

ГУБЕРНАТОР ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 4 марта 2014 г. N 55

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Список изменяющих документов
(в ред. постановлений Губернатора Вологодской области
от 24.03.2016 N 127, от 21.07.2016 N 413, от 17.08.2016 N 479,
от 30.08.2016 N 508)

В соответствии со [статьей 17](#) Федерального закона от 27 мая 2003 года N 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации", [статьей 64](#) Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", [статьей 7](#) закона области от 26 апреля 2005 года N 1261-ОЗ "О регулировании некоторых вопросов государственной гражданской службы Вологодской области" постановляю:

1. Утвердить [Положение](#) о кадровом резерве на государственной гражданской службе Вологодской области (прилагается).

2. Установить, что:

2.1. государственные гражданские служащие области (граждане), состоящие на дату вступления в силу настоящего постановления в кадровых резервах государственных органов области для замещения высшей, главной и ведущей групп должностей государственной гражданской службы области, включены в кадровый резерв на государственной гражданской службе Вологодской области до истечения срока, на который сформирован кадровый резерв государственного органа области;

2.2. в соответствии с требованиями настоящего постановления государственные органы области:

проводят с даты вступления в силу настоящего постановления по истечении срока, на который сформирован предыдущий кадровый резерв государственного органа области, конкурс на включение в кадровый резерв государственного органа области на период до 30 декабря 2016 года;

с 1 января 2017 года осуществляют формирование кадрового резерва государственного органа области на трехлетний период. При этом конкурс на включение в кадровый резерв органа области может быть проведен ранее 1 января 2017 года.

(пп. 2.2 в ред. [постановления](#) Губернатора Вологодской области от 24.03.2016 N 127)

3. Руководителям органов исполнительной государственной власти области в месячный срок со дня вступления в силу настоящего постановления:

признать утратившими силу правовые акты, определяющие порядок формирования кадрового резерва органа исполнительной государственной власти области и работы с ним;

направить в Департамент государственной службы и кадровой политики области данные о лицах, включенных в кадровый резерв органа исполнительной государственной власти области в соответствии с [пунктом 4.3](#) Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Вологодской области, утвержденного настоящим постановлением.

4. Рекомендовать Законодательному Собранию области, Контрольно-счетной палате области, Избирательной комиссии области, территориальным избирательным комиссиям области направить в Департамент государственной службы и кадровой политики области данные о лицах, включенных в кадровый резерв государственного органа в соответствии с [пунктом 4.3](#) Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Вологодской области, утвержденного настоящим постановлением.

5. Контроль за исполнением [пункта 3](#) настоящего постановления возложить на заместителя

Губернатора области А.Ю. Макаровского.

Справку об исполнении [пункта 3](#) настоящего постановления представить к 15 мая 2014 года.

6. Настоящее постановление вступает в силу по истечении десяти дней после дня его официального опубликования.

Губернатор области
О.А.КУВШИННИКОВ

Утверждено
Постановлением
Губернатора области
от 4 марта 2014 г. N 55

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ
СЛУЖБЕ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ (ДАЛЕЕ - ПОЛОЖЕНИЕ)**

Список изменяющих документов

(в ред. постановлений Губернатора Вологодской области
от 24.03.2016 [N 127](#), от 21.07.2016 [N 413](#), от 17.08.2016 [N 479](#),
от 30.08.2016 [N 508](#))

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок формирования кадрового резерва Вологодской области (далее - кадровый резерв области) и кадрового резерва государственного органа Вологодской области (далее - кадровый резерв органа) и работы с ними.

1.2. Основными целями формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе Вологодской области являются:

обеспечение равного доступа граждан Российской Федерации (далее - граждане) к государственной гражданской службе Вологодской области (далее - гражданская служба);

своевременное замещение должностей гражданской службы;

содействие формированию высокопрофессионального кадрового состава гражданской службы;

содействие должностному росту государственных гражданских служащих Вологодской области (далее - гражданские служащие);

доступность сведений о гражданских служащих (гражданах), находящихся в кадровом резерве на гражданской службе, для представителя нанимателя.

1.3. В кадровый резерв на гражданской службе включаются гражданские служащие (граждане), соответствующие квалификационным требованиям и обладающие необходимыми профессиональными и личностными качествами для их назначения на должности гражданской службы.

1.4. Кадровый резерв области и кадровый резерв органа формируются на 3 года.

II. Порядок формирования кадрового резерва органа

2.1. Кадровый резерв органа формируется представителем нанимателя для замещения вакантных должностей гражданской службы в государственном органе области.

Координацию работы по формированию кадровых резервов осуществляет орган исполнительной государственной власти области, осуществляющий полномочия (функции) в сфере гражданской службы (далее - Уполномоченный орган).

2.2. Кадровый резерв органа формируется не более чем на 30% штатной численности государственного органа области.

2.3. По решению представителя нанимателя конкурс на включение в кадровый резерв органа на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей, не проводится.

2.4. В кадровый резерв органа включаются государственные гражданские служащие (граждане) в соответствии с [частью 6 статьи 64](#) Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (далее - Федеральный закон N 79-ФЗ).

