



АРБИТРАЖНЫЙ СУД ВОСТОЧНО-СИБИРСКОГО ОКРУГА

П Р И К А З

«27» мая 2019 года

№ 26

Иркутск

Об утверждении Положения о кадровом резерве Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа

В соответствии со статьей 64 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», с единой методикой проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397, во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 1 марта 2017 года № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа», руководствуясь пунктом 3 статьи 32 Федерального конституционного закона от 28 апреля 1995 года № 1-ФКЗ «Об арбитражных судах в Российской Федерации», п р и к а з ы в а ю:

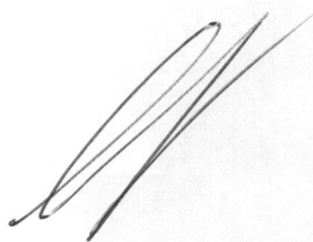
1. Утвердить прилагаемое Положение о кадровом резерве Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа.
2. Признать утратившими силу приказы Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 24 мая 2017 года № 32 «Об утверждении Положения о

кадровом резерве Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа», от 6 августа 2018 года № 45 «О внесении изменений в Положение о кадровом резерве Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа».

3. Секретариату председателя суда ознакомить работников аппарата суда с настоящим приказом, разместив его текст на внутреннем сайте суда.

4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель
Арбитражного суда
Восточно-Сибирского округа

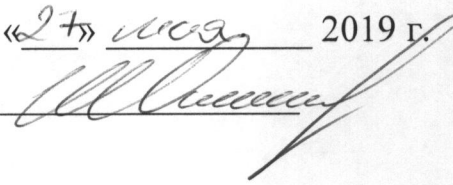


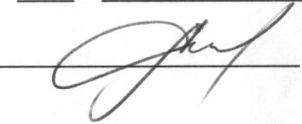
О.А. Попов

Лист согласования

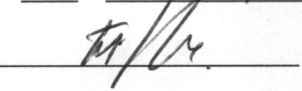
приказа Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа
«Об утверждении Положения о кадровом резерве
Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа»

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель председателя суда «27» мая 2019 г. И.Ю. Юшкарёв


Заместитель руководителя «27» мая 2019 г. А.А. Ямбаев
секретариата председателя суда 

Ответственный исполнитель:

И.о. начальника «27» мая 2019 г. Т.Д. Куторкина
отдела кадров 
и государственной службы

УТВЕРЖДЕНО
приказом Арбитражного суда
Восточно-Сибирского округа
от «27» мая 2019 г. № 26

**Положение о кадровом резерве
Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа**

I. Общие положения

1. Настоящим Положением определяется порядок формирования кадрового резерва Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа (далее – кадровый резерв) и работы с ним.

2. Кадровый резерв формируется в целях:

а) обеспечения равного доступа граждан Российской Федерации (далее – граждане) к федеральной государственной гражданской службе (далее – федеральная гражданская служба);

б) своевременного замещения должностей федеральной гражданской службы;

в) содействия формированию высокопрофессионального кадрового состава федеральной гражданской службы;

г) содействия должностному росту федеральных государственных гражданских служащих (далее – гражданские служащие).

3. Принципами формирования кадрового резерва являются:

а) добровольность включения гражданских служащих (граждан) в кадровый резерв;

б) гласность при формировании кадрового резерва;

в) соблюдение равенства прав граждан при их включении в кадровый резерв;

г) приоритетность формирования кадрового резерва на конкурсной основе;

д) учет текущей и перспективной потребности в замещении должностей федеральной гражданской службы в Арбитражном суде Восточно-Сибирского округа (далее – суд);

е) взаимосвязь должностного роста гражданских служащих с результатами оценки их профессионализма и компетентности;

ж) персональная ответственность председателя суда за качество отбора

гражданских служащих (граждан) для включения в кадровый резерв и создание условий для должностного роста гражданских служащих;

з) объективность оценки 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.

4. Информация о формировании кадрового резерва и работе с ним размещается на официальном сайте суда и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет») в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

II. Порядок формирования кадрового резерва

5. Кадровый резерв формируется председателем суда.

6. Кадровая работа, связанная с формированием кадрового резерва, организация работы с ним и его эффективным использованием, осуществляется отделом кадров и государственной службы суда.

7. В кадровый резерв включаются:

а) граждане, претендующие на замещение вакантной должности федеральной гражданской службы:

по результатам конкурса на включение в кадровый резерв;

по результатам конкурса на замещение вакантной должности федеральной гражданской службы с согласия указанных граждан;

б) гражданские служащие, претендующие на замещение вакантной должности федеральной гражданской службы в порядке должностного роста:

по результатам конкурса на включение в кадровый резерв;

по результатам конкурса на замещение вакантной должности федеральной гражданской службы с согласия указанных гражданских служащих;

по результатам аттестации в соответствии с пунктом 1 части 16 статьи 48 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации») с согласия указанных гражданских служащих;

в) гражданские служащие, увольняемые с федеральной гражданской

службы:

по основанию, предусмотренному пунктом 8.2 или 8.3 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», – по решению председателя суда, в котором сокращаются должности федеральной гражданской службы, либо представителя нанимателя федерального государственного органа, которому переданы функции упраздненного суда, с согласия указанных гражданских служащих;

по одному из оснований, предусмотренных частью 1 статьи 39 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», с согласия указанных гражданских служащих.

