



**ДЕПАРТАМЕНТ СЕМЬИ,  
СОЦИАЛЬНОЙ И ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ  
БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ**

---

**П Р И К А З**

**5 октября 2018 года**      **№ 221-к**

**г. Брянск**

г. Брянск

Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Брянской области в департаменте семьи, социальной и демографической политики Брянской области

В соответствии с частью 12 статьи 64 Федерального закона от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», указом Губернатора Брянской области от 24 мая 2018 года № 107 «О кадровом резерве на государственной гражданской службе Брянской области»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о кадровом резерве на государственной гражданской службе Брянской области в департаменте семьи, социальной и демографической политики Брянской области (далее - департамент).

2. Организацию проведения конкурсов на включение в кадровый резерв департамента осуществлять в соответствии с методикой проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Брянской области в департаменте семьи, социальной и демографической политики Брянской области.

3. Опубликовать приказ на официальном сайте департамента семьи, социальной и демографической политики Брянской области.

Директор департамента

И.Е.Тимошин

Исп.Маликова И.Н.

## УТВЕРЖДЕНО

приказом департамента семьи,  
социальной и демографической  
политики Брянской области  
от « 5 » октября 2018 № 221-к

### ПОЛОЖЕНИЕ

о кадровом резерве департамента семьи, социальной  
и демографической политики Брянской области

#### I. Общие положения

1. Настоящим Положением устанавливается порядок формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Брянской области в департаменте семьи, социальной и демографической политики Брянской области (далее - кадровый резерв) и работы с ним.

2. Основными целями формирования кадрового резерва являются:

а) обеспечение равного доступа граждан Российской Федерации (далее - граждане) к своевременному замещению вакантных должностей государственной гражданской службы Брянской области в департаменте семьи, социальной и демографической политики Брянской области (далее - гражданская служба);

в) содействие формированию высокопрофессионального кадрового состава гражданской службы;

г) содействие должностному росту государственных гражданских служащих департамента семьи, социальной и демографической политики Брянской области (далее - гражданские служащие).

3. Положение о кадровом резерве департамента семьи, социальной и демографической политики Брянской области (далее - департамент) утверждается приказом директора департамента в соответствии с законодательством Российской Федерации и Брянской области о государственной гражданской службе и настоящим Положением.

4. Информация о формировании кадрового резерва и работе с ним размещается на официальном сайте департамента и федеральной государственной информационной системы в области государственной службы в сети Интернет в устанавливаемом законодательством Российской Федерации порядке.

#### II. Порядок формирования кадрового резерва департамента

5. Кадровый резерв департамента формируется для замещения вакантных должностей гражданской службы в департаменте.

б. Принципами формирования кадрового резерва департамента являются:

- а) добровольность включения в кадровый резерв департамента;
- б) гласность при формировании кадрового резерва департамента;
- в) соблюдение равенства прав граждан при их включении в кадровый резерв департамента;
- г) приоритетность формирования кадрового резерва департамента на конкурсной основе;
- д) учет текущей и перспективной потребности в замещении должностей гражданской службы;
- е) взаимосвязь должностного роста гражданских служащих с результатами оценки их профессионализма и компетентности;
- ж) персональная ответственность представителя нанимателя за качество отбора граждан и гражданских служащих в кадровый резерв департамента и создание условий для должностного роста гражданских служащих;
- з) объективность оценки профессиональных и личностных качеств гражданских служащих (граждан), претендующих на включение в кадровый резерв департамента.

7. Кадровая работа, связанная с формированием кадрового резерва департамента, в том числе организацией и обеспечением проведения конкурса на включение в кадровый резерв департамента, организацией работы с кадровым резервом департамента и его эффективным использованием, определением потребности департамента в кадровом резерве, осуществляется общим отделом (кадровая служба) департамента.

8. В кадровый резерв департамента включаются:

- а) граждане - по результатам конкурса на включение в кадровый резерв департамента;
- б) граждане - по результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы с согласия указанных граждан;
- в) гражданские служащие для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста - по результатам конкурса на включение в кадровый резерв департамента;
- г) гражданские служащие 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) гражданские служащие 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 № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (далее - Закон № 79-ФЗ) с согласия указанных гражданских служащих;

е) гражданские служащие, увольняемые с гражданской службы в связи с сокращением должностей гражданской службы в соответствии с пунктом 8.2 части 1 статьи 37 Закона № 79-ФЗ либо упразднением государственного органа в соответствии с пунктом 8.3 части 1 статьи 37 Закона № 79-ФЗ;

ж) гражданские служащие, увольняемые с гражданской службы по основаниям, предусмотренным частью 1 статьи 39 Закона № 79-ФЗ, с согласия указанных гражданских служащих.

9. Граждане и гражданские служащие, которые не стали победителями конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, но профессиональные и личностные качества которых получили высокую оценку конкурсной комиссии, по рекомендации этой комиссии и с их согласия включаются в кадровый резерв департамента для замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы, на замещение которой проводился конкурс в департаменте.

