



# ТЮМЕНСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ДУМА

## РАСПОРЯЖЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ОБЛАСТНОЙ ДУМЫ

27.11.2013

№ 420-рк

Об утверждении Положения  
о кадровом резерве  
Тюменской областной Думы

В соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», законом Тюменской области от 28.12.2004 № 327 «О государственной гражданской службе Тюменской области», статьей 14 Регламента Тюменской областной Думы:

1. Утвердить Положение о кадровом резерве Тюменской областной Думы (Приложение № 1).

2. Утвердить форму «Список граждан, включенных в кадровый резерв Тюменской областной Думы» (Приложение № 2).

3. Утвердить форму «Учетная карточка гражданина, включенного в кадровый резерв» (Приложение № 3).

4. Утвердить форму «Отчет о составе и движении кадрового резерва» (Приложение № 4).

5. Управлению государственной службы и кадров (Подёргин Е.С.) ознакомить сотрудников Тюменской областной Думы с настоящим распоряжением.

6. Признать утратившими силу распоряжения председателя Тюменской областной Думы от 01.03.2010 № 54-рк, от 03.12.2010 № 402-рк, от 25.11.2011 № 365-рк, пункт 2 распоряжения председателя областной Думы от 29.11.2011 № 376-рк, от 18.05.2012 № 257-рк, от 22.02.2013 № 69-рк.



С.Е. Корепанов

## **ПОЛОЖЕНИЕ** **о кадровом резерве Тюменской областной Думы**

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о кадровом резерве Тюменской областной Думы (далее – Положение) определяет порядок формирования кадрового резерва Тюменской областной Думы и работы с ним.

1.2. Кадровый резерв Тюменской областной Думы (далее – кадровый резерв) представляет собой специально сформированный для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Тюменской области в Тюменской областной Думе кадровый запас граждан Российской Федерации, в том числе состоящих на государственной гражданской службе, муниципальной службе, соответствующих предъявляемым квалификационным требованиям для замещения должностей государственной гражданской службы Тюменской области в Тюменской областной Думе, потенциально способных и профессионально подготовленных к эффективному исполнению обязанностей по должности государственной гражданской службы.

1.3. Кадровый резерв формируется в целях:

а) своевременного замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Тюменской области в Тюменской областной Думе (далее - гражданская служба) в соответствии с предъявляемыми к ним квалификационными требованиями;

б) реализации права государственных гражданских служащих Тюменской областной Думы (далее – гражданский служащий) на должностной рост;

в) совершенствования деятельности по подбору и расстановке кадров в Тюменской областной Думе;

г) равного доступа и привлечения на гражданскую службу перспективных, способных и профессионально подготовленных к эффективному исполнению обязанностей граждан;

д) реализации предусмотренных законодательством мер по предупреждению коррупционных правонарушений.

1.4. Основными принципами формирования кадрового резерва и работы с ним являются:

а) добровольность включения в кадровый резерв;

б) гласность, доступность информации о работе с кадровым резервом;

в) объективность и всесторонность оценки профессиональных, личностных и деловых качеств, результатов служебной (трудовой) деятельности лиц, претендующих на включение в кадровый резерв;

г) профессиональное доверие и уважение к лицам, претендующим на включение в кадровый резерв.

1.5. Формирование кадрового резерва, организация работы с кадровым резервом обеспечиваются управлением государственной службы и кадров Тюменской областной Думы.

## 2. Порядок формирования и ведения кадрового резерва

2.1. Кадровый резерв формируется для замещения должностей гражданской службы без ограничения срока полномочий в рамках групп и категорий, предусмотренных Реестром должностей государственной гражданской службы Тюменской области, из числа гражданских служащих, а также граждан, не состоящих на государственной гражданской службе (далее – гражданин).

Включение гражданских служащих (граждан) в кадровый резерв может производиться на конкретную должность гражданской службы либо на группу должностей государственной службы в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и Тюменской области, настоящим Положением.

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

2.2. Включение гражданина в кадровый резерв осуществляется:

- по результатам конкурса на включение в кадровый резерв;
- по результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы с согласия гражданина.

2.3. Включение гражданского служащего в кадровый резерв для замещения вакантной должности в порядке должностного роста осуществляется:

- по результатам конкурса на включение в кадровый резерв;
- по результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы с согласия гражданского служащего;
- по результатам аттестации в соответствии с пунктом 1 части 16 статьи 48 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации») с согласия гражданского служащего.