2.5. Включение гражданских служащих (граждан) в кадровый резерв органа производится с указанием группы и категории должностей гражданской службы, на которые они могут быть назначены, а также структурного(ых) подразделения(ий) государственного органа области.

В случае если структурное подразделение государственного органа области осуществляет несколько направлений деятельности, то кадровый резерв органа может формироваться отдельно на каждое направление деятельности. Кадровый резерв органа может формироваться на каждое направление деятельности также в следующих случаях:

в государственном органе области имеются должности гражданской службы, не входящие в состав структурного подразделения;

государственный орган области не имеет структурных подразделений.

Включение в кадровый резерв органа гражданских служащих в соответствии с [пунктом 6 части 6 статьи 64](#) Федерального закона N 79-ФЗ производится для замещения должностей гражданской службы той же категории и группы должностей гражданской службы, к которой относится последняя замещаемая гражданским служащим должность гражданской службы.

Включение в кадровый резерв органа гражданских служащих в соответствии с [пунктом 7 части 6 статьи 64](#) Федерального закона N 79-ФЗ производится для замещения должностей гражданской службы той же категории и группы должностей гражданской службы, к которой относится последняя замещаемая гражданским служащим должность гражданской службы, а также в то же структурное подразделение государственного органа.

(п. 2.5 в ред. [постановления](#) Губернатора Вологодской области от 30.08.2016 N 508)

2.6. Конкурс на включение в кадровый резерв органа (далее - конкурс) объявляется по решению представителя нанимателя.

2.7. Право на участие в конкурсе имеют граждане, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и не достигшие предельного возраста пребывания на гражданской службе.

2.8. Конкурс проводится конкурсной комиссией (далее - комиссия), образованной в государственном органе области для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, в соответствии с [частью 8 статьи 22](#) Федерального закона N 79-ФЗ.

2.9. Конкурс проводится в два этапа:

первый этап конкурса заключается в привлечении гражданских служащих (граждан) к участию в конкурсе и оценке их соответствия квалификационным требованиям на основе анализа представленных документов;

второй этап конкурса состоит из проведения конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

(в ред. [постановления](#) Губернатора Вологодской области от 24.03.2016 N 127)

2.10. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня гражданского служащего (гражданина), изъявившего желание участвовать в конкурсе (далее - кандидат), и его соответствия квалификационным требованиям к должностям гражданской службы соответствующих категории и группы, включающим в себя требования к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, знаниям и умениям, необходимым для исполнения должностных обязанностей.

(п. 2.10 в ред. [постановления](#) Губернатора Вологодской области от 17.08.2016 N 479)

2.11. Государственный орган области размещает объявление о приеме документов для участия в конкурсе на официальном сайте государственного органа области в информационно-

телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - официальный сайт).

На официальном сайте размещается следующая информация о конкурсе: наименование группы, категории должностей и структурного(ых) подразделения(ий) для включения в кадровый резерв органа, на которые объявлен конкурс, требования, предъявляемые к кандидату на замещение этих категорий и групп должностей, условия прохождения гражданской службы, место и время приема документов на бумажном носителе, подлежащих представлению в соответствии с [пунктом 2.12](#) настоящего Положения, срок, до истечения которого принимаются указанные документы, предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок проведения, другие информационные материалы.

2.12. Кандидат представляет в государственный орган области, в котором проводится конкурс:

а) личное заявление;

б) [анкету](#) по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации от 26 мая 2005 года N 667-р, 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, заверенные нотариально или кадровыми службами по месту работы (службы):

трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые) или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина;

документов о профессиональном образовании, а также по желанию кандидата - о дополнительном профессиональном образовании, о присвоении ученой степени, ученого звания;

д) заключение медицинского учреждения о наличии (отсутствии) заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению, по [форме N 001-ГС/у](#) (утверждена приказом Минздравсоцразвития России от 14 декабря 2009 года N 984н).

2.13. Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе в государственном органе области, в котором он замещает должность гражданской службы, подает заявление на имя представителя нанимателя.

Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе в ином государственном органе области, представляет в этот государственный орган заявление на имя представителя нанимателя и собственноручно заполненную, подписанную и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором он замещает должность гражданской службы, анкету, указанную в [подпункте "б" пункта 2.12](#) настоящего Положения, с приложением фотографии.

2.13(1). Кандидат вправе представить в государственный орган области, в котором проводится конкурс, вместе с документами, указанными в [пунктах 2.12](#) и [2.13](#) настоящего Положения, копию сертификата по результатам прохождения тестирования с использованием автоматизированного программного комплекса "Кадры Госслужбы Вологодской области".

Сертификат выдается на категорию (категории) и группу (группы) должностей гражданской службы, на замещение которой (которых) кандидат участвовал в конкурсе и проходил тестирование.

Представление кандидатом сертификата для участия в конкурсе на замещение должности гражданской службы соответствующей категории и группы предоставляет ему возможность в течение одного года со дня прохождения тестирования быть освобожденным от прохождения повторного тестирования на аналогичную категорию и группу должностей гражданской службы, на которую (которые) сертификат был ранее выдан.

