



Служба по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям
Республики Тыва

П Р И К А З

"13" ноября 2018 года

г. Кызыл

№ 163

Об утверждении Положения о порядке формирования
кадрового резерва Службы по гражданской обороне
и чрезвычайным ситуациям Республики Тыва

В соответствии со статьями 11, 17 Федерального закона от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», статьей 64 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», статьей 37 Закона Республики Тыва от 21 апреля 2006 г. № 1739 ВХ-1 «О вопросах государственной гражданской службы Республики Тыва», постановлением Правительства Республики Тыва от 18 мая 2006 г. № 628 «Об утверждении положения о кадровом резерве в органах исполнительной власти Республики Тыва», приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение о порядке формирования кадрового резерва Службы по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям Республики Тыва.

2. Начальнику отдела правового и кадрового обеспечения (Монгуш А.В):

организовать работу по созданию кадрового резерва Службы ГО и ЧС Республики Тыва;

объявить конкурс на формирование кадрового резерва Службы по ГО и ЧС Республики Тыва.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на начальника управления правового, кадрового и документационного обеспечения Ооржак А.П.

Руководитель

А. А. Сараглар

Положение о порядке формирования
кадрового резерва Службы по гражданской обороне
и чрезвычайным ситуациям Республики Тыва

1. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает порядок формирования кадрового резерва в Службе по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям Республики Тыва (далее – Служба), а также организации работы с указанным резервом и его эффективного использования.

2. Формирование кадрового резерва - поиск и оценка специалистов, утверждение состава, определение сроков, методов и форм их обучения, организация контроля выполнения индивидуального плана развития, подготовка предложений по внесению изменений в состав.

3. Специалисты - лица, замещающие должности государственной гражданской службы в государственных органах власти Республики Тыва, должности в территориальных органах федеральных органов исполнительной власти по Республике Тыва, органах местного самоуправления Республики Тыва, руководителей организаций Республики Тыва, граждане, кандидатуры которых рассматриваются в процессе формирования кадрового резерва.

4. Кадровый резерв Службы формируется из числа высококвалифицированных специалистов, прошедших конкурсный отбор для включения в кадровый резерв на замещение:

- должностей государственной гражданской службы Республики Тыва, назначение на которые и освобождение от которых осуществляется Председателем Правительства Республики Тыва или руководителем Службы по согласованию с Председателем Правительства Республики Тыва;

- должностей гражданской службы Республики Тыва категорий «руководители», «специалисты» и «обеспечивающие специалисты» главной и ведущей групп должностей в Службе в порядке должностного роста.

5. Организация работы с кадровым резервом осуществляется на основе следующих принципов:

- объективности в подборе и зачислении в кадровый резерв специалистов в соответствии с их стажем и опытом работы и способностями, необходимыми для выполнения ответственной работы;

- оптимального сочетания способностей опытных и молодых руководителей, преемственности в руководстве;

- соблюдения единоначалия в работе с кадровым резервом;

- обязательного получения личного согласия специалиста на зачисление в кадровый резерв.

6. Кадровый резерв Службы формируется сроком на три года.

2. Порядок включения в кадровый резерв Службы гражданских служащих

7. Кадровый резерв Службы формируется на конкурсной основе для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Тыва (далее – гражданская служба) с учетом реестра государственных гражданских служащих Республики Тыва (далее – гражданские служащие) и поступивших заявлений гражданских служащих (граждан).

8. Включение гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв Службы осуществляется по результатам конкурса:

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

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 Службы;

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.

9. Включение гражданского служащего в кадровый резерв Службы без конкурса осуществляется с его согласия при освобождении от замещаемой должности гражданской службы:

1) в связи с призывом гражданского служащего на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу;

2) в связи с восстановлением на службе гражданского служащего, ранее замещавшего эту должность гражданской службы в Службе, по решению суда;

3) в связи с избранием или назначением гражданского служащего на государственную должность, на муниципальную должность либо избранием его на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза, в том числе в выборном органе первичной профсоюзной организации, созданной в Службе;

4) в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению отношений, связанных с гражданской службой (военных действий, катастрофы, стихийного бедствия, крупной аварии, эпидемии и других чрезвычайных обстоятельств), если данное обстоятельство признано чрезвычайным решением Президента Российской Федерации или органа государственной власти Республики Тыва;

5) в связи с сокращением должностей гражданской службы в соответствии с пунктом 8.2 части 1 статьи 37 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее - Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ) либо упразднением Службы в соответствии с пунктом 8.3 части 1 статьи 37 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ, - по решению представителя нанимателя Службы, в котором сокращаются должности гражданской службы, либо государственного органа, которому переданы функции упраздненной Службы;

б) в иных случаях, связанных с исполнением государственных обязанностей, установленных федеральным законом.

