

# ГУБЕРНАТОР СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 25 июля 2008 г. № 596

### ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

(в ред. постановлений Губернатора Ставропольского края  
от 11.05.2010 № 184, от 14.10.2010 № 585,  
от 24.03.2011 № 185, от 21.03.2012 № 180,  
от 18.04.2013 № 249, от 16.04.2014 № 176)

В соответствии со статьей 64 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и статьей 19 Закона Ставропольского края «О некоторых вопросах государственной гражданской службы Ставропольского края», в целях формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе Ставропольского края постановляю:

1. Утвердить прилагаемое Положение о кадровом резерве на государственной гражданской службе Ставропольского края.

2. Установить, что расходы, связанные с проведением органами государственной власти Ставропольского края, государственными органами Ставропольского края конкурсов на включение в кадровый резерв, в том числе расходы на оплату труда независимых экспертов, осуществляются в пределах средств, предусмотренных законом Ставропольского края о бюджете Ставропольского края на соответствующий финансовый год на содержание органов государственной власти Ставропольского края, государственных органов Ставропольского края.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя председателя Правительства Ставропольского края, руководителя аппарата Правительства Ставропольского края Белолапенко Ю.В.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Губернатор  
Ставропольского края

Утверждено  
постановлением  
Губернатора Ставропольского края  
от 25 июля 2008 г. № 596

## **ПОЛОЖЕНИЕ О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**

(в ред. постановлений Губернатора Ставропольского края  
от 11.05.2010 № 184, от 14.10.2010 № 585,  
от 24.03.2011 № 185, от 21.03.2012 № 180,  
от 18.04.2013 № 249, от 16.04.2014 № 176)

### **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» (далее - Закон Ставропольского края) определяет порядок формирования кадрового резерва Ставропольского края и кадрового резерва органа государственной власти, государственного органа Ставропольского края (далее соответственно - кадровый резерв органа государственной власти, орган государственной власти) и работы с ними.

2. Кадровый резерв органа государственной власти формируется для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Ставропольского края (далее - гражданская служба) в соответствии с Реестром должностей государственной гражданской службы Ставропольского края, утвержденным Законом Ставропольского края «О Реестре должностей государственной гражданской службы Ставропольского края» (далее - Реестр должностей).

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

4. Кадровый резерв Ставропольского края и кадровый резерв органа государственной власти формируется в целях: обеспечения равного доступа граждан к гражданской службе; создания условий для должностного роста гражданских служащих; обеспечения формирования высокопрофессионального кадрового состава гражданской службы.

5. При формировании кадрового резерва органа государственной власти должны соблюдаться следующие принципы:

учет текущей и перспективной потребности в замещении должностей гражданской службы;

добровольность участия в конкурсе для включения в кадровый резерв органа государственной власти;

объективность и всесторонность оценки профессиональных и личностных качеств гражданских служащих и граждан, претендующих на включение в кадровый резерв органа государственной власти (далее - претенденты);

соблюдение равенства прав претендентов при формировании кадрового резерва органа государственной власти;

создание условий для профессионального развития лиц, состоящих в кадровом резерве органа государственной власти (далее - кандидаты).

6. Кадровый резерв органа государственной власти формируется в соответствии с установленными квалификационными требованиями к должностям гражданской службы как из числа граждан, так и из числа гражданских служащих, проходящих гражданскую службу в данном либо ином органе государственной власти.

7. Привлечение претендентов для участия в конкурсе на включение в кадровый резерв органа государственной власти для замещения вакантной должности гражданской службы (далее - конкурс) предполагает:

информирование населения о гражданской службе через средства массовой информации, а также любым иным способом, не запрещенным законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края;

ведение автоматизированных информационных баз данных о претендентах.

8. В органе государственной власти два раза в год анализируется потребность в кадровом резерве органа государственной власти и определяются требуемые количество и состав должностей гражданской службы и необходимая численность кандидатов.

При анализе потребности в кадровом резерве органа государственной власти учитываются:

оценка уровня текучести кадров гражданских служащих и его прогноз; доля должностей гражданской службы, на которые сформирован кадровый резерв органа государственной власти;

число кандидатов, подлежащих исключению из кадрового резерва органа государственной власти в соответствии с абзацами пятым, шестым пункта 26 настоящего Положения в прогнозируемом периоде.