Форма, порядок и условия выдачи сертификата устанавливаются правовым актом Уполномоченного органа.

(п. 2.13(1) введен [постановлением](#) Губернатора Вологодской области от 30.08.2016 N 508)

2.14. Документы, указанные в [пунктах 2.12](#), [2.13](#) и [2.13\(1\)](#) настоящего Положения, представляются в государственный орган области на бумажном носителе лично или посредством почтовой связи в течение 21 календарного дня со дня объявления об их приеме.

(в ред. постановления Губернатора Вологодской области от 30.08.2016 N 508)

Абзац утратил силу. - Постановление Губернатора Вологодской области от 30.08.2016 N 508.

Гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения.

По итогам первого этапа конкурса представителем нанимателя принимается одно из следующих решений:

допустить кандидата к участию во втором этапе конкурса;

отказать кандидату в участии во втором этапе конкурса.

Информация об отказе в допуске к участию в конкурсе с указанием причин отказа направляется гражданскому служащему (гражданину) в течение 7 рабочих дней со дня принятия решения.

(абзац введен постановлением Губернатора Вологодской области от 24.03.2016 N 127)

2.15. Решение о дате, месте и времени проведения конкурсных процедур второго этапа конкурса принимается представителем нанимателя.

2.16. Представитель нанимателя не позднее чем за 15 календарных дней до даты проведения конкурсных процедур обеспечивает размещение на официальном сайте информацию о дате, месте и времени их проведения и направление соответствующей информации кандидатам посредством почтовой связи либо путем вручения лично в руки кандидату по месту нахождения государственного органа. Способ информирования указывается кандидатом в заявлении об участии в конкурсе.

(п. 2.16 в ред. постановления Губернатора Вологодской области от 24.03.2016 N 127)

2.17. Заседание комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов, соответствующих установленным требованиям.

2.18. В ходе конкурсных процедур проводится оценка кандидатов с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее - методы оценки).

Методы оценки применяются в зависимости от категории и группы должностей гражданской службы и приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

Представитель нанимателя принимает решение о применяемых методах оценки при проведении конкурсных процедур с учетом обязательных для применения **методов** оценки, которые приведены в приложении к Методам оценки кандидатов при формировании кадрового резерва "Обязательные методы оценки кандидатов, применяемые в соответствии с категориями и группами должностей государственной гражданской службы области", являющегося приложением 1 к настоящему Положению, а также последовательности их применения.

(п. 2.18 в ред. постановления Губернатора Вологодской области от 30.08.2016 N 508)

2.19. Комиссия в ходе заседания рассматривает результаты конкурсных процедур второго этапа конкурса.

2.20. По итогам второго этапа конкурса комиссией принимается одно из следующих решений:

об определении победителя (победителей) конкурса с указанием группы, категории должностей, на которые они могут быть назначены, а также структурного(ых) подразделения(ий) государственного органа области и (или) направления(ий) деятельности;

о признании конкурса несостоявшимся - в случае, если кандидат (кандидаты) не прошел (не прошли) конкурсные процедуры или результаты конкурсных процедур оказались неудовлетворительными.

Результаты конкурсных процедур считаются удовлетворительными при получении кандидатом (кандидатами) следующих итоговых баллов по примененным в ходе их проведения методам оценки:

тестирование - 1 балл и более;

индивидуальное собеседование - 1 балл и более;

собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью) - 3 балла и более;

написание реферата - 3 балла и более;
групповая дискуссия - 3 балла и более;
анализ кейсов (решение практических задач) - 2 балла и более.

В остальных случаях кандидат не может быть определен победителем конкурса.

Решение комиссии принимается в отсутствие кандидата (кандидатов) открытым голосованием простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председательствующего.

(п. 2.20 в ред. [постановления](#) Губернатора Вологодской области от 30.08.2016 N 508)

2.21. Сообщения о результатах конкурса направляются в письменной форме кандидатам в 7-дневный срок со дня его завершения. Информация о результатах конкурса в указанный срок также размещается на официальном сайте.

2.22. Документы кандидатов возвращаются по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в государственном органе области, после чего подлежат уничтожению.

2.23. 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.

2.24. Включение гражданских служащих (граждан) в кадровый резерв органа оформляется правовым актом государственного органа области, копия акта хранится в документах гражданских служащих (граждан), включенных в кадровый резерв.

В случае включения гражданских служащих (граждан) в кадровый резерв органа для замещения высших, главных и ведущих групп должностей копия вышеуказанного акта направляется кадровой службой государственного органа области в Уполномоченный орган в течение 3 рабочих дней со дня издания правового акта.

III. Порядок работы с кадровым резервом органа

3.1. Профессиональное развитие гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве органа, осуществляется кадровой службой государственного органа области в соответствии с индивидуальным планом подготовки.

3.2. Индивидуальный план подготовки составляется кадровой службой государственного органа области совместно с гражданским служащим (гражданином) в течение 30 дней после дня его включения в кадровый резерв органа не менее чем на один год и утверждается руководителем государственного органа области.

