Документ предоставлен [КонсультантПлюс](http://www.consultant.ru)

ГУБЕРНАТОР САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 30 августа 2005 г. N 216

О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Список изменяющих документов

(в ред. постановлений Губернатора Саратовской области

от 04.04.2006 N 61, от 22.01.2007 N 6, от 03.04.2007 N 45,

от 01.11.2008 N 146, от 29.04.2009 N 34, от 07.07.2009 N 66,

от 10.12.2009 N 136, от 06.06.2011 N 90, от 23.11.2011 N 232,

от 13.06.2012 N 224, от 17.10.2013 N 410, от 09.12.2013 N 500,

от 22.04.2014 N 123, от 28.08.2014 N 237, от 29.12.2014 N 401,

от 12.05.2015 N 180, от 28.09.2015 N 385)

В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", Законом Саратовской области от 2 февраля 2005 г. N 15-ЗСО "О государственной гражданской службе Саратовской области" в целях формирования кадрового резерва органов государственной власти области постановляю:

1. Утвердить прилагаемое [Положение](#P39) о кадровом резерве на государственной гражданской службе Саратовской области.

2. Признать утратившими силу пункты 1, 2, 5 постановления Губернатора Саратовской области от 5 марта 2005 г. N 52 "Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Саратовской области".

3. Рекомендовать органам местного самоуправления области разработать и утвердить положения о кадровом резерве с учетом принципа взаимосвязи гражданской и муниципальной службы.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на министра области - руководителя аппарата Губернатора области Горячеву О.В.

(п. 4 в ред. постановления Губернатора Саратовской области от 09.12.2013 N 500)

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания.

Губернатор

Саратовской области

П.Л.ИПАТОВ

Приложение

к постановлению

Губернатора Саратовской области

от 30 августа 2005 г. N 216

ПОЛОЖЕНИЕ

О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Список изменяющих документов

(в ред. постановлений Губернатора Саратовской области

от 17.10.2013 N 410, от 09.12.2013 N 500, от 22.04.2014 N 123,

от 28.08.2014 N 237, от 29.12.2014 N 401, от 12.05.2015 N 180,

от 28.09.2015 N 385)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение в соответствии со статьями 22 и 64 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (далее - Федеральный закон), статьей 11 Закона Саратовской области от 2 февраля 2005 г. N 15-ЗСО "О государственной гражданской службе Саратовской области" регулирует порядок и условия формирования кадрового резерва для замещения должностей государственной гражданской службы Саратовской области.

2. Сокращения и понятия, применяемые в тексте настоящего Положения:

кадровый резерв для замещения должностей государственной гражданской службы Саратовской области (далее - кадровый резерв);

государственная гражданская служба Саратовской области (далее - гражданская служба);

государственный гражданский служащий Саратовской области (далее - гражданский служащий);

конкурс на включение в кадровый резерв (далее - конкурс);

орган государственной власти области, в том числе орган исполнительной власти области или иной орган власти области (далее - государственный орган области);

лицо, замещающее государственную должность, руководитель государственного органа либо представитель указанного лица или руководителя, осуществляющие полномочия нанимателя от имени Саратовской области (далее - представитель нанимателя);

должность или группа должностей гражданской службы для замещения которых формируется кадровый резерв (далее - резервируемая должность);

гражданский служащий (гражданин), допущенный к участию в конкурсе - кандидат на включение в кадровый резерв (далее - кандидат);

гражданский служащий, уполномоченный исполнять мероприятия (отдельные функции) по формированию кадрового резерва, определенные нормативным правовым актом и (или) должностным регламентом (далее - должностное лицо).

3. Кадровый резерв формируется как группа гражданских служащих (граждан), обладающих необходимой профессиональной компетентностью, личностно-деловыми качествами и творческим потенциалом, соответствующих квалификационным требованиям к этим должностям.

4. Формирование кадрового резерва на должности, назначение на которые и освобождение от которых производится Губернатором области, возлагается на министра области - руководителя аппарата Губернатора области, курирующего вопросы кадровой политики и государственной службы (далее - лицо, которому переданы соответствующие полномочия).

(в ред. постановления Губернатора Саратовской области от 09.12.2013 N 500)

5. Кадровый резерв является приоритетным источником назначения на вакантные должности гражданской службы.

6. Кадровый резерв Саратовской области формируется управлением кадровой политики и государственной службы Правительства области для замещения должностей государственной гражданской службы Саратовской области высшей, главной и ведущей групп из гражданских служащих (граждан), включенных в кадровые резервы государственных органов области, а также из гражданских служащих (граждан), включенных в кадровый резерв для замещения должностей, назначение на которые и освобождение от которых осуществляется Губернатором области, на основании решений, принятых в соответствии с [пунктом 7](#P69) настоящего Положения.