10. Конкурс на включение в кадровый резерв Службы проводится по решению руководителя Службы, исходя из потребности Службы в кадровом резерве и поступивших (не менее двух) заявлений от гражданских служащих (граждан, изъявивших желание поступить на гражданскую службу), на включение в кадровый резерв при отсутствии в Службе вакантных должностей. Решение руководителя Службы оформляется приказом Службы.

11. Привлечение кандидатов на включение в кадровый резерв по конкурсу проводится в два этапа.

На первом этапе размещается соответствующая информация о проведении конкурса в средствах массовой информации, на официальном сайте Службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть Интернет).

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.

13. Гражданин Российской Федерации, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в Службу:

а) личное заявление;

б) собственноручно заполненную и подписанную анкету, форма которой утверждается 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 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 гражданина;

копии документов 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);

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

е) справка об отсутствии судимости;

ж) иные документы, предусмотренные Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ, другими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

14. Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе в Службе, в котором он замещает должность гражданской службы, подает заявление на имя Руководителя Службы. Кадровая служба Службы обеспечивает ему получение документов для участия в конкурсе, имеющихся в личном деле гражданского служащего.

15. Документы, указанные в пункте 13 настоящего Положения, представляются в Службу в течение 30 дней 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 Службы вправе перенести сроки их приема.

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

17. Не позднее чем за 15 дней до второго этапа конкурса гражданским служащим (гражданам), допущенным к участию в конкурсе (далее - кандидаты), направляется сообщение о дате, месте и времени его проведения.

18. Конкурс на включение гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв Службы проводится, образованной в Службе, конкурсной комиссией по формированию кадрового резерва.

19. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы, их соответствия квалификационным требованиям к этой должности.

20. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов

оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты.

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.

21. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов на должность государственной гражданской службы.

На заседании конкурсной комиссии обсуждаются результаты оценки кандидатов, полученные в ходе конкурсных процедур, а также принимаются соответствующие решения.

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

22. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляется решением, которое подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, принявшими участие в заседании.

23. По итогам конкурса конкурсная комиссия принимает одно из решений:

о включении кандидата в кадровый резерв на должность, на которую объявлен конкурс, или по предложению руководителя Службы на нижестоящую должность, на которую объявлен конкурс;

о признании конкурса несостоявшимся.

24. Решение о признании конкурса несостоявшимся принимается в одном из следующих случаев:

участия в конкурсе менее двух кандидатов;

отказа всех кандидатов от участия в конкурсе;

отсутствия кандидатов, отвечающих установленным квалификационным требованиям по должности государственной гражданской службы.

25. Включение гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв оформляется приказом Службы.

26. Сообщения о результатах конкурса направляются в письменной форме кандидатам в 7-дневный срок со дня его завершения. Информация о результатах конкурса также размещается в указанный срок на официальном сайте Службы в сети Интернет.

27. Документы претендентов на замещение вакантной должности гражданской службы, 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 Службы, после чего подлежат уничтожению.

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

29. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы, на замещение которой он был объявлен, руководитель Службы может принять решение о проведении повторного конкурса.

3. Организация работы с кадровым резервом

30. Деятельность по формированию и ведению кадрового резерва в Службе, организации работы с ним и эффективному использованию осуществляется кадровой службой Службы.

31. Кадровая служба Службы в установленном порядке:

формирует проект состава кадрового резерва по группам, в котором на каждую должность включается по два и более специалистов;

информирует руководителя Службы о должностях, на которые не подобран кадровый резерв и продолжает работу по подбору специалистов;

организует совместно с конкурсной комиссией проведение конкурса на включение в кадровый резерв;

ведет работу по учету и накоплению данных о кадровом резерве;

проводит анализ результатов выполнения индивидуальных планов развития специалистов, зачисленных в кадровый резерв.

32. Состав кадрового резерва на должности гражданской службы Республики Тыва категорий «руководители», «специалисты» и «обеспечивающие специалисты» главной и ведущей групп должностей в Службе в порядке должностного роста утверждается приказом руководителя Службы.