3.3. Мероприятия индивидуального плана подготовки должны основываться на задачах и функциях, реализуемых государственным органом области, и быть направлены на получение гражданским служащим (гражданином), состоящим в кадровом резерве органа, знаний, практических навыков и умений, необходимых для замещения вакантной должности гражданской службы.

3.4. Кадровая служба государственного органа области:

проводит мониторинг количественного изменения кадрового резерва органа;

поддерживает кадровый резерв органа в актуальном состоянии, в том числе принимает меры для исключения из кадрового резерва органа гражданских служащих (граждан) в случаях, предусмотренных [пунктом 3.7](#) настоящего Положения;

получает согласие на обработку персональных данных у лиц, включенных в кадровый резерв органа.

(абзац введен [постановлением](#) Губернатора Вологодской области от 24.03.2016 N 127)

3.5. Назначение гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве органа, на вакантную должность гражданской службы осуществляется с его согласия по решению представителя нанимателя в пределах группы, категории должностей гражданской службы и структурного подразделения органа, для замещения которых гражданский служащий (гражданин) включен в кадровый резерв органа.

Гражданский служащий (гражданин), включенный в кадровый резерв органа, может быть назначен с его согласия на вакантную должность нижестоящей группы соответствующей

категории должностей гражданской службы государственного органа области, если на данную группу соответствующей категории должностей не сформирован кадровый резерв органа или все гражданские служащие (граждане), включенные в кадровый резерв органа, отказались от замещения вакантной должности гражданской службы по соответствующим категории и группе должностей.

(в ред. [постановления](#) Губернатора Вологодской области от 24.03.2016 N 127)

3.6. Государственный орган области ежегодно не позднее 25 декабря направляет в Уполномоченный орган [отчеты](#) о работе с кадровым резервом органа по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению.

3.7. Основаниями исключения гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва органа являются:

а) письменное заявление гражданского служащего (гражданина);

б) назначение гражданского служащего (гражданина) на вакантную должность гражданской службы в соответствии с [пунктом 3.5](#) настоящего Положения;

в) повторный отказ гражданского служащего (гражданина) от замещения вакантной должности гражданской службы соответствующих категории и группы должностей гражданской службы;

(в ред. [постановления](#) Губернатора Вологодской области от 24.03.2016 N 127)

г) истечение срока нахождения в кадровом резерве органа;

д) письменный отказ от участия в выполнении мероприятий, утвержденных планом индивидуальной подготовки;

е) наступление обстоятельств, предусмотренных [частями 2 и 3 статьи 39](#) Федерального закона N 79-ФЗ;

ж) наступление и (или) обнаружение обстоятельства, при котором в соответствии с Федеральным [законом](#) N 79-ФЗ гражданин не может быть принят на гражданскую службу, а гражданский служащий не может находиться на гражданской службе;

з) понижение гражданского служащего в должности гражданской службы в соответствии с [пунктом 3 части 16 статьи 48](#) Федерального закона N 79-ФЗ;

и) сокращение должностей гражданской службы государственного органа области, относящихся к группе, категории должностей гражданской службы, структурному подразделению государственного органа области, для замещения которых гражданский служащий (гражданин) включен в кадровый резерв органа, а также упразднение государственного органа области;

к) достижение гражданским служащим (гражданином) предельного возраста, предусмотренного [статьей 25.1](#) Федерального закона N 79-ФЗ.

(пп. "к" введен [постановлением](#) Губернатора Вологодской области от 24.03.2016 N 127)

3.8. Исключение гражданских служащих (граждан) из кадрового резерва органа оформляется правовым актом государственного органа области. Копия правового акта государственного органа области об исключении гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва органа по основаниям, предусмотренным [подпунктами "г", "е", "ж" и "з" пункта 3.7](#) настоящего Положения, направляется в Уполномоченный орган в течение 3 рабочих дней со дня его принятия.

IV. Порядок формирования кадрового резерва области и работы с ним

4.1. Кадровый резерв области формируется для замещения высших, главных и ведущих групп должностей гражданской службы. В кадровый резерв области включаются гражданские служащие (граждане), состоящие в кадровых резервах органов по соответствующим категориям и группам должностей.

4.2. Кадровый резерв области формируется Уполномоченным органом.

4.3. Государственный орган области направляет в Уполномоченный орган [сведения](#) о лицах, включенных в кадровый резерв органа, по форме согласно приложению 3 к настоящему Положению в электронном виде и согласие на обработку персональных данных.

4.4. Включение гражданских служащих (граждан) в кадровый резерв области производится с

указанием группы и категории должностей гражданской службы, на которые они могут быть назначены.

Включение гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв области оформляется правовым актом Уполномоченного органа на основании правового акта государственного органа области о включении в кадровый резерв органа.

Датой включения гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв области является дата включения гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв органа.

4.5. Назначение гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве области, на вакантную должность гражданской службы осуществляется с его согласия по решению руководителя государственного органа области в пределах группы и категории должностей гражданской службы, для замещения которых гражданский служащий (гражданин) включен в кадровый резерв области.