2.4. Гражданский служащий включается в кадровый резерв при увольнении с гражданской службы в связи с сокращением должности 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 председателя Тюменской областной Думы либо представителя нанимателя государственного органа, которому переданы функции упраздненного государственного органа, с согласия самого гражданского служащего.

2.5. Включение в кадровый резерв гражданского служащего осуществляется также при увольнении по основаниям, предусмотренным частью 1 статьи 39 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» с согласия самого гражданского служащего:

- в связи с призывом гражданского служащего на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу;
- в связи с восстановлением на службе гражданского служащего, ранее замещавшего эту должность гражданской службы, по решению суда;
- 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 Тюменской областной Думе;

- 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 в установленном законом порядке;

- в связи с исполнением гражданским служащим государственных обязанностей в случаях, установленных федеральным законом.

2.6. Допускается включение одного гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв на несколько должностей гражданской службы.

2.7. Включение в кадровый резерв в соответствии с пунктами 2.4. и 2.5. настоящего Положения производится для замещения должности гражданской службы той же группы должностей гражданской службы, к которой относится последняя замещаемая гражданским служащим должность гражданской службы.

2.8. Конкурс на включение в кадровый резерв проводится в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также Методикой проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Тюменской области в Тюменской областной Думе, утвержденной распоряжением председателя Тюменской областной Думы.

2.9. По результатам конкурса в кадровый резерв на должность гражданской службы включаются лица, получившие в ходе конкурсных испытаний наибольшее количество баллов.

2.10. По результатам проведения одного конкурса на включение в кадровый резерв на замещение одной должности гражданской службы по решению конкурсной комиссии в кадровый резерв может быть включено до двух лиц.

На первую позицию из двух лиц, успешно прошедших конкурсные испытания, включается лицо, набравшее наибольшее количество баллов.

В том случае, если два лица набрали одинаковое наибольшее количество баллов, право выбора по их расстановке по позициям остается за председателем конкурсной комиссии.

2.11. В кадровый резерв на одну и ту же должность (группу должностей) гражданской службы могут быть включены лица по результатам нескольких конкурсов.

2.12. По должностям гражданской службы, относящимся к одной категории и группе должностей гражданской службы, для которых предъявляются одинаковые квалификационные требования и должностными регламентами предусмотрено исполнение схожих должностных обязанностей, кадровый резерв может формироваться на группу должностей.

2.13. Включение в кадровый резерв по результатам конкурса на формирование кадрового резерва на группу должностей гражданской службы осуществляется в следующем порядке:

1) на первую позицию каждой должности включаются лица, успешно прошедшие конкурсные испытания и набравшие наибольшее количество баллов;

2) по решению конкурсной комиссии на вторую позицию включаются лица, успешно прошедшие конкурсные испытания с учетом набранного количества баллов, но не включенные на эти должности на первую позицию.

2.14. По решению председателя Тюменской областной Думы, в случае изменения структуры аппарата Тюменской областной Думы или его реорганизации, в соответствии с вновь утвержденным штатным расписанием лицо, состоящее в кадровом резерве на должность, подлежащую сокращению, по его письменному обращению без проведения дополнительного конкурса может быть включено в кадровый резерв на другую должность (группу должностей) гражданской службы, по которой должностным регламентом предусмотрено исполнение должностных обязанностей, схожих с должностными обязанностями по должности, подлежащей сокращению и на которую лицо состояло в кадровом резерве, а также установлены квалификационные требования, одинаковые с квалификационными требованиями по должности, подлежащей сокращению и на которую лицо состояло в кадровом резерве.

2.15. Включение в кадровый резерв оформляется распоряжением председателя Тюменской областной Думы, копия или выписка из которого приобщается к личному делу гражданского служащего.

2.16. Список лиц, включенных в кадровый резерв, формируется по категориям и группам должностей с использованием наименований должностей, предусмотренных Реестром должностей государственной гражданской службы Тюменской области, и утверждается председателем Тюменской областной Думы по состоянию на 15 декабря текущего года.

2.17. На каждого гражданского служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв, оформляется Учетная карточка лица, включенного в кадровый резерв, с его фотографией (далее – учетная карточка).