33. Персональные данные специалистов, включенных в кадровый резерв, вводятся в банк информации о кадровом резерве программы «Кадры» согласно формам Т-2ГС или Т-2.

Сведения о включении в кадровый резерв Службы гражданского служащего приобщаются к его личному делу или передаются в кадровую службу по месту его работы.

34. Персональные данные гражданских служащих (граждан), включенных в кадровый резерв, хранятся в банке информации о кадровом резерве Службы до возникновения обстоятельств, препятствующих нахождению в нем гражданских служащих (граждан).

35. Причинами исключения из состава кадрового резерва могут быть:

- назначение гражданского служащего (гражданина) на должность планируемую для замещения, или равнозначную или вышестоящую по отношению к ней;

- истечение трех лет нахождения гражданского служащего (гражданина) для замещения одной и той же должности;
- заявление гражданского служащего (гражданина) об исключении из кадрового резерва;
- по достижении им предельного возраста пребывания на гражданской службе;
- в случае наступления и (или) обнаружения обстоятельств, препятствующих поступлению гражданина на гражданскую службу;
- невыполнение по вине гражданского служащего (гражданина) личного плана подготовки;
- переход на другую работу, не связанную со специализацией должности гражданской службы;
- состояние здоровья.

36. Исключение гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва Службы оформляется приказом Службы.

37. Заявление гражданского служащего об исключении из кадрового резерва приобщается к его личному делу, а гражданина - заносится в банк информации о кадровом резерве.

38. С целью повышения эффективности работы с кадровым резервом осуществляется подготовка гражданских служащих (граждан), включенных в кадровый резерв.

39. Подготовка гражданских служащих (граждан), включенных в кадровый резерв на государственные должности Республики Тыва, должности гражданской службы Республики Тыва, назначение на которые и освобождение от которых осуществляется Председателем Правительства Республики Тыва или руководителем Службы по согласованию с Председателем Правительства Республики Тыва, должности категории «руководители» главных и ведущих групп, проводится по индивидуальному плану развития, который предусматривает:

- самостоятельную работу (самообразование) по изучению законодательства Российской Федерации и Республики Тыва;
- учебу в высших учебных заведениях, в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки с учетом задач, функций и квалификационных требований по предполагаемой для замещения руководящей должности;
- стажировку на вышестоящей должности или временное замещение на период отпуска руководителя;
- участие в подготовке нормативных правовых актов, входящей в компетенцию руководителя, проектов иных правовых актов;
- участие в научно-практических семинарах, симпозиумах, конференциях.

40. Подготовка гражданских служащих (граждан), включенных в кадровый резерв на замещение должности гражданской службы Республики Тыва категорий «специалисты» и «обеспечивающие специалисты» главной и

ведущей групп, проводится по плану личного развития, утвержденному куратором, который должен предусматривать:

- самостоятельную работу (самообразование) по изучению законодательства Российской Федерации и Республики Тыва;

- учебу в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки;

- участие в подготовке нормативных правовых актов, входящей в компетенцию руководителя, проектов иных правовых актов;

- участие в научно-практических семинарах.

41. Подготовка гражданских служащих (граждан), включенных в кадровый резерв, осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 18 мая 2006 г. № 629 «О государственном заказе на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку государственных гражданских служащих органов государственной власти Республики Тыва» и включает в себя профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку.

42. Методическое обеспечение работы с кадровым резервом осуществляет департамент по вопросам государственной службы и кадрового резерва Правительства Республики Тыва.

Приложение
к Положению о порядке формирования
кадрового резерва Службы ГО и ЧС
Республики Тыва

ИНФОРМАЦИЯ
о составе и движении кадрового резерва
для замещения должностей государственной гражданской службы
Службы ГО и ЧС Республики Тыва

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Год, число, месяц рожден ия	Дата проведения конкурса о включении гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв	Образование (наименование учебного заведения, годы поступления и окончания, специальность в соответствии с дипломом, ученая степень, ученое звание)	Должность государственной гражданской службы, для замещения которой планируется гражданский служащий (гражданин)	Сведения о дополнительном образовании (профессиональной переподготовке, повышении квалификации, стажировке) - наименование и номер документа о дополнительном образовании), ином обучении, участии в реализации проектов, конкурсах, получении грантов и т.д.	Сведения об исключении из кадрового резерва с указанием причин
1	2	3	4	5	6	7	8