



**УПРАВЛЕНИЕ ЗАГС КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
КЪЭБЭРДЕЙ-БАЛЪКЪЭР РЕСПУБЛИКЭМ ЗАГС-мк1э и УПРАВЛЕНЭ
КЪАБАРТЫ-МАЛКЪАР РЕСПУБЛИКАНЫ ЗАГС УПРАВЛЕНИЯСЫ**

ПРИКАЗ УНАФЭ БУЙРУГЪУ

3 мая 2024 г.

№ 5

г. Нальчик Налшык къ. Нальчик ш.

**Об утверждении Положения о кадровом резерве
государственных гражданских служащих в Управлении ЗАГС КБР**

В соответствии Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Законом Кабардино-Балкарской Республики от 28 октября 2005 г. № 81-РЗ «О государственной гражданской службе Кабардино-Балкарской Республики», Указом Президента Российской Федерации от 1 марта 2017 г. № 96

«Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа, кадровом резерве органа публичной власти федеральной территории», Указом Главы Кабардино-Балкарской Республики от 21 февраля 2015 года № 28-УГ «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Кабардино-Балкарской Республики»

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о кадровом резерве государственных гражданских служащих в Управлении ЗАГС Кабардино-Балкарской Республики.
2. Распоряжение Управления ЗАГС КБР от 25.06.2015 г. № 12-ру признать утратившим силу.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель Управления ЗАГС
Кабардино-Балкарской Республики

Ю.Т. Пазова

УТВЕРЖДЕНО
приказом
Управления ЗАГС КБР
от 3 мая 2024 г. № 5

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ
В УПРАВЛЕНИИ ЗАГС КБР**

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением определяется порядок формирования кадрового резерва государственных гражданских служащих в Управлении записи актов гражданского состояния Кабардино-Балкарской Республики (далее - кадровый резерв) и работы с ним.

1.2. Кадровый резерв представляет собой сформированную в порядке, установленном статьей 64 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее - Федеральный закон), группу государственных гражданских служащих Управления ЗАГС КБР (далее - гражданские служащие) и граждан Российской Федерации, не состоящих на государственной гражданской службе Российской Федерации (далее - граждане), соответствующих квалификационным требованиям и обладающих профессиональными и личностными качествами, необходимыми для их назначения на должности государственной гражданской службы Кабардино-Балкарской Республики (далее - гражданская служба).

1.3. Принципами формирования кадрового резерва являются:

- а) гласность при формировании кадрового резерва;
- б) соблюдение равенства прав граждан при формировании кадрового резерва;
- в) добровольность включения в кадровый резерв;
- г) подбор кандидатов с учетом перспективной потребности в замещении должностей гражданской службы;
- д) взаимосвязь должностного роста гражданских служащих с результатами оценки их профессионального уровня;
- е) персональная ответственность Руководителя Управления ЗАГС КБР (далее - представитель нанимателя) за качество отбора гражданских служащих в кадровый резерв и создание условий для их должностного роста;
- ж) объективность оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств гражданских служащих (граждан), претендующих на включение в кадровый резерв, с учетом опыта их работы в федеральных государственных органах, государственных органах субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, организациях.

1.4. Формирование кадрового резерва Управления записи актов

гражданского состояния Кабардино-Балкарской Республики (далее - Управление) и работа с ним включают в себя:

- а) определение потребностей Управления в кадрах;
- б) включение в кадровый резерв Управления гражданских служащих и граждан;
- в) ведение кадрового резерва Управления;
- г) замещение вакантных должностей гражданской службы гражданскими служащими и гражданами, состоящими в кадровых резервах;
- д) исключение гражданских служащих и граждан из кадрового резерва Управления.

1.5. Формирование кадрового резерва Управления и работа с ним осуществляются отделом государственной службы, кадров и правового обеспечения Управления (далее - кадровая служба Управления).

2. Формирование кадрового резерва Управления и работа с ним

2.1. При анализе потребности Управления в кадровом резерве учитываются:

- а) должности, по которым формируется кадровый резерв;
- б) итоги работы с кадровым резервом за предыдущий календарный год;
- в) оценка состояния и прогноз текучести кадров гражданских служащих;
- г) прогноз изменения организационной структуры и (или) штатной численности Управления;
- д) степень обеспеченности кадровым резервом;
- е) прогноз исключения гражданских служащих и граждан из кадрового резерва.