2.18. В учетную карточку вносятся сведения:

а) фамилия, имя, отчество гражданина, в том числе об изменении фамилии, имени, отчества с указанием причины и даты изменения;

б) дата рождения;

в) адрес фактического проживания, адрес регистрации;

г) контактный телефон;

д) образование;

е) послевузовское образование (с указанием учебного заведения; ученой степени или ученого звания);

ж) дополнительное профессиональное образование;

з) место работы (с указанием замещаемой должности, классного чина, общего стажа работы и стажа работы на государственной (муниципальной) службе);

и) информация об участии в конкурсах и включении в кадровый резерв (исключении из него) с указанием даты конкурса, категории и группы должностей, на которую лицо включено в кадровый резерв, замещаемой должности, структурного подразделения, основания включения в кадровый резерв (исключения из него);

к) дополнительная информация, представленная гражданским служащим (гражданином) (награды, поощрения, звания и т.п.).

2.19. Изменения в учетную карточку вносятся на основании документов, представленных гражданским служащим (гражданином).

2.20. Документы лиц, состоящих в кадровом резерве, хранятся в кадровой службе Тюменской областной Думы и включают:

- учетную карточку;

- личное заявление;

- собственноручно заполненную и подписанную анкету с приложением двух фотографий;
- копию паспорта или заменяющего его документа;
- копию трудовой книжки или иных документов, подтверждающих трудовую (служебную) деятельность;
- копии документов о профессиональном образовании, а также по желанию гражданина - о дополнительном профессиональном образовании, о присвоении ученой степени, ученого звания;
- документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению;
- материалы конкурса (анкеты, тесты и т.п.);
- отзыв руководителя структурного подразделения об участии лица в мероприятиях, предусмотренных пунктом 4.3 настоящего Положения (при наличии);
- согласие лица на обработку персональных данных;
- другие документы, связанные с нахождением лиц в кадровом резерве.

2.21. Сведения о лицах, претендующих на включение в кадровый резерв, и включенных в кадровый резерв носят конфиденциальный характер. Действия, связанные с их получением и обработкой (в том числе автоматизированной), включающей в себя сбор, запись, извлечение, блокирование, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, распространение, передачу, обезличивание, уничтожение, удаление производятся с письменного разрешения указанных лиц.

Сведения хранятся на бумажном и электронном носителях с обеспечением защиты от несанкционированного доступа и копирования.

### 3. Порядок и условия нахождения в кадровом резерве

3.1. Срок нахождения в кадровом резерве на каждую должность гражданской службы составляет 3 года.

3.2. Лицо, включенное в кадровый резерв, имеет право:

- а) на получение выписок из распоряжений председателя Тюменской областной Думы о включении его в кадровый резерв (исключении из него);
- б) состоять в кадровых резервах нескольких государственных органов;
- в) выйти из состава кадрового резерва, письменно уведомив об этом председателя Тюменской областной Думы;
- г) на получение информации об изменении квалификационных требований к должности гражданской службы, на которую лицо включено в кадровый резерв.

3.3. Лица, включенные в кадровый резерв, обязаны уведомлять председателя Тюменской областной Думы об изменении сведений, содержащихся в подпунктах «а», «в», «г» пункта 2.18 настоящего Положения, в течение 14 календарных дней с момента изменения сведений с приложением копий подтверждающих документов.

### 4. Организация работы с кадровым резервом

4.1. Общий контроль работы с кадровым резервом осуществляет руководитель аппарата Тюменской областной Думы.

4.2. Управление государственной службы и кадров Тюменской областной Думы:

- 1) осуществляет анализ и планирование работы с кадровым резервом;
- 2) проводит работу с лицами, состоящими в кадровом резерве;
- 3) осуществляет подготовку проектов распоряжений председателя Тюменской областной Думы о проведении и о результатах конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и формировании кадрового резерва в Тюменской областной Думе;
- 4) обеспечивает размещение объявлений о конкурсах на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в Тюменской областной Думе и проведении конкурсов на формирование кадрового резерва на официальном портале Тюменской областной Думы в сети Интернет;
- 5) осуществляет прием документов от желающих принять участие в конкурсе на формирование кадрового резерва;
- 6) приглашает представителей научных и образовательных учреждений, других организаций для участия в работе конкурсной комиссии в качестве независимых экспертов;
- 7) осуществляет консультирование лиц, участвующих в конкурсе на формирование кадрового резерва, по вопросам формирования кадрового резерва Тюменской областной Думы;
- 8) формирует список лиц, включенных в кадровый резерв для замещения должностей гражданской службы;
- 9) ведет работу по учету данных кадрового резерва, организует и обеспечивает хранение документов участников конкурсов и лиц, состоящих в кадровом резерве;
- 10) взаимодействует с государственными органами Тюменской области, структурными подразделениями аппарата Тюменской областной Думы по вопросам работы с лицами, состоящими в кадровом резерве;
- 11) представляет руководителю аппарата Тюменской областной Думы отчет о составе и движении кадрового резерва по состоянию на 15 декабря текущего года.

