



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Лекция 10. Принципы и приоритетные направления формирования кадрового состава гражданской и муниципальной службы

**Киреева Елена Юрьевна, д.ю.н., доцент
Декан факультета управления персоналом и
государственной службы
Института государственной службы и
управления**



Рассматриваемые вопросы:

- **1. Современная кадровая политика в системе публичного управления: основные направления**
- **2. Система управления государственной гражданской и муниципальной службой.**
- **3. Программы развития гражданской и муниципальной службы.**
- **4. Кадровый резерв на государственной гражданской и муниципальной службе.**

1. Современная кадровая политика в системе публичного управления: основные направления

Государственная кадровая политика - это выражающая волю народа стратегия формирования, развития и рационального использования кадров, всех трудовых ресурсов страны; это политический курс работы с кадрами на общегосударственном уровне.

- В структурно-функциональном плане – это система официально признанных целей, задач, приоритетов и принципов деятельности государства по регулированию кадровых процессов и отношений

Ю.Н.Старилов



направление, которое призвано обеспечить гармоничное сочетание интересов личности и государства, создать условия для полного раскрытия творческого потенциала индивидуальности, направлять способности человека на реализацию задач укрепления и развития государства.

Главная цель этой политики – достижение

обеспечение

Кадровая политика

- *Черепанов В.В.*
- **Государственная кадровая политика и кадровая деятельность в системе гражданской службы:**
- Учебное пособие. М.: Финакадемия, 2009.
- – система теоретических знаний, взглядов, установок государственных органов, негосударственных организаций, должностных лиц, направленная на установление стратегии, принципов и приоритетов этой политики, на определение кадровой доктрины, эффективных форм и методов кадровой деятельности

Задачи кадровой политики

- формирование системы управления кадровыми процессами, в том числе кадрового планирования в государственных органах;
- внедрение кадровых технологий, отвечающих современной действительности и позволяющих создать профессиональный кадровый состав;
- обеспечение профессиональной подготовки кадров, их обучения и развития с целью повышения профессионализма и компетентности;

Задачи кадровой политики

- создание действенных (реальных) механизмов по работе с кадровыми резервами на государственной службе;
- повышение стимулирующих факторов деятельности государственных служащих, создание оптимальной системы их профессионального и служебного роста.

принципы кадровой ПОЛИТИКИ

- требования, которыми необходимо руководствоваться при проведении основных управленческих решений, при осуществлении всех кадровых мероприятий

принципы

- В Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» № 79-ФЗ (ст. 60. п. 1) впервые предпринята попытка легитимации подобных положений.
- Законодатель определяет не принципы государственной кадровой политики в целом, а **принципы формирования кадрового состава гражданской службы**, т.е. часть целого. Федеральный закон № 79-ФЗ устанавливает два таких принципа:
- назначение на должность гражданской службы гражданских служащих с учетом их заслуг в профессиональной служебной деятельности и деловых качеств;
- совершенствование профессионального мастерства гражданских служащих

Приоритетные направления формирования кадрового состава гражданской службы

- 1) подготовка кадров для гражданской службы, а также дополнительное профессиональное образование гражданских служащих в соответствии с программами профессионального развития гражданских служащих;
- 2) содействие должностному росту гражданских служащих на конкурсной основе;
- 3) ротация гражданских служащих;
- 4) формирование кадрового резерва на конкурсной основе и его эффективное использование;
- 5) оценка результатов профессиональной служебной деятельности гражданских служащих посредством проведения аттестации или квалификационного экзамена;
- 6) применение современных кадровых технологий при поступлении на гражданскую службу и ее прохождении.