2.2. Кадровый резерв Управления формируется представителем нанимателя.

Положение о кадровом резерве Управления утверждается правовым актом Управления.

2.3. Кадровый резерв Управления формируется для замещения вакантных должностей гражданской службы в Управлении.

2.4. В соответствии с Федеральным законом включение в кадровый резерв Управления производится:

- а) граждан - по результатам конкурса на включение в кадровый резерв Управления;
- б) граждан - по результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы с согласия указанных граждан;
- в) гражданских служащих для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста - по результатам конкурса на включение в кадровый резерв Управления;
- г) гражданских служащих 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) гражданских служащих для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста - по результатам аттестации в соответствии с пунктом 1 части 16 статьи 48 Федерального закона с согласия указанных гражданских служащих;

е) гражданских служащих, увольняемых с гражданской службы в связи с сокращением должностей гражданской службы в соответствии с пунктом 8.2 части 1 статьи 37 Федерального закона либо упразднением Управления в соответствии с пунктом 8.3 части 1 статьи 37 Федерального закона, - по решению представителя нанимателя Управления либо руководителя государственного органа, которому переданы функции упраздненного Управления, с согласия указанных гражданских служащих;

ж) гражданских служащих, увольняемых с гражданской службы по основаниям, предусмотренным частью 1 статьи 39 Федерального закона, с согласия указанных гражданских служащих.

2.5. Количество гражданских служащих (граждан), включаемых в кадровый резерв Управления, не ограничивается.

2.6. Конкурс на включение в кадровый резерв Управления объявляется по решению представителя нанимателя.

2.7. Конкурс на включение в кадровый резерв Управления проводится в соответствии с порядком, установленным статьей 22 Федерального закона и Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», конкурсной комиссией, образованной в Управлении для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы.

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

2.9. Участвующий в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы гражданский служащий (гражданин), соответствующий квалификационным требованиям для замещения соответствующей должности гражданской службы, но не ставший его победителем, по решению представителя нанимателя, основанному на решении конкурсной комиссии, образованной в Управлении, и с согласия участника конкурса включается в кадровый резерв Управления для замещения должностей гражданской службы соответствующей группы, квалификационным требованиям в отношении которой он соответствует.

2.10. По результатам аттестации в соответствии с пунктом 1 части 16 статьи 48 Федерального закона гражданский служащий включается в кадровый резерв Управления по решению представителя нанимателя, основанному на решении аттестационной комиссии, образованной в Управлении. При этом в решениях аттестационной комиссии и представителя нанимателя указывается группа должностей гражданской

службы, для замещения которых гражданский служащий включается в кадровый резерв Управления.

2.11. Включение в кадровый резерв Управления гражданских служащих в соответствии с подпунктами «е» и «ж» пункта 9 настоящего Положения осуществляется для замещения должностей гражданской службы той же группы должностей гражданской службы, к которой относится последняя замещаемая гражданским служащим должность гражданской службы.

2.12. Решение о включении гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв Управления оформляется правовым актом Управления в течение одного месяца со дня принятия такого решения.

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

2.14. Гражданским служащим и гражданам, включенным в кадровый резерв (исключенным из кадрового резерва) Управления, в течение трех рабочих дней со дня издания соответствующего акта Управления выдается (направляется по почте) копия соответствующего правового акта (выписка из правового акта). Соответствующие правовые акты Управления хранятся в личных делах гражданских служащих.

2.15. Гражданские служащие и граждане, состоящие (состоявшие) в кадровом резерве Управления, имеют право на основании письменного обращения на имя руководителя Управления получить копию правового акта (выписку из правового акта) о включении их в кадровый резерв (об исключении из кадрового резерва) Управления.

Копия правового акта (выписка из правового акта) выдается (направляется по почте) в течение трех рабочих дней со дня получения письменного обращения.

2.16. Ведение кадрового резерва осуществляется кадровой службой Управления на бумажном и электронном носителях по формам согласно приложениям № 1 и № 2 к настоящему Положению.

2.17. Управления в течение трех рабочих дней, следующих за днем принятия правового акта Управления о назначении на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв, или об исключении государственного гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва Управления, направляет в уполномоченный республиканский государственный орган по управлению государственной службой (далее - Уполномоченный орган) копию соответствующего правового акта.

2.18. При наличии вакантной должности гражданской службы кадровая служба Управления совместно с руководителем соответствующего структурного подразделения Управления предварительно рассматривает кандидатуры из кадрового резерва Управления по соответствующему направлению деятельности для возможного назначения на вакантную должность гражданской службы.