Ежемесячно не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным, государственные органы области представляют информацию о гражданских служащих (гражданах), рекомендуемых для включения в кадровый [резерв](#P331) Саратовской области, по форме согласно приложению N 1 к настоящему Положению с приложением копии правового акта о включении гражданских служащих (граждан) в кадровый резерв государственного органа, а также информацию о гражданских служащих (гражданах), рекомендуемых к исключению из кадрового резерва Саратовской области на основании [пункта 44](#P229) настоящего Положения, с приложением копии правового акта об исключении гражданских служащих (граждан) из кадрового резерва государственного органа.

(часть вторая в ред. постановления Губернатора Саратовской области от 22.04.2014 N 123)

7. Кадровый [резерв](#P387) государственного органа области (далее - кадровый резерв государственного органа) формируется соответствующим представителем нанимателя по форме согласно приложению N 2 к настоящему Положению.

Включение в кадровый резерв государственного органа производится:

1) граждан - по результатам конкурса на включение в кадровый резерв государственного органа;

2) граждан - по результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы с согласия указанных граждан;

3) гражданских служащих для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста - по результатам конкурса на включение в кадровый резерв государственного органа;

4) гражданских служащих для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста - по результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы с согласия указанных гражданских служащих;

5) гражданских служащих для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста - по результатам аттестации в соответствии с пунктом 1 части 16 статьи 48 Федерального закона с согласия указанных гражданских служащих;

6) гражданских служащих, увольняемых с гражданской службы в связи с сокращением должностей гражданской службы в соответствии с пунктом 8.2 части 1 статьи 37 Федерального закона либо упразднением государственного органа в соответствии с пунктом 8.3 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 указанных гражданских служащих;

7) гражданских служащих, увольняемых с гражданской службы по основаниям, предусмотренным частью 1 статьи 39 Федерального закона, с согласия указанных гражданских служащих.

Включение в кадровый резерв государственного органа гражданских служащих в соответствии с [подпунктами 6](#P76) и [7](#P77) настоящего пункта производится для замещения должностей гражданской службы той же группы должностей гражданской службы, к которой относится последняя замещаемая гражданским служащим должность гражданской службы.

8. Ежегодно не позднее 5 июля и 5 декабря текущего года в адрес управления кадровой политики и государственной службы Правительства области государственными органами области помимо кадрового [резерва](#P387), формируемого по форме согласно приложению N 2 к настоящему Положению, представляются [сведения](#P441) о формировании кадрового резерва по форме согласно приложению N 3 к настоящему Положению, на основании которых проводится анализ кадрового резерва, результатов работы с ним и принимается решение об эффективности использования кадрового резерва государственными органами области.

(п. 8 в ред. постановления Губернатора Саратовской области от 29.12.2014 N 401)

II. Организация и планирование работы с кадровым резервом

9. Привлечение претендентов на включение в кадровый резерв предполагает:

информирование министерства занятости, труда и миграции области, министерства информации и печати области, размещение информации на официальных сайтах государственного органа и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, а также в специально отведенных местах и средствах для оперативного информирования гражданских служащих (граждан);

(в ред. постановления Губернатора Саратовской области от 28.08.2014 N 237)

информирование предприятий, учреждений и организаций исходя из их ведомственной и отраслевой принадлежности;

ведение автоматизированных информационных баз данных о претендентах на включение в кадровый резерв;

адресное обращение к потенциальным кандидатам с предложением участвовать в конкурсном отборе.

10. Поиск претендентов на включение в кадровый резерв осуществляется путем внешнего и внутреннего подбора.

Внутренний подбор претендентов на включение в кадровый резерв осуществляется из числа служащих того или иного государственного органа в порядке их должностного роста.

Внешний подбор претендентов на включение в кадровый резерв осуществляется из числа:

лиц, замещающих государственные должности области;

муниципальных служащих;

руководителей и специалистов организаций;

выпускников учебных заведений.

При отборе кандидатов на включение в кадровый резерв учитываются:

наличие опыта работы по предполагаемому виду деятельности;

соответствие уровня образования квалификационным требованиям по предполагаемой должности;

возраст (с учетом возрастных ограничений, установленных для гражданской службы);

готовность к командировкам;

нравственные и деловые качества;

состояние здоровья.

11. В государственном органе области представителем нанимателя или лицом, которому переданы соответствующие полномочия, определяются резервируемые должности с учетом Реестра должностей государственной гражданской службы Саратовской области.