## II. Порядок и условия формирования кадрового резерва органа государственной власти

9. Утратил силу. - Постановление Губернатора Ставропольского края от 16.04.2014 № 176.

10. Утратил силу. - Постановление Губернатора Ставропольского края от 16.04.2014 № 176.

11. Конкурс проводится в порядке, определенном Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации».

12. Утратил силу. - Постановление Губернатора Ставропольского края от 24.03.2011 № 185.

13. Конкурс в органе государственной власти объявляется по решению его руководителя, исходя из потребности в кадровом резерве органа государственной власти.

14. Конкурс может проводиться на отдельные должности гражданской службы, а также по одноименным должностям гражданской службы или категориям должностей гражданской службы и группам должностей гражданской службы с учетом Реестра должностей.

15. Представленные конкурсные работы претендентам и кандидатам не возвращаются и рецензии на них не выдаются.

16. По результатам проведения конкурса конкурсная комиссия выносит одно из следующих решений:

рекомендовать руководителю органа государственной власти включить претендента в кадровый резерв органа государственной власти в установленном порядке;

отказать претенденту во включении его в кадровый резерв органа государственной власти.

*16<sup>1</sup>. По результатам конкурса комиссия вправе рекомендовать руководителю органа государственной власти включить в кадровый резерв органа государственной власти на одну вакантную должность нескольких претендентов, показавших высокий уровень подготовки.*

17. Гражданин (гражданский служащий), которому конкурсной комиссией было отказано во включении в кадровый резерв, вправе принять участие в конкурсе (на эту же должность гражданской службы) не ранее чем через 6 месяцев со дня вынесения решения об отказе во включении в кадровый резерв или обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

*17<sup>1</sup>. Если по результатам конкурса из числа кандидатов не выявлены победители в связи с недостаточным уровнем их профессиональных знаний, навыков и умений, наличие которых необходимо для исполнения должностных обязанностей по должности гражданской службы, для формирования кадрового резерва на которую был объявлен конкурс, представитель нани-*

*мателя принимает решение о проведении повторного конкурса с учетом текущей и перспективной потребности в формировании кадрового резерва.*

18. На каждую должность гражданской службы в кадровый резерв органа государственной власти подбирается, как правило, не более двух кандидатов. Допускается включение одного кандидата в кадровый резерв органа государственной власти на несколько должностей.

### III. Организация работы с кадровым резервом органа государственной власти

19. Представитель нанимателя несет персональную ответственность за организацию работы с кадровым резервом органа государственной власти, а также за назначение кандидатов, состоящих в кадровом резерве органа государственной власти, на должности гражданской службы.

20. Непосредственную работу с кадровым резервом органа государственной власти осуществляет его кадровая служба, которая в установленном порядке:

- анализирует потребность в кадровом резерве органа государственной власти;

- организует привлечение и подбор претендентов на включение в кадровый резерв органа государственной власти в соответствии с пунктом 7 настоящего Положения;

- организует и обеспечивает проведение конкурсов;

- составляет список кадрового резерва органа государственной власти по форме согласно приложению к настоящему Положению;

- ведет работу по учету, накоплению и обновлению данных о кадровом резерве органа государственной власти в автоматизированной информационной базе данных о кадровом резерве и ежемесячно, в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным, представляет обновление на электронных носителях в управление кадров для актуализации сведений о кадровом резерве Ставропольского края;

- организует подготовку кандидатов к замещению вакантной должности гражданской службы и осуществляет иные формы работы с кадровым резервом органа государственной власти.

21. Подготовка кандидатов к замещению вакантной должности гражданской службы может осуществляться в следующих формах:

- участие кандидата в мероприятиях, проводимых органом государственной власти, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором он претендует (участие в подготовке заседаний советов, комиссий, коллегий, рабочих групп, иных координационных и совещательных органов, в подготовке и проведении семинаров, совещаний, конференций, а также присутствие на них), и иных мероприятиях с целью приобретения им навыков, соответствующих профессиональной служебной деятельности, и навыков решения основных вопросов государственного и муниципального управления;

самостоятельная подготовка кандидата (изучение правовых актов, научно-методической литературы, правоприменительной практики и иных источников по вопросам профессиональной служебной деятельности, государственного управления);

направление для получения дополнительного профессионального образования кандидатов, состоящих на гражданской службе, в порядке, установленном для получения дополнительного профессионального образования гражданскими служащими;

иные формы, не противоречащие законодательству Российской Федерации и законодательству Ставропольского края.

