



**МИНИСТЕРСТВО
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ,
СПОРТА И ТУРИЗМА
ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ**

П Р И К А З

31.12.2013 № 1448

Об утверждении положения
о кадровом резерве

В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2014 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Законами Оренбургской области от 30 декабря 2005 года № 2893/518-III-ОЗ «О государственной гражданской службе Оренбургской области», от 29 сентября 2010 года № 3838/900-IV-ОЗ «О кадровом резерве на государственной гражданской службе Оренбургской области», указом Губернатора Оренбургской области от 21.02.2007 № 22-ук «Об утверждении положения о кадровом резерве аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области», приказываю:

1. Утвердить положение о кадровом резерве министерства физической культуры, спорта и туризма Оренбургской области согласно приложению.
2. Признать утратившими силу приказ министерства молодежной политики, спорта и туризма Оренбургской области от 03.08.2009 № 176 «Об утверждении положения о кадровом резерве».
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о.министра

В.В. Брынцев

Исп. Щелков В.Ф.

Приложение
к приказу министерства
физической культуры, спорта и
туризма Оренбургской области
от 31.12.2013 № 1478

Положение
о кадровом резерве министерства физической культуры, спорта и туризма
Оренбургской области

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2014 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Законами Оренбургской области от 30 декабря 2005 года № 2893/518-III-ОЗ «О государственной гражданской службе Оренбургской области», от 29 сентября 2010 года № 3838/900-IV-ОЗ «О кадровом резерве на государственной гражданской службе Оренбургской области», указом Губернатора Оренбургской области от 21.02.2007 № 22-ук «Об утверждении положения о кадровом резерве аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области» и устанавливает порядок и условия формирования кадрового резерва министерства физической культуры, спорта и туризма Оренбургской области (далее – кадровый резерв).

2. Кадровый резерв формируется на конкурсной основе с учетом реестра должностей государственной гражданской службы Оренбургской области, поступивших заявлений государственных гражданских служащих (граждан) и представляет собой список государственных гражданских служащих Оренбургской области и лиц, не состоящих на государственной гражданской службе, отвечающих квалификационным требованиям, предъявляемым к соответствующим должностям, обладающих потенциальными способностями, необходимой профессиональной компетентностью для замещения вакантных или вновь образуемых должностей государственной гражданской службы в министерстве физической культуры, спорта и туризма Оренбургской области (далее – министерство).

3. Включение государственного гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв министерства осуществляется на срок от одного года до пяти лет.

4. Министр физической культуры, спорта и туризма Оренбургской области либо лицо, исполняющее его обязанности (далее – представитель нанимателя), может продлить срок нахождения государственного гражданского служащего (гражданина) в кадровом резерве.

II. Основные принципы формирования кадрового резерва

5. Формирование кадрового резерва осуществляется на основе следующих основных принципов:

1) добровольность участия в конкурсе для включения в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы;

2) объективность оценки профессиональных, деловых и личностных качеств государственных гражданских служащих (граждан), результатов их служебной (трудовой) деятельности;

3) содействие должностному росту государственных гражданских служащих на конкурсной основе.

III. Порядок формирования кадрового резерва

6. Конкурсная комиссия министерства на основе оценки профессионального уровня государственного гражданского служащего (гражданина) на замещение должности государственной гражданской службы, его соответствия предъявляемым квалификационным требованиям, непосредственного руководителя, образовательных организаций осуществляет подбор для включения в кадровый резерв. При этом учитываются результаты служебной деятельности, уровень образования, профессиональные качества, стаж государственной службы (стаж работы по специальности), состояние здоровья государственного гражданского служащего.

7. Прохождение государственным гражданским служащим профессиональной переподготовки, повышения квалификации или стажировки является преимущественным основанием для включения государственного гражданского служащего в кадровый резерв на конкурсной основе.

8. Включение в кадровый резерв гражданских служащих в соответствии с пунктами 6 и 7 части 6, части 7 статьи 64 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» производится для замещения должностей гражданской службы той же группы должностей гражданской службы, к которой относится последняя замещаемая гражданским служащим должность гражданской службы.

9. Включение государственного гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв оформляется приказом министерства с указанием группы должностей гражданской службы, на которые они могут быть назначены.

10. Кадровый резерв формируется на конкурсной основе путем внутреннего и внешнего подбора. Внутренний подбор претендентов на включение в кадровый резерв осуществляется из числа государственных гражданских служащих министерства в порядке их должностного роста. Внешний подбор претендентов на включение в кадровый резерв осуществляется из числа:

федеральных государственных служащих;
государственных гражданских служащих другого государственного органа;

муниципальных служащих;

руководителей и специалистов предприятий, организаций и учреждений;

выпускников учебных заведений и других граждан.

