



**«УПОЛНОМОЧЕННЫЙ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА ВО
ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ И ЕГО АППАРАТ»**

П Р И К А З

**УПОЛНОМОЧЕННОГО ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА ВО
ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

01.07.2019 г.

№ _9

*Об установлении
Положения о кадровом резерве*

В соответствии со статьей 64 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» приказываю:

1. Утвердить Положение о кадровом резерве в государственном органе «Уполномоченный по правам человека во Владимирской области и его аппарат» согласно приложению.
2. Разместить на официальном сайте государственного органа информацию о формировании кадрового резерва государственного органа и работе с ним.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Уполномоченный по правам человека
во Владимирской области

Л.В. Романова

Положение
о кадровом резерве в государственном органе «Уполномоченный по правам человека во Владимирской области и его аппарат»

1. Общие положения

1.1. Положение о кадровом резерве в государственном органе «Уполномоченный по правам человека во Владимирской области и его аппарат» (далее - Положение) определяет порядок формирования, подготовку и использование кадрового резерва в государственном органе и иные вопросы работы с ним.

1.2. Цели формирования кадрового резерва:

- 1) обеспечение равного доступа граждан Российской Федерации (далее - граждане) к гражданской службе;
- 2) своевременное замещение должностей гражданской службы;
- 3) содействие формированию высокопрофессионального кадрового состава гражданской службы;
- 4) содействие должностному росту государственных гражданских служащих (далее - гражданские служащие).

1.3. Кадровый резерв государственного органа «Уполномоченный по правам человека во Владимирской области и его аппарат» (далее - кадровый резерв) формируется по решению Уполномоченного по правам человека во Владимирской области.

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

1.5. Конкурс на включение в кадровый резерв государственного органа проводится конкурсной комиссией государственного органа.

1.6. Назначение гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве, на вакантную должность гражданской службы осуществляется с его согласия по решению Уполномоченного по правам человека во Владимирской области.

2. Порядок формирования кадрового резерва

2.1. Принципами формирования кадрового резерва являются:

- 1) добровольность включения гражданских служащих (граждан) в кадровый резерв;
- 2) гласность при формировании кадрового резерва;
- 3) соблюдение равенства прав граждан при их включении в кадровый резерв;
- 4) приоритетность формирования кадрового резерва;

5) учет текущей и перспективной потребности в замещении должностей гражданской службы;

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

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

8) объективность оценки профессиональных и личностных качеств гражданских служащих (граждан), претендующих на включение в кадровый резерв государственного органа, с учетом опыта их работы в государственных органах, органах местного самоуправления, организациях.

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

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;

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;

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 27.04.2004 № 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), которые 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 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. 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.

2.7. 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».

3. 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 Уполномоченного по правам человека во Владимирской области.

3.2. Конкурс проводится конкурсной комиссией государственного органа, образованной в соответствии законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

3.3. 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 этом конкурсе на общих основаниях независимо от того, какую должность он замещает на период проведения конкурса.

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

3.5. Порядок проведения конкурса утверждается приказом Уполномоченного по правам человека во Владимирской области в соответствии с действующим законодательством.

3.6. По результатам проведения конкурса для включения гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв государственного органа конкурсная комиссия принимает одно из следующих решений:

- 1) рекомендовать представителю нанимателя включить гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв государственного органа;
- 2) отказать гражданскому служащему (гражданину) о включении его в кадровый резерв государственного органа.

Конкурсная комиссия вправе также принять решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв государственного органа кандидата, который не стал победителем конкурса на

замещение вакантной должности гражданской службы, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку.

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

4. Порядок работы с кадровым резервом

4.1. Нахождение гражданского служащего (гражданина) в кадровом резерве государственного органа не должно превышать трех лет.

4.2. На каждого гражданского служащего (гражданина), включаемого в кадровый резерв, специалистом, ответственным за ведение кадров, подготавливается в электронном виде справка по форме, утверждаемой Правительством Российской Федерации.

4.3. Гражданский служащий (гражданин) не реже чем один раз в год представляет в государственный орган, в кадровом резерве которого он состоит, информацию об изменении сведений, указанных в кадровом резерве государственного органа, с приложением копий документов, подтверждающих данные изменения.

4.4. При нахождении гражданского служащего (гражданина) в кадровом резерве государственного органа лицом, ответственным за ведение кадрового резерва государственного органа, собирается информация о дополнительном профессиональном образовании, об отказе от замещения вакантной должности гражданской службы, а также сведения об изменении данных, указанных при включении гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв.

4.5. Назначение гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве, 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.

4.6. При отказе гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве государственного органа, от предложенной должности гражданской службы либо неявке гражданского служащего (гражданина) в кадровую службу соответствующего государственного органа в течение 15 календарных дней со дня получения им предложения лично либо направления предложения по почте вакантная должность предлагается для замещения иному гражданскому служащему (гражданину), включенному в кадровый резерв государственного органа, либо замещается по конкурсу на замещение вакантной должности гражданской службы.

4.7. В личных делах гражданских служащих хранятся копии правовых актов государственного органа о включении в кадровый резерв и об исключении из кадрового резерва.

4.8. В целях повышения эффективности работы с кадровым резервом государственного органа осуществляется профессиональное развитие

гражданских служащих, включенных в кадровый резерв государственного органа.

4.9. Информация о мероприятиях по профессиональному развитию гражданского служащего, состоящего в кадровом резерве, отражается в справке, указанной в пункте 4.1 настоящего Положения.

4.10. Включение гражданского служащего в кадровый резерв государственного органа на конкурсной основе является одним из оснований для направления гражданского служащего на получение дополнительного профессионального образования.

5. Исключение гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва

5.1. Основаниями исключения гражданского служащего из кадрового резерва являются:

- 1) личное заявление;
- 2) назначение на должность гражданской службы в порядке должностного роста в пределах группы должностей гражданской службы, для замещения которых гражданский служащий включен в кадровый резерв государственного органа;
- 3) назначение на должность гражданской службы в пределах группы должностей гражданской службы, для замещения которых гражданский служащий включен в кадровый резерв государственного органа в соответствии с подпунктом "в" пункта 2.4 настоящего Положения;
- 4) понижение гражданского служащего в должности гражданской службы в соответствии с пунктом 3 части 16 статьи 48 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;
- 5) 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»;
- 6) увольнение с гражданской службы, 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;
- 7) непрерывное пребывание в кадровом резерве государственного органа более трех лет.

5.2. Основаниями исключения гражданина из кадрового резерва являются:

- 1) личное заявление;
- 2) назначение на должность гражданской службы в пределах группы должностей гражданской службы, для замещения которых гражданин включен в кадровый резерв государственного органа;
- 3) смерть (гибель) гражданина либо признание гражданина безвестно отсутствующим или объявление его умершим решением суда, вступившим в законную силу;

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

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

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

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

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

9) 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;

10) применение к гражданину административного наказания в виде дисквалификации;

11) непрерывное пребывание в кадровом резерве государственного органа более трех лет.

5.3. Исключение гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва государственного органа оформляется приказом Уполномоченного по правам человека во Владимирской области.