4.3. Основными формами работы с лицами, состоящими в кадровом резерве, являются:

- а) самообразование (изучение нормативной правовой базы по вопросам государственной гражданской службы, специальным дисциплинам, знание которых необходимо для исполнения обязанностей на должностях гражданской службы в Тюменской областной Думе, изучение информации о деятельности Тюменской областной Думы, в том числе находящейся на официальном портале Тюменской областной Думы в сети Интернет);
- б) организация получения дополнительного профессионального образования, прохождения стажировок гражданскими служащими, состоящими в кадровом резерве;
- в) содействие в обеспечении участия лиц в разработке, обсуждении, независимой экспертизе проектов нормативных правовых и правовых актов, принимаемых Тюменской областной Думой;
- г) содействие в обеспечении участия лиц в мероприятиях, проводимых Тюменской областной Думой, включая конференции, «круглые столы», семинары, совещания и пр.;
- д) учет сведений о подготовке лицами рефератов, информации и иных материалов, связанных с деятельностью Тюменской областной Думы.

4.4. Сведения об участии лиц, состоящих в кадровом резерве, в мероприятиях, указанных в абзацах «б», «в», «г», «д» пункта 4.3 настоящего Положения, заносятся в учетную карточку.

## 5. Замещение вакантной должности гражданской службы гражданским служащим (гражданином), состоящим в кадровом резерве

5.1. Решение о замещении вакантной должности гражданской службы лицом, состоящим в кадровом резерве, принимается председателем Тюменской областной Думы.

5.2. Если в кадровый резерв по результатам одного конкурса на одну должность гражданской службы включено несколько граждан, преимущественным правом на ее замещение обладает гражданин, включенный в кадровый резерв на эту должность на первую позицию.

5.3. Если в кадровый резерв на одну должность (группу должностей) гражданской службы включены два и более лиц по нескольким основаниям (по результатам двух и более конкурсов, по результатам конкурса (конкурсов) и аттестации (нескольких аттестаций), а также по основаниям, предусмотренным пунктами 2.4, 2.5, 2.11, 2.13 настоящего Положения), для подготовки предложения в отношении лица, которое подлежит назначению на вакантную должность гражданской службы, распоряжением председателя Тюменской областной Думы создается рабочая группа, в которую входят:

- председатель Тюменской областной Думы;
  - первый заместитель председателя Тюменской областной Думы;
  - депутат Тюменской областной Думы, член конкурсной комиссии;
  - руководитель аппарата Тюменской областной Думы;
  - начальник управления государственной службы и кадров Тюменской областной Думы;
  - начальник правового управления Тюменской областной Думы;
  - руководитель структурного подразделения Тюменской областной Думы,
- вакантная должность в котором подлежит замещению.

5.4. Преимущественным правом на замещение вакантной должности с учетом предложения рабочей группы, предусмотренной пунктом 5.3 настоящего Положения, обладает лицо, имеющее в совокупности наиболее высокий показатель по следующим критериям:

- а) нахождение на государственной службе;
- б) продолжительность стажа государственной службы или работы (службы) по специальности;
- б) уровень профессионального образования;
- в) уровень квалификации, наличие дополнительного образования;
- г) показатели профессиональной деятельности;
- д) результаты участия в мероприятиях, указанных в пункте 4.3 настоящего Положения.

5.5. Рабочая группа готовит предложение, указанное в пункте 5.3 настоящего распоряжения, на основании изучения документов лиц, состоящих в кадровом резерве, предусмотренных пунктом 2.20 настоящего Положения.

Рабочая группа является правомочной при наличии не менее 5 членов.

Решение рабочей группы оформляется протоколом и учитывается при принятии решения о назначении лица на вакантную должность гражданской службы.

Обеспечение деятельности рабочей группы осуществляет управление государственной службы и кадров Тюменской областной Думы.

5.6. Предложение о замещении вакантной должности гражданской службы оформляется в письменном виде и направляется лицу, состоящему в



кадровом резерве, на почтовый адрес, указанный в заявлении, заказным письмом с уведомлением.