12. В государственном органе области ежегодно анализируется потребность государственного органа области в кадровом резерве и определяется необходимая численность кандидатов на включение в кадровый резерв по каждой должности.

При анализе потребности государственного органа области в кадровом резерве учитываются:

итоги работы с кадровым резервом за предыдущий календарный год;

оценка состояния и прогноз текучести кадров гражданских служащих;

прогноз изменения организационной структуры и (или) штатной численности государственного органа области;

численность кадрового резерва государственного органа;

прогноз исключения гражданских служащих (граждан) из кадрового резерва.

13. Численность гражданских служащих (граждан), включенных в кадровый резерв государственного органа, не может превышать 50 процентов от установленной штатной численности данного государственного органа области.

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

В кадровый резерв на одну должность гражданской службы включаются одно или несколько лиц.

14. Назначение из резерва на вакантные должности гражданской службы является приоритетным при условии наличия резерва на должность, замещение которой планируется.

Письмо об объявлении конкурса по формированию кадрового резерва с целью замещения должности гражданской службы, на которую уже сформирован резерв, должно содержать обоснование отсутствия возможности замещения данной вакантной должности представителями кадрового резерва соответствующего государственного органа области.

15. Руководитель государственного органа области несет ответственность за формирование кадрового резерва и работу с лицами, включенными в кадровый резерв.

III. Организация проведения конкурса

16. Конкурс на включение в кадровый резерв объявляется по решению представителя нанимателя или лица, которому переданы соответствующие полномочия, исходя из потребности государственного органа области в кадровом резерве.

Представитель нанимателя или лицо, которому переданы соответствующие полномочия, объявивший проведение конкурса, в случае признания конкурса несостоявшимся, может принять решение о проведении повторного конкурса в соответствии с настоящим Положением.

17. Конкурс заключается в:

оценке профессиональных и личностных качеств участников конкурса на основании объективных профессионально значимых критериев;

выявлении среди участников конкурса лиц, в наибольшей степени соответствующих требованиям резервируемой должности;

обеспечении равных условий для всех участников конкурса в выполнении ими конкурсных заданий и процедур;

соблюдении законных интересов и этических норм в отношении всех лиц, имеющих отношение к конкурсу.

18. Конкурс на включение в кадровый резерв по отдельным должностям, исполнение обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей, утверждаемому в установленном порядке, может не проводиться.

19. Конкурс на включение в кадровый резерв по должности, относящейся к группе младших должностей гражданской службы области, не проводится.

20. Для проведения конкурса на включение в кадровый резерв в государственном органе области издается правовой акт, в котором:

указывается наименование резервируемых должностей;

утверждается количественный и персональный состав рабочей группы;

определяются методы оценки кандидатов;

устанавливается срок подготовки документации, необходимой для проведения конкурса.

21. Для проведения конкурса образуется конкурсная комиссия, действующая на постоянной основе.

Проведение конкурса на резервируемую должность, назначение на которую и освобождение от которой производится Губернатором области и министром области - руководителем аппарата Губернатора области, возлагается на конкурсные комиссии Правительства области и аппарата Губернатора области соответственно.

(в ред. постановления Губернатора Саратовской области от 09.12.2013 N 500)

Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса по формированию кадрового резерва на замещение вакантной должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

В государственном органе области допускается образование нескольких конкурсных комиссий для различных категорий и групп должностей гражданской службы.

В состав комиссии входят представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие, представители управления кадровой политики и государственной службы Правительства области, юридического (правового) подразделения, а также представители научных, образовательных и других организаций, приглашаемые управлением кадровой политики и государственной службы Правительства области в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания персональных данных экспертов. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

(в ред. постановления Губернатора Саратовской области от 28.08.2014 N 237)

В состав конкурсной комиссии в государственном органе области, при котором в соответствии со статьей 23 Закона Саратовской области от 9 ноября 2007 г. N 243-ЗСО "Об Общественной палате Саратовской области" образован общественный совет, наряду с лицами, указанными в части седьмой настоящего пункта, включаются представители указанных общественных советов. Общее число этих представителей и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

Кандидатуры представителей общественного совета при государственном органе области для включения в состав конкурсной комиссии представляются этим советом по запросу руководителя государственного органа области.

Ответственным за организацию проведения заседаний комиссии является секретарь комиссии. Методическое обеспечение деятельности комиссии осуществляет управление кадровой политики и государственной службы Правительства области.

Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.

