



Управление записи актов гражданского состояния Республики Северная Осетия - Алания

ПРИКАЗ

«27» января 2015г.

№ 12

Об утверждении положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания

В соответствии Указом Главы Республики Северная Осетия-Алания от 22 января 2015 г. № 7, со статьей 64 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

приказываю:

Утвердить прилагаемое Положение о кадровом резерве Управления записи актов гражданского состояния Республики Северная Осетия-Алания.

Руководитель

М.А. Туриева

ПОЛОЖЕНИЕ

о кадровом резерве на государственной гражданской службе Управления записи актов гражданского состояния Республики Северная Осетия-Алания

І. Общие положения

1. Настоящим Положением определяется порядок формирования кадрового резерва Управления записи актов гражданского состояния Республики Северная Осетия-Алания (далее – Управления ЗАГС РСО-Алания) и работы с ним.

2. Основными целями формирования кадрового резерва Управления ЗАГС РСО- Алания являются:

обеспечение равного доступа граждан Российской Федерации (далее – гражданин) к гражданской службе Управления ЗАГС РСО- Алания;

своевременное замещение должностей гражданской службы Управления ЗАГС РСО- Алания;

содействие формированию высокопрофессионального кадрового состава гражданской службы Управления ЗАГС РСО- Алания;

содействие должностному росту государственных гражданских служащих Управления ЗАГС РСО- Алания (далее – гражданские служащие);

доступность сведений о гражданских служащих (гражданах), находящихся в кадровом резерве Управления ЗАГС РСО- Алания, для представителя нанимателя;

содействие ротации гражданских служащих Управления ЗАГС РСО-Алания.

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 Управления ЗАГС РСО- Алания с результатами оценки их профессиональной компетентности;

персональная ответственность представителя нанимателя за качество отбора 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 Управления ЗАГС РСО- Алания 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 Республики Северная Осетия-Алания и кадровых резервов государственных органов Республики Северная Осетия-Алания.

6. Положение о кадровом резерве утверждается правовым актом Управления ЗАГС РСО- Алания .

II. Порядок формирования кадрового резерва государственного органа

7. Кадровый резерв Управления ЗАГС РСО -Алания в составляют гражданские служащие (граждане), включенные в кадровый резерв данного государственного органа.

8. В кадровый резерв Управления ЗАГС РСО- Алания по результатам конкурса на включение в кадровый резерв включаются гражданские служащие для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста и граждане.

9. Конкурс на включение в кадровый резерв Управления ЗАГС РСО-Алания проводится в соответствии с разделом III настоящего Положения.

10. Гражданский служащий (гражданин), участвующий в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы, на основании решения конкурсной комиссии, принятого по результатам конкурса, и с его согласия включается в кадровый резерв Управления ЗАГС РСО-Алания для замещения должностей гражданской службы соответствующей группы, квалификационным требованиям в отношении которой он соответствует.

11. По результатам аттестации гражданский служащий с его согласия включается в кадровый резерв данного органа для замещения вакантной

должности гражданской службы в порядке должностного роста определенной группы должностей, рекомендуемой аттестационной комиссией, в соответствии с пунктом 1 части 16 статьи 48 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (далее – Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации»).

12. Гражданский служащий, увольняемый с гражданской службы по основаниям, предусмотренным пунктами 8² и 8³ части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», с его согласия может включаться в кадровый резерв Управления ЗАГС РСО- Алания по решению представителя нанимателя.

13. Гражданский служащий, увольняемый с гражданской службы по основаниям, предусмотренным частью 1 статьи 39 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», с его согласия включается в кадровый резерв Управления ЗАГС РСО- Алания по решению представителя нанимателя.

14. Включение гражданских служащих (граждан) в кадровый резерв Управления ЗАГС РСО- Алания производится с указанием группы должностей гражданской службы, на которые они могут быть назначены.

15. Включение в кадровый резерв органа гражданских служащих, указанных в пунктах 12 и 13 настоящего Положения, производится для замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относится последняя замещаемая гражданским служащим должность.