Гражданский служащий (гражданин), включенный в кадровый резерв области, может быть назначен с его согласия на вакантную должность нижестоящей группы соответствующей категории должностей гражданской службы государственного органа области, если на данную группу соответствующей категории должностей не сформирован кадровый резерв органа или все гражданские служащие (граждане), включенные в кадровый резерв органа, отказались от замещения вакантной должности гражданской службы по соответствующим категории и группе должностей.

(абзац введен постановлением Губернатора Вологодской области от 24.03.2016 N 127)

4.6. Доступ к информации о гражданских служащих (гражданах), включенных в кадровый резерв области, предоставляется руководителю государственного органа области или представителю кадровой службы государственного органа области на основании запроса и при наличии вакантной должности гражданской службы в случаях:

отсутствия сформированного кадрового резерва органа для замещения соответствующих категории и группы должностей гражданской службы и структурного подразделения государственного органа области;

отказа гражданского служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв органа, от замещения вакантной должности гражданской службы.

В запросе указываются:

наименование вакантной должности гражданской службы с указанием категории и группы, структурного подразделения государственного органа;

образование (специальность, направление подготовки);

направление деятельности.

Уполномоченный орган в течение 3 рабочих дней со дня получения запроса согласовывает дату, место и время предоставления доступа к информации о гражданских служащих (гражданах), включенных в кадровый резерв области.

Руководитель государственного органа области рассматривает информацию, представленную из кадрового резерва области, и в течение 10 рабочих дней со дня ее представления принимает решение о назначении (неназначении) кандидата на должность гражданской службы.

В случае назначения кандидата из кадрового резерва области на должность гражданской службы руководитель государственного органа области информирует об этом Уполномоченный орган в течение 5 рабочих дней со дня принятия решения.

В случае неназначения кандидатов, состоящих в кадровом резерве области, на вакантную должность в государственный орган руководитель государственного органа области представляет в Уполномоченный орган в письменной форме информацию с указанием причин принятия решения в течение 5 рабочих дней.

(п. 4.6 в ред. постановления Губернатора Вологодской области от 24.03.2016 N 127)

4.7. Уполномоченный орган:

формирует электронную базу данных гражданских служащих (граждан), включенных в кадровый резерв области;

ежегодно проводит мониторинг количественного изменения кадрового резерва области.

4.8. Основаниями исключения гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва

области являются:

- а) письменное заявление гражданского служащего (гражданина);
 - б) истечение срока нахождения в кадровом резерве области;
 - в) наступление обстоятельств, предусмотренных [частями 2 и 3 статьи 39](#) Федерального закона N 79-ФЗ;
 - г) наступление и (или) обнаружение обстоятельства, при котором в соответствии с Федеральным [законом](#) N 79-ФЗ гражданин не может быть принят на гражданскую службу, а гражданский служащий не может находиться на гражданской службе;
 - д) понижение гражданского служащего в должности гражданской службы в соответствии с [пунктом 3 части 16 статьи 48](#) Федерального закона N 79-ФЗ;
 - е) назначение гражданского служащего (гражданина) на вакантную должность гражданской службы в пределах группы и категории должностей, для замещения которых гражданские служащие (граждане) включены в кадровый резерв области;
(пп. "е" введен [постановлением](#) Губернатора Вологодской области от 24.03.2016 N 127)
 - ж) достижение гражданским служащим (гражданином) предельного возраста, предусмотренного [статьей 25.1](#) Федерального закона N 79-ФЗ.
(пп. "ж" введен [постановлением](#) Губернатора Вологодской области от 24.03.2016 N 127)
- 4.9. Исключение гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва области оформляется правовым актом Уполномоченного органа.

Приложение 1
к Положению

МЕТОДЫ
ОЦЕНКИ КАНДИДАТОВ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА
Список изменяющих документов
(в ред. [постановления](#) Губернатора Вологодской области
от 30.08.2016 N 508)

1. При проведении конкурса конкурсная комиссия государственного органа области (далее - конкурсная комиссия) оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием следующих методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов:

- тестирование;
- индивидуальное собеседование;
- собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью);
- написание реферата по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по сфере деятельности государственного органа области;
- групповая дискуссия;
- анализ кейсов (решение практических заданий).

При проведении конкурсных процедур могут также использоваться иные методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации.

2. Тестирование

Тестирование проводится в целях проведения объективной и прозрачной оценки соответствия кандидата квалификационным требованиям, оценки его профессиональных и личностных качеств. Объективность проведения тестирования обеспечивается стандартностью условий, времени, подсчета результатов и содержания тестов.

Тестирование проводится в соответствии с распоряжением Губернатора области от 28

декабря 2015 года N 4231-р "Об организации проведения тестирования с использованием автоматизированного программного комплекса "Кадры Госслужбы Вологодской области".

Результаты тестирования в процентах отражаются в сертификате и (или) протоколе тестирования, которые выдает Уполномоченный орган.