22. Представитель нанимателя или лицо, которому переданы соответствующие полномочия, правовым актом образует рабочую группу. Рабочая группа состоит из руководителя и иных членов рабочей группы. Члены рабочей группы частично или полностью входят в состав конкурсной комиссии.

В состав рабочей группы входят:

лица, отвечающие за кадровую работу в государственном органе области, а при наличии - представители кадровой службы;

руководитель структурного подразделения государственного органа области;

секретарь комиссии;

представитель управления кадровой политики и государственной службы Правительства области.

В состав рабочей группы могут также входить независимые эксперты - специалисты в области кадровых технологий, без указания персональных данных экспертов, приглашаемые государственным органом по управлению государственной службой по запросу представителя нанимателя или лица, которому переданы соответствующие полномочия.

23. Конкурс на включение в кадровый резерв проводится в два этапа.

IV. Первый этап конкурса

24. На первом этапе на официальных сайтах государственного органа и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети Интернет размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация о конкурсе: наименование резервируемой должности гражданской службы, требования, предъявляемые к претенденту на замещение этой должности, условия прохождения гражданской службы, место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с [пунктом 26](#P162) настоящего Положения, срок, до истечения которого принимаются указанные документы, предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения, другие информационные материалы. Объявление о приеме документов для участия в конкурсе и информация о конкурсе также могут публиковаться в периодическом печатном издании.

(в ред. постановления Губернатора Саратовской области от 28.08.2014 N 237)

25. Право на участие в конкурсе имеют граждане, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации, соответствующие установленным законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе квалификационным требованиям к резервируемой должности.

Гражданский служащий вправе на общих основаниях участвовать в конкурсе независимо от того, какую должность он замещает на период проведения конкурса.

26. Гражданин, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в государственный орган:

личное заявление;

собственноручно заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 г. N 667-р, с приложением фотографии;

копию паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс);

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

копию трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые) или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность, заверенные нотариально или кадровыми службами по месту работы (службы);

документы о профессиональном образовании, а также по желанию гражданина - о дополнительном профессиональном образовании, о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровыми службами по месту работы (службы);

документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению;

справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданина, претендующего на резервируемую должность гражданской службы, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей по утвержденной Президентом Российской Федерации форме;

(в ред. постановления Губернатора Саратовской области от 12.05.2015 N 180)

иные документы, предусмотренные законодательством для поступления на государственную службу;

подготовленные конкурсные задания (по необходимости).

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

Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе в ином государственном органе области, представляет в этот государственный орган области заявление на имя представителя нанимателя и собственноручно заполненную, подписанную и заверенную кадровой службой государственного органа области, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы, анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 г. N 667-р, с приложением фотографии.

27. Документы, указанные в [пункте 26](#P162) настоящего Положения, представляются в государственный орган области в течение 21 календарного дня со дня объявления об их приеме.

Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа гражданину в их приеме.

При несвоевременном представлении документов, представлении их не в полном объеме или с нарушением правил оформления по уважительной причине руководитель государственного органа области вправе перенести срок их приема.

28. С согласия гражданского служащего (гражданина) проводится процедура оформления его допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по резервируемой должности связано с использованием таких сведений.

29. Достоверность сведений, представленных гражданским служащим (гражданином) на имя руководителя государственного органа области, подлежит проверке.

30. Представленные претендентами документы оцениваются на предмет их соответствия требованиям к оформлению, установленным законодательством.

31. Гражданский служащий (гражданин) не допускается к участию в конкурсе в связи с несоответствием квалификационным требованиям к резервируемой должности, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе, для поступления на гражданскую службу и ее прохождения.

V. Второй этап конкурса

32. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается представителем нанимателя или лицом, которому переданы соответствующие полномочия, после проверки достоверности сведений, представленных претендентами на включение в кадровый резерв, а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну.

Второй этап конкурса завершается днем заключительного заседания конкурсной комиссии.

33. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов, а также на основе конкурсных процедур, состоящих из комплекса конкурсных заданий.

34. В качестве конкурсных процедур применяются методы оценки профессиональных и личностно-деловых качеств кандидатов, не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации, в том числе:

индивидуальное собеседование (интервью);

анкетирование;

групповое упражнение;

испытания по профессиональным пробам (защита реферата, тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей и полномочий по резервируемой должности);

психологическое тестирование (тестирование может проводиться на компьютере и/или на бумажных носителях);

написание эссе, реферата по вопросам, связанным с выполнением служебных обязанностей.