16. Координацию деятельности государственных органов по формированию кадровых резервов осуществляет государственный орган Республики Северная Осетия-Алания по управлению государственной службой.

III. Конкурс на включение в кадровый резерв государственного органа

17. Конкурс на включение в кадровый резерв Управления ЗАГС РСО- Алания (далее – конкурс) объявляется по решению представителя нанимателя.

18. Право на участие в конкурсе на включение в кадровый резерв государственного органа имеют граждане, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации.

19. Конкурс на включение в кадровый резерв проводится конкурсной комиссией, образованной в Управления ЗАГС РСО- Алания для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации».

20. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня гражданского служащего (гражданина), изъявившего желание участвовать в конкурсе на включение в кадровый резерв 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, к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей.

21. Управление ЗАГС РСО- Алания размещает объявление о приеме документов для участия в конкурсе одновременно на официальном сайте информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и на сайте информационной системы, предусмотренной пунктом 6 настоящего Положения (далее – официальные сайты).

На официальном сайте размещается следующая информация о конкурсе: должности гражданской службы соответствующей группы для включения в кадровый резерв органа, на которые объявлен конкурс, требования, предъявляемые к кандидату на замещение этих должностей, условия прохождения гражданской службы по этим должностям, место и время приема документов на бумажном носителе, а также перечень документов, подлежащих представлению, срок, до истечения которого принимаются указанные документы, предполагаемая дата, место и порядок проведения очных оценочных процедур и заседания конкурсной комиссии, другие информационные материалы.

22. Кандидат представляет в кадровое подразделение органа:

а) личное заявление, включающее согласие на ограниченное использование персональных данных;

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

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

г) копии документов, подтверждающих необходимое профессиональное образование, стаж работы и квалификацию:

трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые) или иных документов, подтверждающих трудовую (служебную) деятельность гражданина;

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

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.

23. Документы, указанные в пункте 22 настоящего Положения, представляются в государственный орган в течение 21 календарного дня со дня объявления об их приеме.

Документы, указанные в пункте 22 настоящего Положения, могут предоставляться кандидатом на бумажном носителе лично или по почте, а также в электронном виде с использованием информационной системы.

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

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

Кандидат не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности.

24. Очные оценочные процедуры и заседание конкурсной комиссии проводятся не позднее чем через 30 календарных дней со дня завершения приема документов. Решение о дате, месте и времени их проведения принимается представителем нанимателя.

25. Представитель нанимателя не позднее чем за 15 календарных дней до даты проведения очных оценочных процедур одновременно размещает на официальных сайтах информацию о дате, месте и времени их проведения, а также перечень кандидатов, допущенных к участию в них, и направляет соответствующую информацию кандидатам по почте либо посредством информационной системы, в случае предоставления документов для участия в конкурсе в электронном виде посредством использования информационной системы.

26. В ходе очных оценочных процедур проводится оценка кандидатов с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации и Республики Северная Осетия-Алания 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 должностям соответствующей группы, на включение в кадровый резерв по которой претендуют кандидаты.

Конкурсная комиссия в ходе заседания оценивает результаты очных оценочных процедур.

27. Очные оценочные процедуры и заседание конкурсной комиссии проводятся при наличии не менее двух кандидатов.

28. По итогам очных оценочных процедур конкурсной комиссией принимается одно из следующих решений:

- а) включить в кадровый резерв кандидата;
- б) отказать кандидату во включении в кадровый резерв.

29. 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.

30. По результатам конкурса не позднее 21 дня с даты принятия решения комиссией издается правовой акт Управления ЗАГС РСО-Алания о включении кандидата в кадровый резерв государственного органа.

31. Копия правового акта о включении кандидата в кадровый резерв государственного органа или решение конкурсной комиссии об отказе о включении кандидата в кадровый резерв государственного органа с указанием причин отказа выдается кандидату кадровой службой лично.

Кандидат вправе обжаловать решение конкурсной комиссии и представителя нанимателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

32. 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 Управления ЗАГС РСО-Алания, после чего подлежат уничтожению.

