации о лицах, состоящих в кадровом резерве Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, с указанием наименования вакантной должности и установленных квалификационных требований для ее замещения.

В соответствии с поступившим запросом представителя нанимателя уполномоченный государственный орган осуществляет отбор сведений о гражданских служащих (гражданах), состоящих в кадровом резерве Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в пределах группы должностей гражданской службы, указанной в запросе, соответствующих установленным квалификационным требованиям для замещения вакантной должности. Данные сведения направляются в срок не более пяти рабочих дней со дня поступления запроса.

4.5. В течение десяти рабочих дней после получения сведений о гражданских служащих (гражданах), состоящих в кадровом резерве Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, представитель нанимателя организует проведение собеседования с кандидатами для назначения на вакантную должность.

Результат собеседования оформляется протоколом государственного органа, который подписывают лица, проводившие собеседование.

4.6. Если в результате собеседования не были выявлены гражданские служащие (граждане), отвечающие установленным квалификационным

требованиям, либо кандидаты отказались от предложенной к замещению вакантной должности гражданской службы, представитель нанимателя принимает в течение пяти рабочих дней решение о проведении конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы в установленном порядке.

Отсутствие письменного ответа от гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, по истечении семи календарных дней на предложение представителя нанимателя признается отказом от замещения вакантной должности гражданской службы.

4.7. Информацию о назначении на вакантную должность гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва Ханты-Мансийского автономного округа – Югры представитель нанимателя, принявший решение о назначении, направляет представителю нанимателя, решением которого гражданский служащий (гражданин) включен в кадровый резерв государственного органа, а также в уполномоченный государственный орган в течение пяти рабочих дней со дня издания правового акта о назначении гражданского служащего (гражданина) на должность, с приложением выписки из правового акта или его копии.

4.8. Уполномоченный государственный орган:

ведет в электронном виде список кадрового резерва Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

ежегодно анализирует состав и движение кадрового резерва на государственной гражданской службе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и оценивает эффективность работы с кадровым резервом.

4.9. Ежегодными показателями эффективности работы с кадровым резервом являются:

а) доля гражданских служащих (граждан), назначенных из кадрового резерва государственного органа, по отношению к общему количеству гражданских служащих (граждан), включенных в кадровый резерв государственного органа;

б) доля назначений из кадрового резерва государственного органа, по отношению к общему количеству назначений на вакантные должности гражданской службы в течение календарного года;

в) доля гражданских служащих (граждан), включенных в кадровый резерв государственного органа, принявших в течение календарного года участие в специальных программах и мероприятиях государственного органа, от общего количества гражданских служащих (граждан), включенных в кадровый резерв государственного органа.

## Раздел V. Исключение гражданских служащих (граждан) из кадрового резерва

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

а) личное заявление;

б) назначение на должность гражданской службы из кадрового резерва государственного органа (в пределах группы должностей гражданской службы, для замещения которых гражданский служащий включен в кадровый резерв государственного органа, или иной группы должностей гражданской службы) или из кадрового резерва Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

в) назначение на должность гражданской службы в пределах группы должностей гражданской службы, для замещения которых гражданский служащий включен в кадровый резерв в соответствии с подпунктом «в» пункта 2.4 Положения;

г) понижение гражданского служащего в должности гражданской службы в соответствии с пунктом 3 части 16 статьи 48 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

д) совершение дисциплинарного проступка, за который к гражданскому служащему применено дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 2 или 3 части 1 статьи 57 либо пунктом 2 или 3 статьи 59.1 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

е) увольнение с государственной гражданской службы Российской Федерации, за исключением увольнения по основанию, предусмотренному пунктом 8.2 или 8.3 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», либо по одному из оснований, предусмотренных частью 1 статьи 39 указанного федерального закона;

ж) истечение срока нахождения в кадровом резерве.

5.2. Основаниями исключения гражданина из кадрового резерва являются:

а) личное заявление;

б) назначение на должность гражданской службы из кадрового резерва государственного органа (в пределах группы должностей гражданской службы, для замещения которых гражданин включен в кадровый резерв государственного органа, или иной группы должностей гражданской службы) или из кадрового резерва Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

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

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

д) наличие заболевания, препятствующего поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и подтвержденного заключением медицинской организации;

е) достижение предельного возраста пребывания на государственной гражданской службе Российской Федерации, установленного статьей 25.1 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

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

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

и) 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;

к) применение к гражданину административного наказания в виде дисквалификации;

л) истечение срока нахождения в кадровом резерве.

5.3. Решение об исключении из кадрового резерва государственного органа оформляется правовым актом государственного органа и в течение одного месяца со дня принятия акта доводится до сведения гражданского служащего (гражданина), исключенного из кадрового резерва.

5.4. Исключение гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва Ханты-Мансийского автономного округа – Югры оформляется правовым актом уполномоченного государственного органа на основании представленной копии правового акта государственного органа об исключении из кадрового резерва.».

Губернатор  
Ханты-Мансийского  
автономного округа – Югры



Н.В.Комарова