11. В кадровый резерв вне конкурса включаются:

1) государственные гражданские служащие в случае увольнения с гражданской службы по основаниям, предусмотренным частью 1 статьи 39 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», - с согласия указанных гражданских служащих;

2) государственные гражданские служащие в случае принятия в отношении них аттестационной комиссией решения о соответствии замещаемой должности государственной гражданской службы и включении в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности государственной гражданской службы в порядке должностного роста;

3) иные лица, в отношении которых установлено законодательством Российской Федерации и Оренбургской области включение в кадровый резерв вне конкурса.

12. Конкурс на включение в кадровый резерв объявляется по решению представителя нанимателя, исходя из потребности министерства в кадровом резерве и (или) поступивших заявлений от государственных гражданских служащих (граждан) на включение в кадровый резерв.

13. Кадровый резерв формируется по категориям должностей государственной гражданской службы («руководители», «специалисты») и группам должностей государственной гражданской службы (главные, ведущие) в соответствии с реестром должностей государственной гражданской службы Оренбургской области, а также с учетом специализации (специфики) исполнения должностных обязанностей.

14. Включение государственного гражданского служащего в кадровый резерв на конкурсной основе является одним из оснований для направления его на профессиональную переподготовку, повышение квалификации или стажировку.

15. Сведения о государственных гражданских служащих (гражданах), включенных в установленном порядке в кадровый резерв, заносятся в форму, установленную приложением к настоящему Положению.

16. Государственный гражданский служащий (гражданин) обязан в месячный срок уведомить управление организационной работы, кадровой политики и правового обеспечения министерства об изменении сведений, указанных в пункте 15 настоящего Положения, для внесения соответствующих изменений в список кадрового резерва.

17. Сведения о лицах, включенных в кадровый резерв, являются персональными данными и относятся к конфиденциальной информации,

подлежащей защите в соответствии с законодательством Российской Федерации.

IV. Организация работы с кадровым резервом

18. Ответственность за организацию работы по формированию кадрового резерва, его профессиональную подготовку, а также за назначение государственных гражданских служащих (граждан), состоящих в кадровом резерве, на должности государственной гражданской службы министерства возлагается на заместителя министра – начальника управления организационной работы, кадровой политики и правового обеспечения министерства.

19. Непосредственную работу с кадровым резервом осуществляет управление организационной работы, кадровой политики и правового обеспечения министерства, которое в установленном порядке:

1) организует конкурсный отбор среди лиц, рекомендуемых в кадровый резерв;

2) составляет список кадрового резерва по форме согласно приложению к настоящему Положению;

3) ведет работу по учету и накоплению данных о кадровом резерве;

4) осуществляет методическое обеспечение и координацию работы с кадровым резервом, контроль за соблюдением установленного порядка работы с кадровым резервом;

5) организует и принимает непосредственное участие в профессиональной подготовке лиц, зачисленных в кадровый резерв.

20. В целях повышения эффективности работы с кадровым резервом осуществляются профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка государственных гражданских служащих, включенных в кадровый резерв, с отрывом, с частичным отрывом и без отрыва от исполнения должностных обязанностей по должности государственной гражданской службы министерства.

V. Исключение государственного гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва

21. Государственный гражданский служащий (гражданин) исключается из кадрового резерва:

1) при назначении на вакантную должность государственной гражданской службы;

2) по истечении срока нахождения его в кадровом резерве для замещения одной и той же должности;

3) по его письменному заявлению;

4) в случае повторного отказа от предложения о замещении вакантной должности государственной гражданской службы в порядке должностного роста;

5) при наличии у государственного гражданского служащего (гражданина) заболевания, препятствующего поступлению на государственную гражданскую службу или ее прохождению, подтвержденного заключением медицинского учреждения;

6) при невыполнении государственным гражданским служащим (гражданином) требований, установленных пунктом 16 настоящего Положения;

7) смерти (гибели) государственного гражданского служащего (гражданина);

8) признания государственного гражданского служащего (гражданина) безвестно отсутствующим или объявления государственного гражданского служащего (гражданина) умершим решением суда, вступившим в законную силу;

9) понижения в должности на основании приказа министерства, изданного по результатам аттестации.

10) при расторжении (прекращении) служебного контракта, освобождении государственного гражданского служащего от замещаемой должности и увольнении с государственной гражданской службы по основаниям, предусмотренным частью 1 статьи 37, частью 2 статьи 39, статьями 40, 41 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

22. Решение об исключении из кадрового резерва принимается представителем нанимателя, принявшим решение о включении государственного гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв.

23. Копии документов об исключении из кадрового резерва приобщаются к личному делу государственного гражданского служащего (гражданина).

VI. Заключительные положения

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

25. При отказе государственного гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве, от предложенной должности, вакантная должность замещается по конкурсу в соответствии с законодательством Российской Федерации.

26. Государственный гражданский служащий (гражданин), включенный на конкурсной основе в кадровый резерв для замещения одной должности, может быть назначен на другую равнозначную или вышестоящую по отношению к ней должность, в том числе в ином государственном органе, в случае его соответствия квалификационным требованиям.