кадровая работа



это деятельность многих субъектов по реализации кадровой политики; это система и совокупность технологий, способов, форм ее реализации, это организация работы с персоналом

Основные направления кадровой работы

- 1) формирование кадрового состава для замещения должностей гражданской службы;
 - 2) подготовку предложений о реализации положений Федерального закона № 79-ФЗ, других федеральных законов и иных нормативных правовых актов о гражданской службе и внесение указанных предложений представителю нанимателя;
 - 3) организацию подготовки проектов актов государственного органа, связанных с поступлением на гражданскую службу, ее прохождением, заключением служебного контракта, назначением на должность гражданской службы, освобождением от замещаемой должности гражданской службы, увольнением гражданского служащего с гражданской службы и выходом его на пенсию за выслугу лет, и оформление соответствующих решений государственного органа;
- ст. 44 Федерального закона № 79-ФЗ

Основные направления кадровой работы

- 4) ведение трудовых книжек гражданских служащих;
- 5) ведение личных дел гражданских служащих;
- 6) ведение реестра гражданских служащих в государственном органе;
- 7) оформление и выдачу служебных удостоверений гражданских служащих;
- 8) обеспечение деятельности комиссии по урегулированию конфликтов интересов;
- 9) организацию и обеспечение проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение гражданских служащих в кадровый резерв;

Основные направления кадровой работы

- 10) организацию и обеспечение проведения аттестации гражданских служащих;
- 11) организацию и обеспечение проведения квалификационных экзаменов гражданских служащих;
- 12) организацию заключения договоров о целевом приеме и договоров о целевом обучении;
- 13) организацию дополнительного профессионального образования гражданских служащих;

Основные направления кадровой работы

- 14) формирование кадрового резерва, организацию работы с кадровым резервом и его эффективное использование;
- 15) обеспечение должностного роста гражданских служащих;
- 16) организацию проверки достоверности представляемых гражданином персональных данных и иных сведений при поступлении на гражданскую службу, а также оформление допуска установленной формы к сведениям, составляющим государственную тайну;

Основные направления кадровой работы

- 17) организацию проведения служебных проверок;
- 18) организацию проверки сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также соблюдения гражданскими служащими ограничений, установленных настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами;
- 19) консультирование гражданских служащих по правовым и иным вопросам гражданской службы.

2. Система управления государственной гражданской и муниципальной службой

- 1) управление как организующая деятельность, имеющая определенное административное содержание и особый предмет и осуществляемая в установленных организационно-правовых формах;
- 2) управление как деятельность специально созданных государственных органов

цель управления

- обеспечение деятельности государственных служащих в государственных органах,
- проведение единой государственной кадровой политики,
- создание гарантий функционирования государственных органов в соответствии с публичными интересами на базе установленных Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, уставами (конституциями) субъектов Российской Федерации принципов.



признаки управления

- 1) это практическая деятельность по определению основных направлений развития и реального функционирования всех элементов правового института государственной службы;
- 2) это функция государственных органов, которая осуществляется в определенных организационно-правовых формах

признаки управления

- 3) реализуется специально созданными государственными органами;
- 4) основной целью управления является удовлетворение интересов государства и публичных интересов в целом;
- 5) управление основывается на принципах законности, гласности, подчиненности вышестоящим государственным органам и должностным лицам нижестоящих государственных органов и государственных служащих, единства основных требований, предъявляемых к государственной службе, стабильности государственной службы

Субъекты управления

- федеральный государственный орган по управлению государственной службой
- государственный орган субъекта Российской Федерации по управлению государственной службой

Комиссия при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров



Указ Президента РФ от 09.02.2013 N 126 (ред. от 01.09.2016) «О Комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров»

задачи Комиссии

- а) подготовка предложений Президенту Российской Федерации по совершенствованию правового и организационного обеспечения государственной службы Российской Федерации;
- б) подготовка предложений Президенту Российской Федерации, касающихся выработки государственной политики в области формирования и эффективного использования резерва управленческих кадров;
- в) рассмотрение предложений по совершенствованию законодательства Российской Федерации о государственной службе, материалов по вопросам реформирования и развития государственной службы и проектов законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам государственной службы;
- г) подготовка предложений Президенту Российской Федерации по вопросам стратегии развития кадрового потенциала Российской Федерации;
- д) рассмотрение предложений по совершенствованию порядка формирования и эффективного использования резерва управленческих кадров, включая резерв управленческих кадров, находящихся под патронажем Президента Российской Федерации, а также предложений по вопросам подготовки управленческих кадров;