10. Гражданские служащие, которые по результатам аттестации признаны аттестационной комиссией, соответствующими замещаемой должности гражданской службы и рекомендованы ею к включению в кадровый резерв департамента для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста, с их согласия включаются в кадровый резерв департамента в течение одного месяца после проведения аттестации.

Включение в кадровый резерв департамента по результатам аттестации производится для замещения должностей гражданской службы в порядке должностного роста той же группы, к которой относится замещаемая гражданским служащим должность гражданской службы, либо более высокой группы должностей гражданской службы при условии соответствия квалификационным требованиям для замещения должностей гражданской службы.

11. Включение в кадровый резерв департамента гражданских служащих производится для замещения должностей гражданской службы той же группы должностей гражданской службы, к которой относится последняя замещаемая гражданским служащим должность гражданской службы.

12. Конкурс проводится конкурсной комиссией, образованной в соответствии с методикой проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в департаменте семьи, социальной и демографической политики Брянской области, утверждённой приказом департамента от 22 июня 2018 года № 145-к (далее - методика).

13. Конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании документов, представленных ими, а также на основе результатов конкурсных процедур, проведенных с использованием методов оценки профессиональных и личностных качеств в соответствии с методикой.

14. Конкурсные процедуры и заседание конкурсной комиссии проводятся при наличии не менее двух кандидатов.

15. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Проведение заседания конкурсной комиссии с участием только ее членов, замещающих должности гражданской службы, не допускается. Член конкурсной комиссии в случае возникновения у него конфликта интересов, который может повлиять на объективность принимаемых конкурсной комиссией решений, обязан заявить об этом и не должен участвовать в заседании конкурсной комиссии.

16. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании в отсутствие кандидата (кандидатов) и является основанием для включения кандидата (кандидатов) в кадровый резерв департамента для замещения должностей гражданской службы соответствующей группы либо отказа во включении кандидата (кандидатов) в кадровый резерв департамента. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

17. Выписка из протокола заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв департамента, содержащая результаты рейтинговой оценки кандидата, который не определен для включения в кадровый резерв департамента, выдается общим отделом (кадровой службой) департамента, кандидату лично либо по его письменному заявлению направляется ему заказным письмом не позднее чем через 3 рабочих дня со дня подачи такого заявления.

#### IV. Порядок работы с кадровым резервом департамента

18. Включение гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв департамента или исключение гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва департамента оформляется приказом департамента семьи, социальной и демографической политики Брянской области.

В приказе департамента о включении гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв департамента указывается группа должностей гражданской службы, на которые гражданский служащий (гражданин) может быть назначен.

19. Копия приказа департамента (выписка из приказа департамента) о включении гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв департамента или об исключении гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва департамента направляется (выдается) общим отделом (кадровой службой) департамента, гражданскому служащему (гражданину) в течение 14 календарных дней со дня издания приказа.

20. Датой включения гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв департамента, а также датой исключения из него является дата издания соответствующего приказа департамента.

Предельный срок непрерывного пребывания гражданского служащего (гражданина) в кадровом резерве департамента - 3 года.

21. На каждого гражданского служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв департамента подготавливается справка по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению.

22. Копии приказов департамента (выписки из приказов) о включении в кадровый резерв департамента, либо об исключении из кадрового резерва департамента хранятся в личных делах гражданских служащих.

Копии приказов департамента о включении гражданского служащего в кадровый резерв департамента или об исключении из него гражданского служащего, замещающего должность гражданской службы в другом государственном органе, направляется в течение 14 календарных дней со дня включения в кадровый резерв в тот государственный орган, в котором гражданский служащий проходит гражданскую службу.

23. Назначение гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве департамента, осуществляется на вакантную должность гражданской службы с его согласия по решению директора департамента в пределах группы должностей гражданской службы, для замещения которых гражданский служащий (гражданин) включен в кадровый резерв.

#### V. Исключение гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва департамента

24. Основаниями исключения гражданского служащего из кадрового резерва департамента являются:

а) личное письменное заявление;

б) назначение на должность гражданской службы из кадрового резерва Брянской области в пределах группы должностей гражданской службы, для замещения которых гражданский служащий включен в кадровый резерв Брянской области;

в) назначение на должность гражданской службы из кадрового резерва департамента в пределах группы должностей гражданской службы, для замещения которых гражданский служащий включен в кадровый резерв департамента;

г) понижение гражданского служащего в должности гражданской службы в соответствии с пунктом 3 части 16 статьи 48 Закона № 79-ФЗ;

д) совершение дисциплинарного проступка, за который к гражданскому служащему применено дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 2 или 3 части 1 статьи 57 либо пунктом 2 или 3 статьи 59.1 Закона № 79-ФЗ;

е) увольнение с гражданской службы, за исключением увольнения по основанию, предусмотренному пунктом 8.2 или 8.3 части 1 статьи 37 Закона № 79-ФЗ, либо по одному из оснований, предусмотренных частью 1 статьи 39 Закона № 79-ФЗ;

ж) истечение предельного срока непрерывного пребывания в кадровом резерве государственного органа, указанного в пункте 20 настоящего Положения.