33. 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

34. Кадровый резерв Управления ЗАГС РСО -Алания формируется подразделением кадров.

35. На каждого гражданского служащего (гражданина), включаемого в кадровый резерв, конкурсной или аттестационной комиссией подготавливается представление, форма которого утверждается кадровой службой Управления ЗАГС РСО-Алания.

36. Решение о включении гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв или об исключении из кадрового резерва

государственного органа принимается представителем нанимателя, оформляется правовым актом государственного органа и направляется подразделением по вопросам государственной службы и кадров государственного органа гражданскому служащему (гражданину) в 3-дневный срок со дня издания соответствующего правового акта.

Соответствующие правовые акты государственного органа хранятся в личных делах гражданских служащих.

37. Сведения о гражданских служащих (гражданах), включенных в кадровый резерв государственного органа, размещаются в информационной системе, предусмотренной пунктом 6 настоящего Положения.

38. Профессиональное развитие гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве государственного органа, осуществляется государственным органом, в котором гражданский служащий (гражданин) включен в кадровый резерв, и государственным органом Республики Северная Осетия-Алания по управлению государственной службой.

39. Назначение гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве государственного органа, на вакантную должность гражданской службы осуществляется с его согласия по решению соответствующего представителя нанимателя в пределах группы должностей гражданской службы, для замещения которой гражданский служащий (гражданин) включен в кадровый резерв.

V. Кадровый резерв Республики Северная Осетия-Алания

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

41. Включение гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв Республики Северная Осетия-Алания оформляется правовым актом государственного органа Республики Северная Осетия-Алания по управлению государственной службой на основе акта государственного органа о включении в кадровый резерв государственного органа.

42. Включение гражданских служащих (граждан) в кадровый резерв Республики Северная Осетия-Алания производится с указанием группы должностей гражданской службы, на которые они могут быть назначены.

43. Профессиональное развитие гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве Республики Северная Осетия-Алания, осуществляется государственным органом Республики Северная Осетия-Алания по управлению государственной службой.

45. Назначение гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве Республики Северная Осетия-Алания, 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 Республики Северная Осетия-Алания.

46. Правовой акт государственного органа о назначении гражданского служащего (гражданина) на должность гражданской службы из кадрового резерва Республики Северная Осетия-Алания направляется в государственный орган Республики Северная Осетия-Алания по управлению государственной службой в недельный срок с даты его принятия.

VI. Основания исключения из кадрового резерва на гражданской службе

47. Основаниями исключения гражданского служащего из кадрового резерва государственного органа являются:

а) личное заявление;
б) назначение на должность гражданской службы из кадрового резерва;

в) увольнение с гражданской службы за исключением случаев увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 8² и 8³ части 1 статьи 37 и частью 1 статьи 39 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

г) понижение гражданского служащего в должности гражданской службы в соответствии с пунктом 3 части 16 статьи 48 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) смерть (гибель) гражданского служащего, либо признание гражданского служащего безвестно отсутствующим или объявление его умершим решением суда, вступившим в законную силу;

ж) наличие заболевания, препятствующего прохождению гражданской службы, подтвержденного заключением медицинского учреждения;

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

47. Основаниями исключения гражданина из кадрового резерва государственного органа являются:

а) личное заявление;

б) назначение на должность гражданской службы из кадрового резерва;

в) смерть (гибель) гражданина, либо признание гражданина безвестно отсутствующим или объявление его умершим решением суда, вступившим в законную силу;

г) наличие заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу, подтвержденного заключением медицинского учреждения;

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

е) осуждение гражданина к наказанию, исключающему возможность поступления на гражданскую службу, по приговору суда, вступившему в законную силу, а также в случае наличия не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке судимости.

48. Правовой акт государственного органа об исключении гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва государственного органа направляется в государственный орган Республики Северная Осетия-Алания по управлению государственной службой в недельный срок с даты его принятия.

49. В случае исключения гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва государственного органа он исключается из кадрового резерва Республики Северная Осетия-Алания.