- е) выработка рекомендаций высшим должностным лицам (руководителям высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации по совершенствованию работы с резервом управленческих кадров в субъектах Российской Федерации и его эффективному использованию;
- ж) рассмотрение проектов законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации по вопросам формирования и эффективного использования резерва управленческих кадров, а также по вопросам подготовки управленческих кадров;
- з) мониторинг и анализ практики применения законодательства Российской Федерации о государственной службе, информирование Президента Российской Федерации о положении дел в этой области;
- и) рассмотрение по поручению Президента Российской Федерации иных вопросов, относящихся

Управление Президента РФ по вопросам государственной службы и кадров

- в составе Администрации Президента.
- Согласно Положению об Управлении Президента Российской Федерации по вопросам государственной службы и кадров, утвержденному Указом Президента РФ от 04.12.2009 N 1382 (ред. от 08.03.2015)

Управление реализует следующие задачи:

- 1) участие в обеспечении реализации Президентом Российской Федерации его полномочий по решению кадровых вопросов и полномочий по проведению государственной политики в области государственной службы Российской Федерации
- 2) осуществление в пределах своих полномочий контроля за исполнением федеральных законов (в части, касающейся полномочий Президента Российской Федерации), указов, распоряжений, поручений и указаний Президента Российской Федерации по вопросам государственной службы и кадров;

- 3) подготовка предложений Президенту Российской Федерации по вопросам реформирования и развития государственной службы, а также по вопросам кадровой политики;
- 4) содействие Президенту Российской Федерации в пределах своих полномочий в определении основных направлений кадровой политики, реформирования и развития государственной службы, в обеспечении согласованного функционирования и взаимодействия органов государственной власти по этим вопросам;
- 5) обеспечение деятельности Российского организационного комитета "Победа", Комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров, Комиссии при Президенте Российской Федерации по предварительному рассмотрению кандидатур на должности судей федеральных судов, Комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам кадровой политики в правоохранительных органах, а также в пределах своей компетенции - деятельности иных совещательных и консультативных органов при Президенте Российской Федерации.

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



(Минтруд России) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере государственной гражданской службы (за исключением вопросов оплаты труда), по разработке и организации внедрения и консультативно-методическому обеспечению мер, направленных на предупреждение коррупции в организациях, по контролю за выполнением этих мер, по методическому обеспечению мер, направленных на развитие муниципальной службы.

Органы управления субъектов РФ

- В рамках ст. 7 Федерального закона № 79-ФЗ от 27 июля 2004 г. (ред. от 29 марта 2008 г.) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и ст. 5 Федерального закона № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» определена взаимосвязь гражданской службы и муниципальной службы, хотя положения настоящих статей напрямую не говорят о необходимости создания единого органа управления государственной и муниципальной службой, тем не менее, прямого запрета не устанавливают.
- Поэтому в ряде субъектов Российской Федерации функции по управлению муниципальной службой возложены на орган управления государственной службой, либо созданы единые органы управления государственной и муниципальной службой.

1. Модель – возложение функций на орган управления госслужбой

К примеру, статьей 13 Закона Тюменской области от 5 июля 2007 г. № 10 «О муниципальной службе в Тюменской области» установлено, что на областной орган по вопросам государственной службы возлагаются следующие задачи в области муниципальной службы:

- а) разработка и осуществление областных целевых программ развития и совершенствования муниципальной службы;
- б) анализ состояния и эффективности муниципальной службы в органах местного самоуправления, избирательных комиссиях области;
- в) направление муниципальных служащих для получения дополнительного профессионального образования за счет средств областного бюджета;
- г) методическая координация работы кадровых служб муниципальных образований;
- д) оказание методической помощи органам местного самоуправления, избирательным комиссиям по вопросам муниципальной службы.