Результаты выполнения кандидатами тестов на знание законодательства Российской Федерации и Вологодской области по вопросам государственного устройства, прохождения государственной гражданской службы, противодействия коррупции; на знание государственного языка Российской Федерации оцениваются по 6-балльной шкале, при этом присваивается значение:

"5 баллов", если даны правильные ответы на 90 - 100 процентов вопросов;

"4 балла", если даны правильные ответы на 80 - 89 процентов вопросов;

"3 балла", если даны правильные ответы на 70 - 79 процентов вопросов;

"2 балла", если даны правильные ответы на 66 - 69 процентов вопросов;

"1 балл", если даны правильные ответы на 50 - 65 процентов вопросов;

"0 баллов", если даны правильные ответы менее чем на 50 процентов вопросов.

Результаты выполнения кандидатами тестов на знания в области информационно-телекоммуникационных технологий оцениваются по 4-балльной шкале, при этом присваивается значение:

"3 балла", если даны правильные ответы на 90 - 100 процентов вопросов;

"2 балла", если даны правильные ответы на 70 - 89 процентов вопросов;

"1 балл", если даны правильные ответы на 50 - 69 процентов вопросов;

"0 баллов", если даны правильные ответы менее чем на 50 процентов вопросов.

При проведении конкурса для замещения должностей категории "руководители" высшей и главной групп с письменного согласия кандидата проводятся тесты, включающие вопросы на определение профессиональных и личностных качеств кандидата (далее - психологический тест). В рамках психологического теста оцениваются способности и личностные качества кандидата. Порядок проведения оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, порядок получения, хранения, передачи результатов психологического тестирования устанавливаются правовым актом Уполномоченного органа.

3. Индивидуальное собеседование

Основная цель индивидуального собеседования - получение информации, которая позволит:

провести оценку профессиональной пригодности кандидата (его профессиональных знаний и умений, профессиональных и личностных качеств);

определить, какие качества и навыки преобладают у кандидата, а какие, наоборот, нуждаются в дальнейшем развитии, насколько эти качества важны.

Вопросы должны способствовать выявлению уровня профессиональной подготовки кандидата, в частности:

знание законодательства в соответствующей сфере деятельности, необходимого для выполнения должностных обязанностей по должности соответствующей категории и группы;

понимание основных проблем в соответствующей сфере деятельности;

наличие иных профессиональных умений в соответствии с направлением профессиональной служебной деятельности, специализацией по направлению профессиональной служебной деятельности.

По результатам проведенного индивидуального собеседования уровень компетенций кандидата в вопросах, относящихся к замещению должности соответствующей категории и группы, оценивается по 4-балльной шкале, при этом присваивается значение:

"3 балла", если кандидат высоко компетентен для замещения должности соответствующей категории и группы (в значительной степени);

"2 балла", если кандидат в целом компетентен для замещения должности соответствующей категории и группы (компетентность соответствует требованиям к должности соответствующей категории и группы);

"1 балл", если кандидат ограниченно компетентен для замещения должности соответствующей категории и группы (компетентен только в узком круге вопросов или при

условии повышения квалификации);

"0 баллов", если кандидат некомпетентен для замещения должности соответствующей категории и группы.

В случае присвоения крайних оценок приводится обоснование.

4. Собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью)

Задача проведения собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) - получение информации о профессиональных целях, организаторских способностях, ценностных ориентациях, коммуникативных и личностно-профессиональных компетенциях кандидата.

Интервью направлено на выявление уровня развития профессиональных компетенций, в том числе ориентацию кандидата на решение задач развития, оценку кандидатом собственных достижений и неудач, эффективного мышления, коммуникативных умений, способности работать напряженно и практических умений в области управления.

Собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью) - психологический вербально-коммуникативный метод, заключающийся в проведении разговора, беседы между кандидатом и членами конкурсной комиссии (далее - интервьюер). Интервьюер задает вопросы кандидату, при этом он не ведет с ним активного диалога, не высказывает своего мнения и открыто не дает своей личной оценки ответов кандидата или задаваемых вопросов.

При собеседовании с членами конкурсной комиссии (интервью) кандидату задают заранее определенные вопросы.

Собеседование с членами конкурсной комиссии позволяет оценить не только профессиональные, но и личностные качества кандидата.

По результатам проведенного собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) профессиональные и личностные компетенции кандидата, относящиеся к замещению должности соответствующей категории и группы, оцениваются по 2-балльной шкале каждая:

профессиональные знания и умения - от 0 до 2 баллов;

ориентированность на качество и результат - от 0 до 2 баллов;

коммуникативные умения - от 0 до 2 баллов;

мотивация для занятия искомой должности - от 0 до 2 баллов;

личностно-профессиональная подготовка - от 0 до 2 баллов.

Каждый член конкурсной комиссии, принимающий участие в ее заседании, выставляет кандидату по каждой компетенции соответствующий балл.

