|  |  |
| --- | --- |
| 31 декабря 2013 года | N 637 |

**УКАЗ**

**ГУБЕРНАТОРА БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ**

**НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ**

**БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ**

(в ред. Указа Губернатора Брянской области

от 06.10.2014 N 307)

В соответствии с Федеральным законом от 7 июня 2013 года N 116-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации", Законом Брянской области от 16 июня 2005 года N 46-З "О государственной гражданской службе Брянской области", на основании статьи 53 Устава Брянской области постановляю:

1. Утвердить прилагаемое [Положение](#Par42) о кадровом резерве на государственной гражданской службе Брянской области.

2. Установить, что функции государственного органа по управлению государственной службой Брянской области осуществляет администрация Губернатора Брянской области и Правительства Брянской области.

3. Установить, что государственные гражданские служащие Брянской области (граждане Российской Федерации), состоящие на дату вступления в силу настоящего Указа в кадровых резервах государственных органов Брянской области для замещения высших, главных и ведущих групп должностей государственной гражданской службы Брянской области, считаются включенными в кадровый резерв Брянской области.

4. Признать утратившими силу Постановления администрации Брянской области:

от 1 марта 2006 года N 148 "О кадровом резерве государственной гражданской службы Брянской области";

от 14 февраля 2011 года N 96 "О внесении изменений в Положение о кадровом резерве государственной гражданской службы Брянской области, утвержденное Постановлением администрации области от 1 марта 2006 года N 148".

5. Опубликовать данный Указ в средствах массовой информации.

6. Указ вступает в силу со дня опубликования.

7. Контроль за исполнением настоящего Указа возложить на заместителя Губернатора Брянской области Тимохина И.П.

Губернатор

Н.В.ДЕНИН

г. Брянск

31 декабря 2013 года

N 637

Утверждено

Указом

Губернатора

Брянской области

от 31 декабря 2013 г. N 637

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о кадровом резерве на государственной**

**гражданской службе Брянской области**

(в ред. Указа Губернатора Брянской области

от 06.10.2014 N 307)

I. Общие положения

1. Настоящим Положением определяется порядок формирования кадрового резерва Брянской области и кадровых резервов государственных органов Брянской области (далее - государственный орган) на государственной гражданской службе Брянской области (далее - гражданская служба) и работы с ними.

2. Основными целями формирования кадрового резерва на гражданской службе являются:

обеспечение равного доступа граждан Российской Федерации (далее - гражданин) к гражданской службе;

своевременное замещение должностей гражданской службы;

содействие формированию высокопрофессионального кадрового состава гражданской службы;

содействие должностному росту государственных гражданских служащих Брянской области (далее - гражданский служащий);

доступность сведений о гражданских служащих (гражданах), находящихся в кадровом резерве, для представителя нанимателя;

содействие ротации гражданских служащих.

3. Принципами формирования кадрового резерва являются:

добровольность включения в кадровый резерв;

гласность при формировании кадрового резерва;

соблюдение равенства прав граждан при формировании кадрового резерва;

подбор кандидатов с учетом перспективной потребности в замещении должностей гражданской службы;

взаимосвязь карьерного роста гражданских служащих с результатами оценки их профессиональной компетентности;

персональная ответственность представителя нанимателя за качество отбора граждан Российской Федерации и гражданских служащих в кадровый резерв и создание условий для их должностного роста;

объективность оценки профессиональных и личностных качеств гражданских служащих (граждан), претендующих на включение в кадровый резерв.

4. В кадровый резерв включаются гражданские служащие (граждане), соответствующие квалификационным требованиям и обладающие необходимыми профессиональными и личностными качествами для их назначения на должности гражданской службы.

5. Кадровый резерв на гражданской службе состоит из кадрового резерва Брянской области и кадровых резервов государственных органов.

II. Порядок формирования кадрового резерва

государственного органа

6. Кадровый резерв государственного органа формируется соответствующим представителем нанимателя.

7. Включение в кадровый резерв государственного органа производится:

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

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

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

г) 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;

д) 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 от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (далее - Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации") с согласия указанных гражданских служащих;

е) 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 "О государственной гражданской службе Российской Федерации" либо упразднением государственного органа в соответствии с пунктом 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;

ж) гражданских служащих, увольняемых с гражданской службы по основаниям, предусмотренным частью 1 статьи 39 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", с согласия указанных гражданских служащих.

8. Включение в кадровый резерв государственного органа гражданских служащих в соответствии с [подпунктами "е"](#Par80) и ["ж" пункта 7](#Par81) настоящего Положения производится для замещения должностей гражданской службы той же группы должностей гражданской службы, к которой относится последняя замещаемая гражданским служащим должность гражданской службы.

9. Конкурс на включение в кадровый резерв государственного органа проводится в соответствии с [разделом III](#Par86) настоящего Положения.

10. Координацию деятельности государственных органов по формированию кадровых резервов осуществляет администрация Губернатора Брянской области и Правительства Брянской области.