#### IV. Порядок использования кадрового резерва органа государственной власти и исключения из него кандидатов

22. Вакантная должность гражданской службы замещается по решению руководителя органа государственной власти кандидатом, состоящим в кадровом резерве органа государственной власти, сформированном в порядке, предусмотренном настоящим Положением, за исключением случая, предусмотренного абзацем вторым настоящего пункта и пунктом 24 настоящего Положения.

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

23. Вакантная должность гражданской службы по решению представителя нанимателя предлагается кандидату (одному из кандидатов), состоящему в кадровом резерве органа государственной власти на эту должность, с учетом мнения руководителя структурного подразделения, в котором имеется вакантная должность, о степени подготовленности кандидата(ов) к исполнению профессиональных служебных обязанностей по соответствующей должности.

При определении степени подготовленности кандидата к исполнению профессиональных служебных обязанностей по должности гражданской службы используются следующие методы изучения и оценки кандидата:

личное собеседование;

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

оценка результатов подготовки кандидата к замещению вакантной должности гражданской службы;

получение отзывов с места работы;

изучение материалов его личного дела;

оценка выполнения показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности кандидата, состоящего на гражданской службе;

проверка качества выполнения отдельных поручений или служебных обязанностей кандидатом, состоящим на гражданской службе;

другие методы оценки, не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации.

24. Вакантная должность гражданской службы предлагается другим кандидатам, состоящим в кадровых резервах органов государственной власти, в порядке, установленном пунктом 25 настоящего Положения, в следующих случаях:

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

в случае неявки кандидата(ов) в орган государственной власти в течение 10 календарных дней со дня приглашения для определения степени подготовленности к исполнению профессиональных служебных обязанностей по должности гражданской службы;

при неудовлетворительных результатах оценки руководителем соответствующего структурного подразделения степени подготовленности кандидата(ов) к исполнению профессиональных служебных обязанностей по должности гражданской службы.

В случае отсутствия в кадровых резервах органов государственной власти кандидатов, которым вакантная должность может быть предложена в порядке, установленном пунктом 25 настоящего Положения, или в случае отказа кандидатов от предложенной им вакантной должности данная должность замещается по конкурсу в соответствии с законодательством Российской Федерации.

25. Кандидату, включенному в кадровый резерв органа государственной власти для замещения одной должности гражданской службы, может быть предложено назначение на другую вышестоящую (в пределах одной группы и категории должностей гражданской службы), равнозначную или нижестоящую по отношению к ней должность гражданской службы, в том числе в ином органе государственной власти, в порядке, определенном пунктом 23 настоящего Положения для предложения вакантной должности кандидату, включенному в кадровый резерв органа государственной власти, в случае его соответствия квалификационным требованиям.

26. Исключение кандидата из кадрового резерва органа государственной власти, на замещение должности в котором он состоит в кадровом резерве, осуществляется по следующим основаниям:

назначение его из кадрового резерва на вакантную должность гражданской службы, в кадровом резерве на замещение которой он состоит, а также на вышестоящую по отношению к ней должность, 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;

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

письменное заявление кандидата об исключении его из кадрового резерва органа государственной власти;

истечение предельного срока нахождения в кадровом резерве органа государственной власти для замещения одной и той же должности гражданской службы - пяти лет;

достижение кандидатом предельного возраста пребывания на гражданской службе;

прекращение действия служебного контракта, заключенного с гражданским служащим, освобождение его от замещаемой должности гражданской службы и увольнение с гражданской службы по инициативе представителя нанимателя по основаниям, предусмотренным пунктами 13 и 14 части 1 статьи 33, пунктами 1 - 7 части 1 статьи 37 Федерального закона;

понижение кандидата в должности гражданской службы по результатам проведения аттестации;

упразднение органа государственной власти, сокращение должности гражданской службы, в кадровом резерве на замещение которой состоит кандидат;

смерть кандидата или признание его судом умершим или безвестно отсутствующим;

наступление и (или) обнаружение обстоятельств, препятствующих поступлению гражданина на гражданскую службу или нахождению гражданского служащего на гражданской службе;

исключение кандидата из кадрового резерва иного органа государственной власти по основаниям, предусмотренным абзацем седьмым настоящего пункта;

неудовлетворительные результаты выполнения кандидатом по его вине мероприятий по подготовке к замещению вакантной должности (по представлению руководителя структурного подразделения органа государственной власти, в котором имеется вакантная должность гражданской службы, в кадровом резерве на замещение которой состоит кандидат);

признание кандидата полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

применение к кандидату административного наказания в виде дисквалификации.