Закон Республики Башкортостан от 16.07.2007 N 453-з

- Статья 19. Координация в сфере муниципальной службы

Координацию действий органов государственной власти Республики Башкортостан, иных государственных органов Республики Башкортостан, должностных лиц Республики Башкортостан в сфере муниципальной службы осуществляет специально уполномоченный орган, положение о котором утверждается Главой Республики Башкортостан.

2 модель - консультативный орган

- В Московской области сформирован совещательный орган - Совет по вопросам государственной гражданской службы Московской области и муниципальной службы в Московской области.
- Порядок формирования Совета по вопросам государственной гражданской службы Московской области и муниципальной службы в Московской области и его полномочия устанавливаются соответствующим законом Московской области. (Закон Московской области от 14 декабря 2007 г. № 215/2007-ОЗ «О Совете по вопросам государственной гражданской службы Московской области и муниципальной службы в Московской области»)

задачи Совета

- 1) координация вопросов, связанных с прохождением государственной гражданской службы Московской области и муниципальной службы в Московской области;
- 2) принятие согласованных решений по вопросам государственной гражданской службы Московской области в органах государственной власти Московской области и муниципальной службы в Московской области;
- 3) обеспечение единства управления государственной гражданской службой Московской области и муниципальной службой в Московской области;
- 4) анализ состояния и эффективности

3 модель- единый орган управления

Управление государственной и муниципальной службы Московской области – является органом по обеспечению взаимосвязи государственной гражданской службы Московской области и муниципальной службы в Московской области и осуществляет следующие полномочия в сфере руководства муниципальной службой:

- 1) координирует и осуществляет методическое руководство органов местного самоуправления, избирательных комиссий муниципальных образований по вопросам прохождения муниципальной службы;
- 2) разрабатывает нормативные правовые акты Московской области о муниципальной службе в Московской области;
- 3) анализирует деятельность органов местного самоуправления муниципальных образований Московской области по реализации законодательства о муниципальной службе в Московской области;
- 4) ведет Реестр сведений о составе муниципальных служащих в Московской области;
- 5) создает на основе Реестра сведений о составе муниципальных служащих в Московской области информационные банки данных по муниципальной службе в Московской области;
- 6) организует и координирует научные исследования в области муниципальной службы;
- 7) консультирует кадровые службы органов местного самоуправления муниципальных образований Московской области по вопросам прохождения муниципальной службы, соблюдения ограничений, связанных с прохождением муниципальной службы.

3. Программы развития гражданской и муниципальной службы

- **Статья 66. Программы развития гражданской службы**



Развитие федеральной гражданской службы и гражданской службы субъектов Российской Федерации обеспечивается соответственно федеральными программами развития федеральной гражданской службы и программами развития гражданской службы субъектов Российской Федерации.

- **Статья 35.
Программы
развития
муниципальной
службы**



Развитие муниципальной службы обеспечивается муниципальными программами развития муниципальной службы и программами развития муниципальной службы субъектов Российской Федерации, финансируемыми соответственно за счет средств местных бюджетов и бюджетов субъектов Российской Федерации.

Эксперимент

В целях совершенствования эффективности деятельности аппаратов (центральных аппаратов) федеральных государственных органов и аппаратов государственных органов субъектов Российской Федерации и профессиональной служебной деятельности гражданских служащих в отдельном государственном органе или в его самостоятельном структурном подразделении в рамках соответствующих программ развития гражданской службы могут проводиться эксперименты.

В целях повышения эффективности деятельности органов местного самоуправления, избирательных комиссий муниципальных образований и муниципальных служащих в отдельных органах местного самоуправления, избирательных комиссиях муниципальных образований могут проводиться эксперименты.

