



КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка

Приказ Управления Россельхознадзора по
Пермскому краю от 23.05.2012 N 223-КМ
"Об утверждении Положения о кадровом
резерве Управления Федеральной службы по
ветеринарному и фитосанитарному надзору
по Пермскому краю"

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 01.09.2016

**УПРАВЛЕНИЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ВETERИНАРНОМУ
И ФИТОСАНИТАРНОМУ НАДЗОРУ ПО ПЕРМСКОМУ КРАЮ**

ПРИКАЗ
от 23 мая 2012 г. N 223-КМ

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ УПРАВЛЕНИЯ
ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ВETERИНАРНОМУ И ФИТОСАНИТАРНОМУ
НАДЗОРУ ПО ПЕРМСКОМУ КРАЮ**

В соответствии с Федеральным [законом](#) от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и [Указом](#) Президента РФ от 01.02.2005 N 112 (в ред. Указа Президента РФ от 22.01.2011 N 82) "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации" приказываю:

1. Утвердить [Положение](#) о кадровом резерве Управления Федеральной службы по ветеринарному и фитосанитарному надзору по Пермскому краю.
2. Приказ от 22.11.2006 N 790-КМ "Об утверждении Положения о кадровом резерве Управления Федеральной службы по ветеринарному и фитосанитарному надзору по Пермскому краю" считать утратившим силу.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Руководитель Управления
Х.М.ГУЗАИРОВ

Утверждаю
Руководитель Управления
Федеральной службы по
ветеринарному и фитосанитарному
надзору по Пермскому краю
Х.М.ГУЗАИРОВ
23.05.2012

ПОЛОЖЕНИЕ
О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ УПРАВЛЕНИЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ
ПО ВETERИНАРНОМУ И ФИТОСАНИТАРНОМУ НАДЗОРУ ПО ПЕРМСКОМУ КРАЮ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со [ст. 22, 64](#) Федерального закона Российской Федерации от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", [Указом](#) Президента Российской Федерации от 01.02.2005 N 112 (в ред. Указа Президента РФ от 22.01.2011 N 82) "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации" и устанавливает структуру кадрового резерва Управления Россельхознадзора по Пермскому краю (далее - Управление) для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы (далее - кадровый резерв), условия его формирования, формы работы с кадровым резервом и учета кадрового резерва.

1.2. Кадровый резерв является неотъемлемой частью механизма реализации кадровой политики в Управлении.

1.3. Кадровый резерв формируется на конкурсной основе для замещения вакантной должности государственной гражданской службы (далее - должность гражданской службы) в Управлении в целях содействия должностному росту государственных гражданских служащих Управления (далее - гражданский служащий), повышения эффективности деятельности Управления на основе улучшения качества кадрового состава государственной гражданской службы, обеспечения непрерывности и преемственности государственного управления, ротации гражданских служащих с учетом Сводного реестра государственных

гражданских служащих Российской Федерации и рекомендаций аттестационной комиссии.

1.4. Формирование кадрового резерва и работа с ним осуществляются отделом государственной службы, кадров, мобилизационной работы и охраны труда Управления в соответствии с федеральным законодательством, а также настоящим Положением.

2. Структура кадрового резерва

2.1. Кадровый резерв формируется на должности гражданской службы всех категорий ведущей и старшей групп, назначение на которые производится руководителем Управления.

3. Формирование кадрового резерва

3.1. Кадровый резерв Управления формируется по состоянию на 1 января следующего года на 3 последующих календарных года (далее - период).

3.2. В кадровый резерв включаются:

3.2.1. гражданские служащие (граждане) по результатам конкурса на включение в кадровый резерв, проведенного в порядке, предусмотренном **статьей 22** Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", - на должность гражданской службы, на которую они претендовали при проведении конкурса на включение в кадровый резерв, в течение одного месяца со дня завершения конкурса;

3.2.2. гражданские служащие, замещающие должности гражданской службы в Управлении, формирующем кадровый резерв, рекомендованные аттестационной комиссией к включению в кадровый резерв в порядке должностного роста, - на должность гражданской службы, определенную аттестационной комиссией, в течение одного месяца после заседания соответствующей аттестационной комиссии;