III. Конкурс на включение в кадровый резерв

государственного органа

11. Конкурс на включение в кадровый резерв государственного органа (далее - конкурс) объявляется по решению представителя нанимателя.

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

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

(п. 12 в ред. Указа Губернатора Брянской области от 06.10.2014 N 307)

13. Конкурс на включение в кадровый резерв проводится конкурсной комиссией, образованной в государственном органе для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года N 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации" (далее - комиссия).

14. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня гражданского служащего (гражданина), изъявившего желание участвовать в конкурсе на включение в кадровый резерв государственного органа (далее - кандидат), и его соответствия квалификационным требованиям к должностям гражданской службы соответствующей группы, включающим в себя требования к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности, направлению подготовки, к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей.

15. Государственный орган размещает объявление о приеме документов для участия в конкурсе на официальном сайте государственного органа в сети Интернет (далее - официальный сайт).

На официальном сайте размещается следующая информация о конкурсе: должности гражданской службы соответствующей группы для включения в кадровый резерв государственного органа, на которые объявлен конкурс, квалификационные требования, предъявляемые к кандидату на замещение этих должностей, условия прохождения гражданской службы по этим должностям, место и время приема документов на бумажном носителе, подлежащих представлению в соответствии с [пунктом 16](#Par97) настоящего Положения, срок, до истечения которого принимаются указанные документы, предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок проведения, другие информационные материалы.

16. Кандидат представляет в государственный орган, в котором проводится конкурс:

а) личное заявление;

б) анкету по форме, утверждаемой Правительством Российской Федерации, с приложением фотографии;

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

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

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

копии документов об образовании и квалификации, а также по желанию гражданина о дополнительном профессиональном образовании, присвоении ученой степени, ученого звания;

д) документ об отсутствии у кандидата заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению;

е) иные документы, предусмотренные Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации", другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Копии документов, указанные в настоящем пункте, представляются с предъявлением подлинников для сверки (за исключением копии трудовой книжки, заверенной кадровой службой).

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

Государственный гражданский служащий Российской Федерации, изъявивший желание участвовать в конкурсе 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 государственный гражданский служащий Российской Федерации замещает должность государственной гражданской службы Российской Федерации, анкету, указанную в [подпункте "б" пункта 16](#Par99) настоящего Положения, с приложением фотографии.

18. Документы, указанные в [пункте 16](#Par97) настоящего Положения, представляются в государственный орган в течение 21 календарного дня со дня объявления об их приеме.

Указанные документы могут представляться кандидатом на бумажном носителе лично или посредством почтовой связи, а также в электронном виде.

В случае представления кандидатом указанных документов в электронном виде оригиналы документов должны быть представлены в государственный орган им лично до начала проведения очных оценочных процедур.

Непредставление оригиналов документов, несоответствие сведений, содержащихся в документах, представленных в электронном виде, и их оригиналах, является основанием для отказа в допуске кандидата к дальнейшему участию в конкурсе.

Кандидату на замещение должности гражданской службы может быть отказано в допуске к участию в конкурсе в связи с несоответствием квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы, а также в связи с ограничениями, установленными статьей 16 Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", для поступления на гражданскую службу и ее прохождения.

(в ред. Указа Губернатора Брянской области от 06.10.2014 N 307)

19. Достоверность сведений, представленных гражданином на имя представителя нанимателя, подлежит проверке.

20. Решение о дате, месте и времени проведения очных оценочных процедур и заседания комиссии принимается представителем нанимателя.

21. Представитель нанимателя не позднее чем за 15 календарных дней до даты проведения очных оценочных процедур размещает на официальном сайте информацию о дате, месте и времени их проведения, которую направляет кандидатам посредством почтовой связи либо по электронной почте.

22. В ходе очных оценочных процедур проводится оценка кандидатов 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, тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей.

23. При оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований к вакантной должности гражданской службы и других положений должностного регламента по этой должности, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

(п. 23 в ред. Указа Губернатора Брянской области от 06.10.2014 N 307)

24. Комиссия в ходе заседания оценивает результаты очных оценочных процедур.

25. Очные оценочные процедуры и заседание комиссии проводятся при наличии не менее двух кандидатов, соответствующих установленным требованиям.

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

27. Сообщения о результатах конкурса направляются в письменной форме кандидатам в 7-дневный срок со дня его завершения. Информация о результатах конкурса размещается в указанный срок одновременно на официальных сайтах.

28. По результатам конкурса не позднее 14 дней с даты принятия решения комиссией издается правовой акт представителя нанимателя о включении кандидата в кадровый резерв государственного органа.

29. Документы кандидатов 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, после чего подлежат уничтожению.

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

IV. Порядок работы с кадровым резервом государственного органа

31. Кадровый резерв государственного органа формируется подразделением по вопросам государственной службы и кадров государственного органа.

32. Решение о включении гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв государственного органа или об исключении из кадрового резерва государственного органа принимается представителем нанимателя.