35. Оценка профессиональных и личностно-деловых качеств кандидатов производится по установленным критериям. Критерии оценки профессиональных и личностно-деловых качеств кандидатов устанавливаются исходя из соответствующих квалификационных требований к резервируемой должности, других положений должностного регламента по этой должности, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

36. При проведении конкурса осуществляется сравнение и соотношение оцененных качеств кандидатов квалификационным требованиям к резервируемой должности, а также отбор кандидатов, наиболее подходящих для работы при ее замещении.

37. Результаты оценки и сравнения профессиональных и личностно-деловых качеств кандидатов представляются на заседание конкурсной комиссии секретарем конкурсной комиссии.

VI. Принятие решений по итогам проведения конкурса

38. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов на резервируемую должность.

Заседание конкурсной комиссии созывается и проводится ее председателем, а в период его временного отсутствия - заместителем председателя конкурсной комиссии.

Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее списочного состава, включая независимых экспертов.

Решение конкурсной комиссии в случае отсутствия в ней экспертов признается неправомерным.

Решение конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимается в отсутствие кандидатов открытым голосованием простым большинством голосов от числа ее членов, присутствующих на заседании.

Кандидат, являющийся членом конкурсной комиссии, в голосовании не участвует.

При равенстве голосов членов конкурсной комиссии голос ее председателя является решающим.

39. На заседании конкурсной комиссии обсуждаются списки кандидатов, представленные рабочей группой, может проводиться дополнительное собеседование с кандидатами, а также принимаются соответствующие решения.

40. При принятии решения конкурсной комиссией учитываются:

сумма баллов, полученных кандидатом по результатам прохождения всех конкурсных процедур, по установленным критериям;

мнение руководителя структурного подразделения, на должность в котором формируется кадровый резерв, по итогам собеседования с кандидатом.

41. По итогам конкурса конкурсная комиссия принимает одно из следующих решений:

о рекомендации (отказе в рекомендации) по включению кандидата (кандидатов) в кадровый резерв государственного органа;

о признании конкурса несостоявшимся.

Конкурсная комиссия принимает решение о признании конкурса несостоявшимся по определенной резервируемой должности в одном из следующих случаев:

допуск к участию в конкурсе менее двух кандидатов;

отказ всех кандидатов от участия в конкурсе;

отсутствие на заседании конкурсной комиссии независимых экспертов;

если не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям к резервируемой должности.

42. Включение гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв Саратовской области оформляется правовым актом управления кадровой политики и государственной службы Правительства области (государственного органа области по управлению государственной службой области).

43. Включение гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв государственного органа оформляется правовым актом государственного органа области.

Основанием для включения гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв являются:

соответствующее решение конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса на включение в кадровый резерв;

соответствующее решение аттестационной комиссии по результатам аттестации гражданского служащего;

правовой акт руководителя государственного органа области в случае освобождения гражданского служащего от замещаемой должности при прекращении служебного контракта по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, а также в связи с сокращением должностей гражданской службы либо упразднении государственного органа области.

Копия правового акта государственного органа области направляется в государственный орган по управлению государственной службой области с целью включения гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв Саратовской области в срок, предусмотренный [пунктом 6](#P66) настоящего Положения.

(часть третья в ред. постановления Губернатора Саратовской области от 22.04.2014 N 123)

44. Гражданский служащий (гражданин) исключается из кадрового резерва:

в случае назначения его на должность, планируемую к замещению, или равнозначную, или вышестоящую по отношению к ней должность, но в пределах соответствующей группы должностей и в случае его соответствия квалификационным требованиям;

по истечении трех лет нахождения его в кадровом резерве для замещения одной и той же должности;

по его письменному заявлению;

по достижении им предельного возраста пребывания на гражданской службе;

в случае прекращения действия служебного контракта, заключенного с гражданским служащим, освобождения его от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы по инициативе представителя нанимателя по основаниям, предусмотренным пунктами 1 - 8.1 и 9 части 1 статьи 37 Федерального закона;

в случае наступления и (или) обнаружения обстоятельств, препятствующих поступлению гражданина на гражданскую службу;

в случае представления подложных документов или заведомо ложных сведений о себе при прохождении процедуры включения в кадровый резерв;

в случае совершения дисциплинарного проступка, за которое к гражданскому служащему применено дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктами 3 и 5 части 1 статьи 57 Федерального закона;

в случае повторного отказа от предложения по замещению вышестоящей вакантной должности гражданской службы;

в случае смерти или признания судом умершим или безвестно отсутствующим.

Исключение гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва государственного органа является основанием для его исключения из кадрового резерва Саратовской области.