В дальнейшем определяется средний балл кандидата по каждой компетенции, который находится путем сложения баллов, выставленных членами конкурсной комиссии кандидату по соответствующей компетенции, и деления полученной суммы баллов на количество членов конкурсной комиссии, принимающих участие в ее заседании. Средний балл по каждой компетенции округляется до целого числа. При этом округление производится следующим образом: если первый знак после запятой равен пяти и более, то к первому знаку прибавляется единица, если менее пяти, то первый знак остается без изменения.

Итоговая оценка кандидата по результатам проведенного собеседования с членами конкурсной комиссии (интервью) определяется путем сложения полученных значений средних баллов по каждой компетенции. Итоговая оценка может составлять от 0 до 10 баллов.

5. Написание реферата по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по сфере деятельности государственного органа области

Реферат - краткое изложение в письменном виде основных направлений государственного управления, гражданской службы, в котором автор на основе анализа нормативных правовых актов и научной литературы раскрывает суть исследуемой проблемы, а также обосновывает собственные предложения по улучшению практики государственного управления, прохождения гражданской службы.

Для выбора темы написания реферата используются вопросы, связанные с функциями (полномочиями) структурного подразделения государственного органа области, в которое объявлен и проводится конкурс, и исполнением должностных обязанностей по должности гражданской службы, на которую проводится конкурс. Тема и срок для написания реферата определяется правовым актом государственного органа области, предусматривающим допуск кандидатов к участию во втором этапе конкурса.

Кандидаты пишут реферат на одинаковую тему и располагают одним и тем же временем для его подготовки.

Написание реферата позволяет оценить профессиональные знания и умения кандидатов. Реферат оценивается в отсутствие кандидата по качеству и глубине изложения материала, полноте раскрытия вопросов с учетом профессиональной компетентности, продемонстрированной кандидатом в процессе написания реферата.

Реферат должен содержать как теоретический анализ заявленной темы, так и обоснованные практические предложения.

Для оценки реферата используются критерии, которые оцениваются по 2-балльной шкале каждый:

постановка проблемы, обоснование актуальности проблемы, постановка цели и задач - от 0 до 2 баллов;

полнота использования нормативных правовых актов и научной литературы, наличие ссылок на них - от 0 до 2 баллов;

правильность использования нормативных правовых актов и научной литературы - от 0 до 2 баллов;

логичность изложения материала - от 0 до 2 баллов;

наличие предложений по совершенствованию нормативной правовой базы, деятельности государственного органа области, организации управленческих процессов - от 0 до 2 баллов;

качество оформления реферата - от 0 до 2 баллов.

Итоговая оценка кандидата по результатам написания реферата определяется путем сложения баллов по каждому критерию оценки реферата. Итоговая оценка может составлять от 0 до 12 баллов.

6. Групповая дискуссия

Групповая дискуссия - это обсуждение в свободной форме членами конкурсной комиссии и кандидатами определенных тем, связанных с гражданской службой и будущей служебной деятельностью, с целью выбора по установленным критериям наиболее подготовленных и компетентных кандидатов.

Данный метод оценки дает возможность для составления рейтингов кандидатов по обладанию необходимыми профессиональными и личностными качествами, выявить такие качества у кандидатов, как самостоятельность, активность, информированность, логичное рассуждение, коммуникабельность, проявление лидерских качеств.

Группа должна состоять не менее чем из 2 кандидатов, участвующих в дискуссии.

По результатам проведенной групповой дискуссии профессиональные и личностные компетенции кандидата, относящиеся к замещению должности соответствующей категории и группы, оцениваются по 3-балльной шкале каждая:

способность работать в команде - от 0 до 3 баллов;

мотивация к достижению результата - от 0 до 3 баллов;

творческий подход к решению задач - от 0 до 3 баллов;

стрессоустойчивость - от 0 до 3 баллов;

активность и лидерские качества - от 0 до 3 баллов.

При этом каждой профессиональной и личностной компетенции кандидата присваивается значение:

"3 балла", если компетенция развита превосходно на лидерском уровне (высокий уровень развития ресурсного потенциала);

"2 балла", если компетенция развита хорошо на достаточно сильном уровне (полностью соответствует требованиям к должности соответствующей категории и группы);

"1 балл", если компетенция развита на минимально приемлемом - базовом уровне (соответствует базовым требованиям к должности соответствующей категории и группы);

"0 баллов", если компетенция развита недостаточно (неблагоприятный прогноз профессионально-личностного развития).

Каждый член конкурсной комиссии, принимающий участие в ее заседании, выставляет кандидату по каждой компетенции соответствующий балл.

В дальнейшем определяется средний балл кандидата по каждой компетенции, который

находится путем сложения баллов, выставленных членами конкурсной комиссии кандидату по соответствующей компетенции, и деления полученной суммы баллов на количество членов конкурсной комиссии, принимающих участие в ее заседании. Средний балл по каждой компетенции округляется до целого числа. При этом округление производится следующим образом: если первый знак после запятой равен пяти и более, то к первому знаку прибавляется единица, если менее пяти, то первый знак остается без изменения.

Итоговая оценка кандидата по результатам проведенной групповой дискуссии определяется путем сложения полученных значений средних баллов по каждой компетенции. Итоговая оценка может составлять от 0 до 15 баллов.