Эксперимент

- Порядок и условия и сроки проведения эксперимента в рамках соответствующих программ развития гражданской службы устанавливаются:
- 1) в отдельном федеральном государственном органе или в его самостоятельном структурном подразделении либо в его территориальном органе Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации;
- 2) в отдельном государственном органе субъекта Российской Федерации или в его самостоятельном структурном подразделении законом или иным нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации.

Правовые основы

- Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 261 «О Федеральной программе "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)"»;
- Постановление Правительства РД от 10.12.2013 N 644 (ред. от 15.10.2015) "Об утверждении государственной программы Республики Дагестан "Развитие государственной гражданской службы Республики Дагестан и муниципальной службы в Республике Дагестан на 2014-2016 годы"»;

- Указ Президента РФ от 27.09.2010 N 234 (ред. от 27.01.2015) "Об утверждении Положения о порядке проведения экспериментов в ходе реализации программ развития государственной гражданской службы Республики Дагестан и муниципальной службы в Республике Дагестан»;
- Распоряжение Губернатора Ставропольского края от 15.03.2013 N 142-р (ред. от 23.09.2016) "Об утверждении программы развития государственной гражданской службы Ставропольского края и муниципальной службы в Ставропольском крае, государственной поддержки развития муниципальных образований в Ставропольском крае на 2013 - 2016 годы»;
- Постановление Губернатора Владимирской обл. от 18.09.2013 N 1048 (ред. от 18.11.2015) "Об утверждении государственной программы "Развитие государственной гражданской службы Владимирской области и муниципальной службы во Владимирской области на 2014 - 2016 годы"

целью федеральной программы

было «создание целостной системы государственной службы Российской Федерации посредством завершения реформирования ее видов и создания системы управления государственной службой, формирования высококвалифицированного кадрового состава государственной службы, обеспечивающего эффективность государственного управления, развитие гражданского общества и инновационной

4. Кадровый резерв на государственной гражданской и муниципальной службе

- Для замещения вакантных должностей гражданской службы из числа гражданских служащих (граждан) формируются федеральный кадровый резерв, кадровый резерв субъекта Российской Федерации, кадровый резерв федерального государственного органа и кадровый резерв государственного органа субъекта Российской Федерации.

Федеральный закон "О муниципальной службе в Российской Федерации" от 02.03.2007 N 25-ФЗ

- **Статья 33. Кадровый резерв на муниципальной службе**
- В муниципальных образованиях в соответствии с муниципальными правовыми актами может создаваться кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы.

Виды кадрового резерва

Федеральный кадровый резерв формируется федеральным государственным органом по управлению государственной службой для замещения должностей федеральной гражданской службы высшей, главной и ведущей групп в порядке, определяемом Президентом Российской Федерации.

Кадровый резерв субъекта Российской Федерации формируется государственным органом по управлению государственной службой субъекта Российской Федерации для замещения должностей гражданской службы субъекта Российской Федерации высшей, главной и ведущей групп из гражданских служащих (граждан), включенных в кадровые резервы государственных органов субъекта Российской Федерации.

Виды кадрового резерва

Кадровый резерв федерального государственного органа и формируются соответствующим представителем нанимателя.

Кадровый резерв государственного органа субъекта Российской Федерации формируются соответствующим представителем нанимателя

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

**ОСНОВАНИЯ ДЛЯ РАЗРАБОТКИ ПРОЕКТОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА
«О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «О ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» И УКАЗА ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ
ПОЛОЖЕНИЯ О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ НА ФЕДЕРАЛЬНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ
И О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В НЕКОТОРЫЕ УКАЗЫ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**



**СТАТЬЯ 64 ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА ОТ 27 ИЮЛЯ 2004 Г. № 79-ФЗ
«О ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ»**



**ПУНКТ 1.3 ПЛАНА - ГРАФИКА ПОДГОТОВКИ ПРОЕКТОВ
НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОГО
ЗАКОНА «О ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ», УТВЕРЖДЕННОГО НА ЗАСЕДАНИИ
КОМИССИИ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО
ВОПРОСАМ РЕФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СЛУЖБЫ (ПРОТОКОЛ ОТ 16 АПРЕЛЯ 2009 Г. № 1)**