Гражданский служащий (гражданин) исключается из кадрового резерва Саратовской области на основании документов, подтверждающих исключение его из кадрового резерва государственного органа Саратовской области, направляемых в государственный орган по управлению государственной службой области в срок, предусмотренный [пунктом 6](#P66) настоящего Положения.

Исключение гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва Саратовской области является основанием для его исключения из кадрового резерва соответствующего государственного органа области.

Уведомление об исключении гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва Саратовской области направляется в государственный орган области, рекомендовавший его для включения в кадровый резерв Саратовской области, в течение 7 рабочих дней со дня подписания соответствующего правового акта.

(п. 44 в ред. постановления Губернатора Саратовской области от 22.04.2014 N 123)

VII. Информирование претендентов и кандидатов на включение

в кадровый резерв

45. Решение об отказе претенденту в приеме документов для участия в конкурсе сообщается ему в устной форме непосредственно при обращении с указанием причин отказа.

46. В случае установления в ходе проверки обстоятельств, препятствующих в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации поступлению гражданина на гражданскую службу, он информируется в письменной форме представителем нанимателя или лицом, которому переданы соответствующие полномочия, о причинах отказа.

47. Не позднее чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса кандидатам сообщается о дате, месте и времени его проведения.

Неявка кандидата, оповещенного в установленном порядке, на прохождение конкурсных процедур или заседание конкурсной комиссии расценивается как его отказ от участия в конкурсе.

48. Информация о результатах конкурса направляется кандидатам в письменной форме почтовым или, по выбору кандидата, электронным сообщением в течение 7 рабочих дней со дня вынесения решения конкурсной комиссией и размещается на официальных сайтах государственного органа и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

(в ред. постановления Губернатора Саратовской области от 28.08.2014 N 237)

VIII. Обязанности и ответственность должностных лиц

49. Представитель нанимателя или лицо, которому переданы соответствующие полномочия, несет персональную ответственность за своевременное и качественное проведение мероприятий по формированию кадрового резерва, эффективное его использование и контроль осуществляемой деятельности.

50. Должностные лица государственного органа области:

определяют резервируемые должности с учетом Реестра должностей государственной гражданской службы Саратовской области;

осуществляют подбор претендентов на включение в кадровый резерв согласно [пункту 10](#P90) настоящего Положения;

готовят предложения по необходимой численности (потребности) кандидатов на включение в кадровый резерв по каждой резервируемой должности государственного органа области;

готовят запрос управлению кадровой политики и государственной службы Правительства области на приглашение независимых экспертов для участия в работе конкурсной комиссии не позднее чем за 7 рабочих дней до дня заседания комиссии;

информируют управление кадровой политики и государственной службы Правительства области не менее чем за 7 рабочих дней до даты объявления конкурса в государственном органе области, представляя копии должностных регламентов по резервируемым должностям;

размещают информацию на официальных сайтах государственного органа и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети Интернет согласно [пункту 24](#P158) настоящего Положения;

(в ред. постановления Губернатора Саратовской области от 28.08.2014 N 237)

осуществляют анализ и планирование работы с кадровым резервом;

организуют возможность подготовки граждан, включенных в кадровый резерв.

51. Должностные лица подразделения по вопросам государственной службы и кадров государственного органа области или при отсутствии подразделения - лицо, ответственное за кадровую работу:

организуют привлечение претендентов на включение в кадровый резерв согласно [пункту 9](#P84) настоящего Положения;

участвуют в подборе потенциальных кандидатов на включение в кадровый резерв согласно [пункту 10](#P90) настоящего Положения;

осуществляют подготовку проектов правовых актов государственного органа области о проведении конкурса и по результатам его проведения;

представляют претендентам для ознакомления положение о государственном органе области и соответствующие должностные регламенты;

обеспечивают гражданским служащим - претендентам получение документов, необходимых для участия в конкурсе;

осуществляют информирование в случаях, предусмотренных [пунктами 46](#P250) и [48](#P253) настоящего Положения;

уведомляют государственный орган по управлению государственной службой области о назначении гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва Саратовской области, включенного в него по рекомендации иного государственного органа области, в срок, предусмотренный [пунктом 6](#P66) настоящего Положения, с приложением копии правового акта о назначении;

(абзац введен постановлением Губернатора Саратовской области от 22.04.2014 N 123)

возвращают документы согласно [пункту 59](#P311) настоящего Положения.