3.2.3. гражданские служащие, освобожденные от замещаемой должности гражданской службы по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (**часть 1 статьи 39** Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации"), и состоящие в реестре гражданских служащих, - на должность гражданской службы, замещаемую до приостановления служебного контракта и освобождения гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы, одновременно с принятием представителем нанимателя решения об освобождении гражданского служащего от замещаемой должности;

3.2.4. гражданские служащие (граждане), участвовавшие в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы в государственном органе, формирующем кадровый резерв, не ставшие победителями конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы и рекомендованные конкурсной комиссией к включению в кадровый резерв, - на должность гражданской службы, на которую они претендовали при проведении конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, в течение одного месяца со дня завершения конкурса.

3.3. Для проведения конкурса на включение в кадровый резерв приказом по Управлению создается конкурсная (аттестационная) комиссия. Состав комиссии, сроки и порядок ее работы определяются приказом руководителя Управления.

3.4. Включение гражданского служащего (гражданина) (далее также - лицо, состоящее в кадровом резерве) в кадровый резерв оформляется приказом руководителя Управления.

3.5. Исключение из кадрового резерва производится в случае:

3.5.1. назначения лица, состоящего в кадровом резерве, на соответствующую должность гражданской службы;

3.5.2. возникновения установленных законодательством Российской Федерации обстоятельств, препятствующих прохождению лицом, состоящим в кадровом резерве, государственной гражданской службы;

3.5.3. смерти (гибели) либо признания безвестно отсутствующим или объявления умершим решением суда, вступившим в законную силу, лица, состоящего в кадровом резерве;

3.5.4. отказа лица, состоящего в кадровом резерве, от назначения на соответствующую должность гражданской службы;

3.5.5. сокращения должности гражданской службы, для замещения которой гражданский служащий (гражданин) состоит в кадровом резерве.

Решение об исключении гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва оформляется приказом по Управлению и в течение одного месяца со дня издания приказа доводится до сведения лица, исключенного из кадрового резерва.

Решение об исключении гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва может быть им обжаловано в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.6. Гражданский служащий (гражданин) может состоять в кадровом резерве нескольких государственных органов.

4. Формы работы с кадровым резервом

4.1. Основными задачами работы с кадровым резервом являются формирование профессиональных знаний, навыков и опыта, расширение кругозора и развитие личных качеств, необходимых для замещения должностей гражданской службы в государственном органе, у лиц, состоящих в кадровом резерве.

4.2. Для реализации задач, изложенных в [пункте 4.1](#) настоящего Положения, могут быть использованы следующие формы работы с лицами, состоящими в кадровом резерве:

замещение должности гражданской службы на период отсутствия гражданского служащего, замещающего эту должность на постоянной основе, лицом, состоящим в кадровом резерве;

стажировка лица, состоящего в кадровом резерве, на должностях гражданской службы в государственном органе;

участие лица, состоящего в кадровом резерве, в подготовке и проведении в государственных органах семинаров, конференций, совещаний;

направление лица, состоящего в кадровом резерве, на переподготовку, повышение квалификации в образовательные учреждения профессионального образования в порядке, установленном законодательством.

4.3. Руководитель Управления осуществляет контроль эффективности работы с кадровым резервом.

4.4. Отдел государственной службы, кадров, мобилизационной работы и охраны труда Управления ежегодно не позднее 29 декабря проводит анализ работы с кадровым резервом.

5. Учет кадрового резерва

5.1. Учет кадрового резерва осуществляется отделом государственной службы, кадров, мобилизационной работы и охраны труда Управления в форме базы данных на электронном носителе о кадровом резерве, в которую включается следующая информация о лице, состоящем в кадровом резерве: фамилия, имя, отчество, дата рождения, образование, стаж трудовой (служебной) деятельности на дату включения в кадровый резерв, дата включения в кадровый резерв, дата и номер акта государственного органа о включении лица в кадровый резерв, наименование должности гражданской службы, в кадровом резерве на которую состоит лицо, сведения об использованных методах и формах работы с лицом, состоящим в кадровом резерве, дата исключения из кадрового резерва, дата и номер акта государственного органа об исключении лица из кадрового резерва, основания исключения лица из кадрового резерва.

5.2. Положение может быть дополнено и изменено по решению руководителя Управления в связи с изменением в законодательстве.