2.19. Назначение гражданского служащего (гражданина), состоящего

в кадровом резерве Управления, на вакантную должность гражданской службы осуществляется с его согласия по решению представителя нанимателя в пределах группы должностей гражданской службы, для замещения которой гражданский служащий (гражданин) включен в кадровый резерв.

2.20. В случае невозможности замещения вакантной должности гражданской службы высшей, главной и ведущей групп из кадрового резерва Управления (кадровый резерв Управления не сформирован, отсутствуют гражданские служащие (граждане), состоящие в кадровом резерве Управления, соответствующие квалификационным требованиям и обладающие профессиональными и личностными качествами, необходимыми для их назначения на вакантную должность гражданской службы, отказ гражданских служащих (граждан), состоящих в кадровом резерве Управления, от замещения вакантной должности гражданской службы) представитель нанимателя направляет в Уполномоченный орган запрос о поиске и подборе кандидатур для назначения на вакантную должность гражданской службы из республиканского кадрового резерва (далее - запрос).

2.21. В запросе указываются:

- а) наименование вакантной должности гражданской службы с указанием структурного подразделения Управления (при наличии);
- б) категория и группа вакантной должности гражданской службы;
- в) квалификационные требования к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы, стажу (опыту) работы по специальности, направлению подготовки по вакантной должности гражданской службы;
- г) требования к профессиональным знаниям и навыкам, личностным качествам, необходимым для исполнения должностных обязанностей;
- д) иная информация по вакантной должности гражданской службы.

2.22. При поступлении запроса Уполномоченный орган предварительно рассматривает кандидатуры из республиканского кадрового резерва по соответствующему направлению деятельности для возможного назначения на вакантную должность гражданской службы.

По результатам предварительного рассмотрения представителю нанимателя вносится предложение о рассмотрении кандидатуры (кандидатур) для замещения должности гражданской службы из республиканского кадрового резерва.

2.23. Если республиканский кадровый резерв не сформирован, а также в случае отсутствия гражданских служащих (граждан), состоящих в республиканском кадровом резерве, соответствующих квалификационным требованиям и обладающих профессиональными и личностными качествами, необходимыми для их назначения на вакантную должность гражданской службы, Уполномоченный орган информирует об этом представителя нанимателя.

2.24. По результатам предварительного рассмотрения представленных

кандидатур представителю нанимателя вносится предложение о замещении должности государственной гражданской службы из кадрового резерва Управления либо о замещении должности государственной гражданской службы из республиканского кадрового резерва, либо о проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, либо о замещении должности государственной гражданской службы в ином порядке, предусмотренном Федеральным законом.

2.25. Координация деятельности Управления по формированию кадрового резерва осуществляется Уполномоченным органом.

2.26. Профессиональное развитие гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве Управления, осуществляется Управлением.

3. Основания исключения из кадрового резерва Управления

3.1. Основаниями исключения гражданского служащего из кадрового резерва Управления 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 8.2 и 8.3 части 1 статьи 37 и частью 1 статьи 39 Федерального закона;
- г) понижение гражданского служащего в должности гражданской службы в соответствии с пунктом 3 части 16 статьи 48 Федерального закона;
- д) совершение дисциплинарного проступка, за который к гражданскому служащему применено дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 3 части 1 статьи 57 Федерального закона;
- 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 медицинской организации;
- з) достижение предельного возраста пребывания на гражданской службе, установленного статьей 25.1 Федерального закона.
- и) непрерывное пребывание в кадровом резерве государственного органа более трех лет.

3.2. Основаниями исключения гражданина из кадрового резерва Управления 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;

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.

ж) непрерывное пребывание в кадровом резерве государственного органа более трех лет.

3.3. Решение об исключении гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва Управления оформляется правовым актом Управлением.

Решение принимается в течение трех рабочих дней со дня наступления или обнаружения оснований, предусмотренных пунктами 3.1, 3.2 настоящего Положения, и в течение трех рабочих дней со дня принятия направляется в Уполномоченный орган и гражданскому служащему (гражданину), состоявшему в кадровом резерве Управления.

Копия правового акта об исключении гражданского служащего из кадрового резерва Управления приобщается к личному делу гражданского служащего.

3.4. В случае исключения гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва Управления он исключается из республиканского кадрового резерва.