52. Должностные лица, включенные в состав рабочей группы:

разрабатывают конкурсные задания;

осуществляют прием документов от претендентов, ведут их регистрацию и учет;

обеспечивают претендентам возможность ознакомления с условиями прохождения гражданской службы, порядком и условиями проведения конкурса, содержанием конкурсных заданий, составом и сроками представления необходимых для участия в конкурсе документов;

консультируют претендентов по различным вопросам проведения конкурса;

осуществляют предварительную оценку документов, представленных претендентами, согласно [пункту 30](#P181) настоящего Положения;

оповещают претендентов и кандидатов в случаях, предусмотренных [пунктами 45](#P249) и [47](#P251) настоящего Положения;

осуществляют проведение конкурсных процедур;

готовят на рассмотрение конкурсной комиссии предложения по численности (потребности) кадрового резерва по каждой резервируемой должности государственного органа области с учетом предложений, внесенных должностными лицами государственного органа области, и количества кандидатов, прошедших конкурсные процедуры;

готовят ранжированный список кандидатов согласно [пункту 37](#P198) настоящего Положения;

представляют конкурсную документацию секретарю конкурсной комиссии.

Документы, разрабатываемые и составляемые в ходе деятельности рабочей группы, оформляются в произвольной форме.

53. Конкурсная комиссия в своей работе руководствуется законодательством, в том числе настоящим Положением.

Результаты принятого решения конкурсной комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и иными членами комиссии, принявшими участие в заседании.

Секретарь конкурсной комиссии осуществляет техническую подготовку и проведение заседаний конкурсной комиссии, в том числе знакомит членов комиссии с пакетом документов о кандидатах.

Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для включения его в кадровый резерв либо отказа в таком включении.

IX. Подготовка кадрового резерва

54. Подготовка кадрового резерва означает получение гражданскими служащими (гражданами), включенными в кадровый резерв, дополнительного профессионального образования и иных знаний по отдельным вопросам науки и практики государственного управления.

55. Гражданский служащий получает дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном федеральным законодательством.

56. Подготовка гражданских служащих, включенных в кадровый резерв, предполагает возможность:

их добровольного участия в мероприятиях, проводимых государственным органом области (работа в составе рабочих, экспертных групп и коллегиальных органов; подготовка и проведение конференций, семинаров, совещаний; участие в мероприятиях мониторингового характера);

индивидуальной подготовки под руководством государственного органа области, при этом индивидуальный план подготовки гражданского служащего составляется кадровой службой государственного органа области с участием гражданского служащего, включенного в кадровый резерв, и утверждается руководителем государственного органа области, в компетенцию которого входит назначение на должность или освобождение от должности гражданской службы соответствующих гражданских служащих, не позднее чем через месяц после включения его в кадровый резерв государственного органа. Индивидуальный план подготовки гражданского служащего составляется в трех экземплярах, которые находятся у гражданского служащего, его непосредственного руководителя и в кадровой службе государственного органа области для контроля за его выполнением;

самостоятельной теоретической подготовки (обновление и пополнение знаний по отдельным вопросам науки и практики государственного управления; обучение специальным дисциплинам, необходимым для повышения эффективности деятельности государственного органа области).

57. К отношениям, связанным с подготовкой граждан, включенных в кадровый резерв и не являющихся гражданскими служащими, применяются нормы, установленные настоящим Положением для гражданских служащих, с учетом ограничений, предусмотренных действующим законодательством, и особенностей правового положения гражданских служащих.

X. Заключительные положения

58. Вакантная должность гражданской службы замещается по решению представителя нанимателя гражданским служащим (гражданином), включенным в кадровый резерв в установленном законом порядке с его согласия.

Замещение вакантной должности при наличии нескольких претендентов из числа гражданских служащих (граждан), состоящих в кадровом резерве, осуществляется одним из претендентов, который обладает необходимыми профессиональными и личностными качествами для его назначения на вакантную должность представителем нанимателя по рекомендации конкурсной комиссии, представляемой в порядке, предусмотренном [главой V](#P184) настоящего Положения.

При отказе гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве, от предложенной должности гражданской службы вакантная должность замещается по конкурсу в соответствии со статьей 22 Федерального закона.

59. Документы претендентов на включение в кадровый резерв, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, могут быть им возвращены по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в архиве государственного органа области, после чего подлежат уничтожению.

Не подлежат возврату заявление, анкета по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 г. N 667-р, с приложением фотографии.

(часть вторая в ред. постановления Губернатора Саратовской области от 28.09.2015 N 385)

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

60. Расходы кандидатов, связанные с участием в конкурсе (проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами средств связи и другие), производятся за счет их собственных средств.