25. Основаниями исключения гражданина из кадрового резерва департамента являются:

- а) личное письменное заявление;
- б) назначение на должность гражданской службы из кадрового резерва департамента или кадрового резерва Брянской области;
- в) смерть (гибель) гражданина, либо признание гражданина безвестно отсутствующим, или объявление его умершим решением суда, вступившим в законную силу;
- г) признание гражданина недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;
- д) наличие заболевания, препятствующего поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и подтвержденного заключением медицинской организации;
- е) достижение предельного возраста пребывания на государственной гражданской службе Российской Федерации, установленного статьей 25.1 Закона № 79-ФЗ;
- ж) осуждение гражданина к наказанию, исключающему возможность поступления на государственную гражданскую службу Российской Федерации, по приговору суда, вступившему в законную силу;
- з) выход гражданина из гражданства Российской Федерации или приобретение гражданства другого государства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации;
- и) признание гражданина полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- к) применение к гражданину административного наказания в виде дисквалификации;
- л) истечение предельного срока непрерывного пребывания в кадровом резерве департамента.

26. При назначении гражданского служащего (гражданина) на должность гражданской службы департамента из кадрового резерва Брянской области гражданский служащий (гражданин) подлежит исключению из кадрового резерва, вне зависимости от того, в каком государственном органе произведено данное назначение.

27. Общий отдел (кадровая служба) обязан информировать другой государственный орган, в кадровый резерв которого включен гражданский служащий (гражданин), о назначении данного гражданского служащего (гражданина) на должность гражданской службы из кадрового резерва Брянской области в течение



7 календарных дней со дня издания приказа департамента о назначении гражданского служащего (гражданина).

28. Общий отдел (кадровая служба), обязана информировать другой государственный орган, в кадровый резерв которого включен гражданский служащий департамента, о наступлении обстоятельств, являющихся основанием для исключения гражданского служащего из кадрового резерва государственного органа, в течение 7 календарных дней со дня наступления таких обстоятельств либо со дня поступления в департамент информации о наступлении таких обстоятельств.

Приложение 1  
к Положению о кадровом  
резерве на государственной  
гражданской службе Брянской  
области в департаменте семьи,  
социальной и демографической  
политики Брянской области

СПРАВКА,  
содержащая сведения о государственном гражданском служащем Брянской области  
(гражданине Российской Федерации), включенном в кадровый резерв департамента семьи,  
социальной и демографической политики Брянской области

Место для  
фотографии

1. Фамилия \_\_\_\_\_

Имя \_\_\_\_\_

Отчество \_\_\_\_\_

2. Если изменялись фамилия, имя или отчество, то указать их, а также когда, где и по какой причине они были изменены	_____ _____ _____
3. Число, месяц, год и место рождения (село, деревня, город, район, область, край, республика, страна)	_____ _____
4. Гражданство (если изменялось, то указать, когда и по какой причине, если имеется гражданство другого государства - указать)	_____ _____
5. Домашний адрес (адрес регистрации по месту жительства, по месту пребывания), номер телефона, адрес электронной почты	_____ _____ _____ _____



10. Сведения о профессиональных достижениях	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
11. Стаж государственной гражданской службы на дату включения в кадровый резерв	<p style="text-align: center;">_____ лет                  _____ месяцев</p>
12. Стаж работы по специальности (направлению подготовки) на дату включения в кадровый резерв	<p>наименования специальностей (направлений подготовки), стаж работы по каждой из них:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
13. Группа должностей государственной гражданской службы, на которые может быть осуществлено назначение из кадрового резерва	<p>[     ] 13.1. Высшая</p> <p>[     ] 13.2. Главная</p> <p>[     ] 13.3. Ведущая</p> <p>[     ] 13.4. Старшая</p> <p>[     ] 13.5. Младшая</p>
14. Основание и правовой акт о включении в кадровый резерв	<p>[     ] 14.1. По результатам конкурса на включение в кадровый резерв</p> <p>[     ] 14.2. По результатам конкурса на замещение вакантной должности</p> <p>[     ] 14.3. По результатам аттестации</p> <p>[     ] 14.4. В связи с сокращением должностей</p> <p>[     ] 14.5. В связи с упразднением государственного органа</p> <p>[     ] 14.6. В связи с увольнением по одному из оснований, предусмотренных <a href="#">частью 1 статьи 39</a> Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации"</p> <p>14.7. Наименование и реквизиты правового акта о включении в кадровый резерв:</p>