Отсутствие в течение 10 календарных дней с момента уведомления, в том числе вызванное неисполнением лицом обязанности, предусмотренной пунктом 3.3 настоящего Положения, письменного согласия лица, состоящего в кадровом резерве областной Думы, на замещение вакантной должности гражданской службы признается отказом и является основанием для исключения указанного лица из кадрового резерва.

5.7. В случае отказа гражданина, включенного в кадровый резерв на должность гражданской службы в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения, от ее замещения право преимущественного замещения этой должности переходит гражданину, включенному в кадровый резерв на эту должность гражданской службы на вторую позицию.

5.8. В случае отказа гражданина, включенного в кадровый резерв на должность гражданской службы, от предложения о замещении вакантной должности, направленного в соответствии с решением рабочей группы, созданной согласно пункту 5.3 настоящего Положения, для определения лица, подлежащего назначению на вакантную должность гражданской службы, вновь создается рабочая группа в порядке, предусмотренном пунктом 5.3 настоящего Положения.

5.9. По решению председателя Тюменской областной Думы гражданин, включенный в кадровый резерв для замещения должности гражданской службы, с его письменного согласия может быть назначен на другую вакантную должность гражданской службы в пределах:

- группы или категории должностей с квалификационными требованиями, аналогичными тем, которые были установлены для должности, для замещения которой гражданин состоял в кадровом резерве;

- структурного подразделения, на должность в котором он состоял в кадровом резерве, если к указанной вакантной должности предъявляются аналогичные квалификационные требования и должностным регламентом предусмотрено исполнение схожих должностных обязанностей, но она является нижестоящей по отношению к должности, для замещения которой гражданин состоит в кадровом резерве.

## 6. Основания исключения из кадрового резерва

6.1. Гражданский служащий (гражданин) исключается из кадрового резерва:

- 1) при назначении на должность гражданской службы, для замещения которой он был включен в кадровый резерв (за исключением случаев, когда назначение на должность производится на период отсутствия гражданского служащего, замещающего эту должность);

- 2) при назначении лица с его согласия на вакантную должность гражданской службы в порядке, предусмотренном абзацем 2 пункта 5.9 настоящего Положения;

- 3) при назначении лица с его согласия на нижестоящую должность гражданской службы в порядке, предусмотренном абзацем 3 пункта 5.9 настоящего Положения;

- 4) при истечении срока нахождения в кадровом резерве, предусмотренного пунктом 3.1 настоящего Положения;

5) по собственному желанию на основании письменного заявления лица об исключении его из кадрового резерва;

6) при достижении лицом предельного возраста нахождения на гражданской службе;

7) в случае понижения в должности по результатам аттестации;

8) при отказе лица от предложения о назначении на должность, для замещения которой он был включен в кадровый резерв;

9) в случае выхода из гражданства Российской Федерации, приобретения гражданства другого государства;

10) при расторжении служебного контракта с гражданским служащим и увольнении его с гражданской службы по основаниям, предусмотренным пунктами 1–7 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

11) в случае применения к гражданскому служащему дисциплинарного взыскания:

замечания – более двух раз в течение трех лет подряд;

выговора и предупреждения – однократно;

12) в случае применения к гражданскому служащему взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, – однократно;

13) в случае сокращения должности гражданской службы, на которую лицо состояло в кадровом резерве, при отсутствии в Тюменской областной Думе должности (группы должностей), на которую лицо может быть включено в кадровый резерв в соответствии с пунктом 2.14 настоящего Положения;

14) в случае смерти гражданина или объявления его умершим, безвестно отсутствующим, без вести пропавшим по решению суда, вступившего в законную силу;

15) на основании решения суда о признании гражданина, состоящего в кадровом резерве, недееспособным, ограниченно дееспособным, полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

16) в случае представления подложных документов или заведомо ложных сведений;

17) в иных случаях, предусмотренных законодательством.

6.2. Исключение гражданина из кадрового резерва оформляется распоряжением председателя Тюменской областной Думы.

Копия распоряжения председателя Тюменской областной Думы об исключении гражданского служащего из кадрового резерва (выписка из него) приобщается к личному делу гражданского служащего. Гражданину, не состоящему на государственной гражданской службе, уведомление об исключении его из кадрового резерва направляется почтовой связью.

## 7. Заключительные положения

7.1. Спорные вопросы, связанные с включением граждан в кадровый резерв и исключением их из кадрового резерва, рассматриваются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся распоряжением председателя Тюменской областной Думы.