61. Кандидат, участвовавший в конкурсе, вправе обжаловать решения, принятые в ходе проведения конкурса, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение N 1

к Положению

о кадровом резерве на государственной гражданской службе

Саратовской области

Список изменяющих документов

(в ред. постановления Губернатора Саратовской области

от 28.08.2014 N 237)

Кадровый резерв Саратовской области

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Фамилия, имя, отчество | Число, месяц и год рождения | Образование (учебные заведения, которые окончил государственный гражданский служащий Саратовской области (гражданин), специальность и квалификация по диплому)/ Отметка о получении дополнительного профессионального образования в период нахождения в кадровом резерве (наименование и номер документа о квалификации) | Замещаемая должность государственной гражданской службы Саратовской области (дата и номер приказа (распоряжения), должность и место работы гражданина)/ Наименование классного чина государственной службы различного вида и уровня, дипломатического ранга, воинского или специального звания, квалификационного разряда (дата и номер акта о присвоении) | Стаж государственной службы (стаж работы по специальности) | Сведения о зачислении в кадровый резерв | Наименование должности государственной гражданской службы Саратовской области для замещения/ группы должностей | Отметка об отказе от замещения вакантной должности государственной гражданской службы Саратовской области с указанием причины | Отметка о назначении на должность государственной гражданской службы Саратовской области (дата и номер приказа или распоряжения) | Примечание |
| Протокол заседания конкурсной /аттестационной комиссии (N, дата) | Правовой акт о зачислении в кадровый резерв |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (должность исполнителя) (подпись) (фамилия, имя, отчество)

Приложение N 2

к Положению

о кадровом резерве на государственной гражданской службе

Саратовской области

Список изменяющих документов

(в ред. постановления Губернатора Саратовской области

от 28.08.2014 N 237)

 Кадровый резерв

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование государственного органа области)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Фамилия, имя, отчество | Число, месяц и год рождения | Образование (учебные заведения, которые окончил государственный гражданский служащий Саратовской области (гражданин), специальность и квалификация по диплому)/ Отметка о получении дополнительного профессионального образования в период нахождения в кадровом резерве (наименование и номер документа о квалификации) | Замещаемая должность государственной гражданской службы Саратовской области (дата и номер приказа (распоряжения), должность и место работы гражданина)/ Наименование классного чина государственной службы различного вида и уровня, дипломатического ранга, воинского или специального звания, квалификационного разряда (дата и номер акта о присвоении) | Стаж государственной службы (стаж работы по специальности) | Сведения о зачислении в кадровый резерв | Наименование должности государственной гражданской службы Саратовской области для замещения/ группы должностей | Отметка об отказе от замещения вакантной должности государственной гражданской службы Саратовской области с указанием причины | Отметка о назначении на должность государственной гражданской службы Саратовской области (дата и номер приказа или распоряжения) | Примечание |
| Протокол заседания конкурсной /аттестационной комиссии (N, дата) | Правовой акт о зачислении в кадровый резерв |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (должность исполнителя) (подпись) (фамилия, имя, отчество)

Приложение N 3

к Положению

о кадровом резерве на государственной гражданской службе

Саратовской области

 Сведения

 о формировании кадрового резерва

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_\_\_\_ году

 (наименование государственного органа области)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Количество лиц, включенных в кадровый резерв | Назначены из резерва в течение отчетного года | Доля должностей, замещенных на основе назначения из резерва, от количества назначений |
| всего [<\*>](#P477) | за отчетный период | из них: |
| граждан | государственных гражданских служащих | включены в резерв |
| граждан - по результатам конкурса на включение в кадровый резерв государственного органа | граждан - по результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы с согласия указанных граждан | гражданских служащих для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста - по результатам конкурса на включение в кадровый резерв государственного органа | гражданских служащих для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста - по результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы с согласия указанных гражданских служащих | гражданских служащих для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста - по результатам аттестации в соответствии с пунктом 1 части 16 статьи 48 Федерального закона с согласия указанных гражданских служащих | гражданских служащих, увольняемых с гражданской службы в связи с сокращением должностей гражданской службы в соответствии с пунктом 8.2 части 1 статьи 37 Федерального закона либо упразднением государственного органа в соответствии с пунктом 8.3 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 указанных гражданских служащих | гражданских служащих, увольняемых с гражданской службы по основаниям, предусмотренным частью 1 статьи 39 Федерального закона, с согласия указанных гражданских служащих |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |

 --------------------------------

 <\*> значение графы 1 настоящего приложения должно совпадать с общим

количеством лиц, включенных в кадровый резерв государственного органа

области, указанных в графе 2 [приложения N 2](#P387) к Положению о кадровом резерве

на государственной гражданской службе Саратовской области.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (должность исполнителя) (подпись) (фамилия, имя, отчество)