ЦЕЛИ И ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА НА ФЕДЕРАЛЬНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

ЦЕЛИ

✓ обеспечение равного доступа граждан Российской Федерации к федеральной государственной гражданской службе

✓ своевременное и качественное замещение должностей федеральной государственной гражданской службы

✓ содействие эффективному формированию кадрового состава федеральной государственной гражданской службы

✓ содействие должностному росту федеральных государственных гражданских служащих

✓ доступность сведений о федеральных государственных гражданских служащих (гражданах), находящихся в кадровом резерве, для работодателя и кандидата

ПРИНЦИПЫ

✓ добровольность участия в конкурсе для включения в кадровый резерв

✓ гласность при формировании кадрового резерва

✓ соблюдение равенства прав федеральных государственных гражданских служащих (граждан) при формировании кадрового резерва

✓ планирование текущей и перспективной потребности в замещении должностей федеральной государственной гражданской службы

✓ персональная ответственность руководителя государственного органа за создание условий для должностного роста гражданских служащих

✓ объективность оценки профессиональных и личностных качеств федеральных государственных гражданских служащих (граждан), претендующих на включение в кадровый резерв

ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА НА ФЕДЕРАЛЬНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

ВКЛЮЧЕНИЕ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ОРГАНА

из числа граждан
Российской Федерации:

из числа федеральных
государственных гражданских служащих

победивших в конкурсе на включение в кадровый резерв

не ставших победителем конкурса на замещение
вакантной должности федеральной государственной гражданской службы

по результатам аттестации

освобожденных от замещаемой должности федеральной
государственной гражданской службы, уволенных с
федеральной государственной гражданской службы по
обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

ФОРМИРУЕТСЯ ФЕДЕРАЛЬНЫМ ГОСУДАРСТВЕННЫМ ОРГАНОМ ПО УПРАВЛЕНИЮ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБОЙ ИЗ

ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ (ГРАЖДАН), ВКЛЮЧЕННЫХ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОРГАНА **ДЛЯ ЗАМЕЩЕНИЯ ВЫСШЕЙ, ГЛАВНОЙ И ВЕДУЩЕЙ ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ**

ОСНОВАНИЯ ИСКЛЮЧЕНИЯ ИЗ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА НА ФЕДЕРАЛЬНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

гражданина Российской Федерации;

федерального
государственного гражданского служащего.

личное заявление

назначение на должность федеральной государственной гражданской службы

смерть (гибель) гражданина, либо признание гражданина безвестно отсутствующим
или объявление его умершим решением суда, вступившим в законную силу

наличие заболевания, препятствующего поступлению на
федеральную государственную гражданскую службу, подтвержденного заключением медицинского учреждения

достижения предельного возраста нахождения на федеральной государственной гражданской службе

повторный отказ от предложения о замещении
должности федеральной государственной
гражданской службы

увольнение с федеральной государственной гражданской
службы за исключением случаев, предусмотренных
п. 2, 5, 7 и 9 ч. 1 ст. 33 и ч. 1 ст. 39 79-ФЗ

правовой акт федерального государственного органа,
изданный в соответствии с п. 3 ч. 16 ст. 48 79-ФЗ

совершение дисциплинарного проступка, за который к
федеральному государственному гражданскому
служащему применено дисциплинарное взыскание,
предусмотренное п. 3 ч. 1 ст. 57 79-ФЗ

ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ ИЗ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА НА ФЕДЕРАЛЬНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

Назначение федеральных государственных гражданских служащих (граждан), находящихся в кадровом резерве, на вакантные должности федеральной государственной гражданской службы, осуществляется **без конкурса**

Выбор федеральных государственных гражданских служащих (граждан) из кадрового резерва государственного органа, а также из федерального кадрового резерва **осуществляется представителем нанимателя посредством доступа к соответствующей информационной системе** в порядке, устанавливаемом федеральным государственным органом по управлению государственной службой