*26<sup>1</sup>. В случае если ликвидация органа государственной власти или сокращение должности гражданской службы, в кадровом резерве на замещение которой состоит кандидат, произведены вследствие передачи функций иному органу государственной власти, кандидат включается в кадровый резерв данного органа государственной власти на замещение равнозначной или нижестоящей по отношению к ней вакантной должности гражданской службы, в случае его соответствия установленным*



квалификационным требованиям, по решению руководителя органа государственной власти.

26<sup>2</sup>. В случае реорганизации (либо изменения структуры органа государственной власти) кандидаты, состоящие в кадровом резерве на должностях гражданской службы, которых касаются организационно-штатные мероприятия, по решению представителя нанимателя без проведения конкурса могут включаться в кадровый резерв реорганизованного органа государственной власти для замещения равнозначных или нижестоящих вакантных должностей гражданской службы (с учетом квалификационных требований, предъявляемых к должностям гражданской службы, категории и группы должностей гражданской службы) либо при отсутствии указанных должностей гражданской службы исключаются из кадрового резерва органа государственной власти.

26<sup>3</sup>. При включении претендента в кадровый резерв по основаниям, предусмотренным пунктами 26<sup>1</sup> и 26<sup>2</sup> настоящего Положения, срок нахождения претендента в кадровом резерве исчисляется с момента его первоначального включения в кадровый резерв до проведения данных организационно-штатных мероприятий.

27. Исключение кандидата из кадрового резерва Ставропольского края осуществляется на основании информации органа государственной власти об исключении кандидата из кадрового резерва органа государственной власти.

28. В случае исключения кандидата из кадрового резерва органа государственной власти по основанию, предусмотренному абзацем седьмым пункта 26 настоящего Положения, повторное включение его в кадровый резерв не допускается.

29. Решение об исключении кандидата из кадрового резерва органа государственной власти (кроме случаев исключения кандидата из кадрового резерва органа государственной власти в связи с его упразднением) оформляется правовым актом руководителя органа государственной власти.

В случае исключения кандидата из кадрового резерва органа государственной власти в связи с его упразднением принятия соответствующего правового акта руководителя органа государственной власти не требуется.

Лицо, исключенное из кадрового резерва органа государственной власти, уведомляется об этом в письменной форме кадровой службой органа государственной власти.

---



Приложение  
к Положению  
о кадровом резерве  
на государственной гражданской  
службе Ставропольского края

Форма

(в ред. постановлений Губернатора Ставропольского края  
от 11.05.2010 № 184, от 18.04.2013 № 249)  
СПИСОК КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

(наименование органа государственной власти)

N п/п	Должность граждан- ской службы, на которую сформиро- ван кадровый резерв	Фами- лия, имя, отчество	Дата рожде- ния	Образование (какой вуз, когда окончил, специальность по диплому, ученая степень, ученое звание)	Замещаемая должность (дата назначения)	Наличие классного чина	Стаж граждан- ской службы (государственной службы иных видов), стаж (опыт) работы по специальности	Основа- ние включе- ния в кадровый резерв, дата и номер правового акта о включе- нии в кадровый резерв	Сведения о профессиональ- ной переподготовке, повышении квалификации или стажировке в период нахождения в кадровом резерве (дата, место прохождения, специализация)	Отметка об отказе от замещения вакантной должности (наименование предложенной вакантной должности, дата отказа)	Отметка о назначении на должность граждан- ской службы (дата и номер правового акта)	Отметка об исключе- нии из кадрового резерва с указанием основания, даты и номера правового акта
----------	--	-----------------------------------	-----------------------	---	---	------------------------------	---	---	--	--	--	---