Копия соответствующего правового акта представителя нанимателя направляется подразделением по вопросам государственной службы и кадров государственного органа гражданскому служащему (гражданину) и в государственный орган по управлению государственной службой Брянской области в 7-дневный срок со дня его издания.

Копии соответствующих правовых актов представителя нанимателя хранятся в личных делах гражданских служащих.

33. Профессиональное развитие гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве государственного органа, осуществляется государственным органом, в котором гражданский служащий (гражданин) включен в кадровый резерв, в соответствии с индивидуальным планом развития.

34. Индивидуальный план развития составляется совместно с гражданским служащим (гражданином), состоящим в кадровом резерве государственного органа, не менее чем на один год и утверждается руководителем государственного органа.

35. Мероприятия индивидуального плана развития должны основываться на задачах и функциях, реализуемых государственным органом, и быть направлены на получение гражданским служащим (гражданином), состоящим в кадровом резерве государственного органа, знаний, практических навыков и умений, необходимых для замещения вакантной должности гражданской службы.

36. В качестве форм работы с гражданским служащим (гражданином), включенным в кадровый резерв государственного органа, могут быть использованы:

а) дополнительное профессиональное образование гражданского служащего;

б) самостоятельная подготовка гражданского служащего (гражданина);

в) стажировка гражданина в государственном органе;

г) временное замещение должности гражданской службы гражданским служащим (гражданином) на период отсутствия гражданского служащего, за которым в соответствии с федеральным законодательством сохраняется должность гражданской службы;

д) временное исполнение гражданским служащим (гражданином) должностных обязанностей отсутствующего гражданского служащего;

е) участие в подготовке и проведении мероприятий, семинаров, конференций, организуемых государственным органом;

ж) иные формы работы, не запрещенные законодательством.

37. Государственный орган ежегодно не позднее 3 июля и 25 декабря направляет в государственный орган по управлению государственной службой Брянской области отчеты о работе с кадровым резервом.

38. Назначение гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве государственного органа, на вакантную должность гражданской службы осуществляется с его согласия по решению соответствующего представителя нанимателя.

39. Предельный срок нахождения гражданского служащего (гражданина) в кадровом резерве государственного органа составляет 3 года.

V. Кадровый резерв Брянской области

40. Кадровый резерв Брянской области формируется для замещения высших, главных и ведущих групп должностей гражданской службы и состоит из гражданских служащих (граждан), включенных в кадровые резервы государственных органов.

41. Включение гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв Брянской области оформляется правовым актом Губернатора Брянской области на основании правового акта представителя нанимателя о включении в кадровый резерв государственного органа.

Копия соответствующего правового акта представителя нанимателя направляется подразделением по вопросам государственной службы и кадров государственного органа в администрацию Губернатора Брянской области и Правительства Брянской области в 7-дневный срок со дня его издания.

Датой включения гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв Брянской области является дата включения гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв государственного органа.

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

43. Назначение гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве Брянской области, на вакантную должность гражданской службы осуществляется с его согласия по решению представителя нанимателя.

44. Копия правового акта представителя нанимателя о назначении гражданского служащего (гражданина) на должность гражданской службы из кадрового резерва Брянской области направляется в орган по управлению государственной службой Брянской области, а также в государственный орган, в котором он состоит в кадровом резерве, в 7-дневный срок с даты его принятия.

VI. Основания исключения из кадрового резерва

на гражданской службе

45. Основаниями исключения гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва государственного органа являются:

а) назначение гражданского служащего на вакантную должность гражданской службы в порядке должностного роста (назначение гражданина на вакантную должность гражданской службы) из кадрового резерва;

б) назначение гражданского служащего, замещающего должность гражданской службы на условиях срочного служебного контракта, на вакантную должность гражданской службы из кадрового резерва;

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

г) увольнение гражданского служащего с гражданской службы, за исключением случаев увольнения по основаниям, предусмотренным статьей 35, пунктами 8.2 и 8.3 части 1 статьи 37 и частью 1 статьи 39 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации";

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

е) письменное заявление гражданского служащего (гражданина);

ж) истечение предельного срока нахождения в кадровом резерве;

з) наличие неудовлетворительных результатов выполнения гражданским служащим (гражданином) мероприятий индивидуального плана развития, а также уклонение от их выполнения;

и) наступление обстоятельств, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 39 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации";

к) наступление обстоятельства, при котором в соответствии с Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации" гражданин не может быть принят на гражданскую службу, а гражданский служащий не может находиться на гражданской службе.

46. Копия правового акта представителя нанимателя об исключении гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва государственного органа направляется в орган по управлению государственной службой Брянской области в 7-дневный срок с даты его принятия.

47. В случае исключения гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва государственного органа он исключается из кадрового резерва Брянской области.

Исключение гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва Брянской области оформляется правовым актом Губернатора Брянской области.

Датой исключения гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва Брянской области является дата исключения гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва государственного органа.