При подведении итогов лучшим считается кандидат, набравший наибольшее количество баллов.

7. Анализ кейсов (решение практических заданий)

Анализ кейсов (решение практических заданий) - метод оценки, при котором кандидаты, ознакомившись с практическим заданием (кейсом), должны провести его анализ, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них.

Анализ кейсов (решение практических заданий) предназначен для получения дополнительной информации о профессиональных и деловых качествах кандидата и заключается в комплексной количественной и качественной оценке по определенному набору показателей.

Результатом такой оценки может выступать развернутое экспертное заключение по выбранному набору показателей.

Качественная оценка носит экспертный характер и заключается в анализе структуры и содержания текста ответа.

По результатам проведенного анализа кейсов (решения практических заданий) профессиональные и деловые компетенции кандидата, относящиеся к замещению должности соответствующей категории и группы, оцениваются по 2-балльной шкале каждая:

способность к стратегическому видению и глубокому анализу проблем - от 0 до 2 баллов;

КонсультантПлюс: примечание.

Текст дан в соответствии с изменениями, внесенными постановлением Губернатора Вологодской области от 30.08.2016 N 508.

способность к прогнозированию последствий тех или иных решений в отношении конкретной проблемы проблем - от 0 до 2 баллов;

КонсультантПлюс: примечание.

Текст дан в соответствии с изменениями, внесенными постановлением Губернатора Вологодской области от 30.08.2016 N 508.

собственное понимание и отношение кандидата к конкретной ситуации и предпринимаемым мерам проблем - от 0 до 2 баллов;

КонсультантПлюс: примечание.

Текст дан в соответствии с изменениями, внесенными постановлением Губернатора Вологодской области от 30.08.2016 N 508.

предлагаемые кандидатом пути оптимального разрешения проблемной ситуации проблем - от 0 до 2 баллов;

способность к четкому и ясному изложению собственных мыслей - от 0 до 2 баллов.

При этом каждой профессиональной и деловой компетенции кандидата присваивается значение:

"2 балла", если компетенция продемонстрирована на высоком уровне;

"1 балл", если компетенция продемонстрирована на достаточном уровне;

"0 баллов", если компетенция не продемонстрирована.

Итоговая оценка кандидата по результатам анализа кейсов (решения практических заданий)

определяется путем сложения баллов по каждой компетенции. Итоговая оценка может составлять от 0 до 10 баллов.

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ МЕТОДЫ
ОЦЕНКИ КАНДИДАТОВ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ
В СООТВЕТСТВИИ С КАТЕГОРИЯМИ И ГРУППАМИ
ДОЛЖНОСТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ ОБЛАСТИ

Категории должностей	Группы должностей	Методы оценки
Руководители	высшая	компьютерное тестирование, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью), анализ кейсов (решение практических заданий)
	главная	компьютерное тестирование, индивидуальное собеседование с руководителем государственного органа области, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью), анализ кейсов (решение практических заданий)
Помощники (советники)	главная, ведущая	компьютерное тестирование, индивидуальное собеседование с руководителем государственного органа области и (или) лицом, уполномоченным руководителем государственного органа области, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью), анализ кейсов (решение практических заданий)
Специалисты	главная, ведущая	компьютерное тестирование, индивидуальное собеседование с руководителем государственного органа области, и (или) руководителем структурного подразделения государственного органа области, и (или) лицом, уполномоченным руководителем государственного органа области, собеседование с членами конкурсной комиссии (интервью), анализ кейсов (решение практических заданий)
	старшая	компьютерное тестирование, индивидуальное собеседование с руководителем государственного органа области, и (или) руководителем структурного подразделения государственного органа области, и (или) лицом, уполномоченным руководителем государственного органа области, собеседование с членами конкурсной комиссии

2.	Общее количество назначений на должности								
3.	Количество человек, назначенных на должности из кадрового резерва								
4.	Количество должностей, на которые сформирован кадровый резерв								
5.	Количество человек, состоящих в кадровом резерве, из них:								
	внешних кандидатов								
	государственных гражданских служащих государственного органа области								
6.	Численность лиц, прошедших дополнительное профессиональное образование: в том числе								
	профессиональную переподготовку								
	повышение квалификации								

Руководитель государственного органа
области

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

Список изменяющих документов
(в ред. постановлений Губернатора Вологодской области
от 24.03.2016 N 127, от 17.08.2016 N 479)

Форма

СВЕДЕНИЯ
о лицах, включенных в кадровый резерв
(наименование государственного органа области)

N п/п	Фамилия, имя, отчество	Дата рождения	Образование (наименование образовательной организации, дата окончания обучения, специальность, направление подготовки)	Место работы, должность, направление деятельности <*>	Категория должностей государственной гражданской службы области кадрового резерва органа	Группа должностей государственной гражданской службы области кадрового резерва органа	Стаж
1	2	3	4	5	6	7	

Руководитель государственного органа
области

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

<*> Правовое, кадровое, финансовое, экономическое, организационное, информационно-документационное, материально-техническое, работа со средствами массовой информации, иное.