8. Конкурс на включение гражданских служащих (граждан) в кадровый резерв проводится в соответствии с нормами, предусмотренными разделом III настоящего Положения.

9. Гражданские служащие (граждане), которые указаны в абзаце третьем подпункта «а» и абзаце третьем подпункта «б» пункта 7 настоящего Положения и не стали победителями конкурса на замещение вакантной должности федеральной гражданской службы, однако профессиональные и личностные качества которых получили высокую оценку конкурсной комиссии, по рекомендации этой комиссии с их согласия включаются в кадровый резерв для замещения должностей федеральной гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность федеральной гражданской службы, на замещение которой проводился конкурс.

10. Гражданские служащие, которые указаны в абзаце четвертом подпункта «б» пункта 7 настоящего Положения и которые по результатам аттестации признаны конкурсной комиссией суда соответствующими замещаемой должности федеральной гражданской службы и рекомендованы ею к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности федеральной гражданской службы в порядке должностного роста, с их согласия включаются в кадровый резерв в течение одного месяца после проведения аттестации.

11. Гражданские служащие, указанные в подпункте «в» пункта 7 настоящего Положения, включаются в кадровый резерв для замещения должностей федеральной гражданской службы той же группы, к которой относилась последняя замещаемая ими должность федеральной гражданской службы.

12. Включение гражданских служащих (граждан) в кадровый резерв оформляется приказом суда с указанием группы должностей федеральной гражданской службы, на которые они могут быть назначены.

13. Включение гражданских служащих, указанных в абзаце втором подпункта «в» пункта 7 настоящего Положения, в кадровый резерв оформляется приказом суда, в котором сокращаются должности федеральной гражданской службы, либо федерального государственного органа, которому переданы функции упраздненного суда.

14. В кадровый резерв не может быть включен гражданский служащий, имеющий дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 2 или 3 части 1 статьи 57 либо пунктом 2 или 3 статьи 59.1 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

III. Конкурс на включение в кадровый резерв

15. Конкурс на включение гражданских служащих (граждан) в кадровый резерв (далее – конкурс) объявляется по решению председателя суда.

16. Кадровая работа, связанная с организацией и обеспечением проведения конкурса, осуществляется отделом кадров и государственной службы.

17. Право на участие в конкурсе имеют граждане, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие иным установленным законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе требованиям к гражданским служащим. Гражданский служащий вправе участвовать в конкурсе на общих основаниях независимо от того, какую должность он замещает на период проведения конкурса.

18. Конкурс проводится конкурсной комиссией, образованной в суде в соответствии с Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации».

19. Конкурс заключается в оценке профессиональных и личностных качеств каждого гражданского служащего (гражданина), изъявившего желание участвовать в конкурсе и допущенного к участию в нем (далее -

кандидат), исходя из квалификационных требований для замещения соответствующих должностей федеральной гражданской службы.

20. На официальном сайте суда и государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация о конкурсе: наименования должностей федеральной гражданской службы, на включение в кадровый резерв для замещения которых объявлен конкурс, квалификационные требования для замещения этих должностей, условия прохождения федеральной гражданской службы на этих должностях, место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с настоящим Положением, срок, до истечения которого принимаются указанные документы, предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения, другие информационные материалы.

Объявление о конкурсе должно включать в себя также сведения о методах оценки, а также положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

В целях повышения доступности для кандидатов информации о применяемых в ходе конкурсов методах оценки, а также мотивации к самоподготовке и повышению профессионального уровня кандидата он может пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (далее – предварительный тест), о чем указывается в объявлении о конкурсе.

Предварительный тест размещается на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации», доступ кандидатам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

Результаты прохождения кандидатом предварительного теста не могут быть приняты во внимание конкурсной комиссией и не могут являться основанием для отказа ему в приеме документов для участия в конкурсе.

21. Гражданин, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в суд:

- а) личное заявление;

б) заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации, с фотографией;

в) копию паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс);

г) документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, квалификацию и стаж работы:

копию трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые), заверенную нотариально или кадровой службой по месту службы (работы), либо иные документы, подтверждающие служебную (трудовую) деятельность гражданина;

копии документов об образовании и о квалификации, а также по желанию гражданина копии документов, подтверждающих повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования, документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту службы (работы);

д) документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации или ее прохождению;

е) иные документы, предусмотренные Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации», другими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

22. Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе, проводимом судом, в котором он замещает должность федеральной гражданской службы, подает заявление на имя председателя суда.

23. Гражданский служащий суда, изъявивший желание участвовать в конкурсе, проводимом в ином федеральном государственном органе, представляет в этот государственный орган заявление на имя представителя нанимателя и заполненную, подписанную и заверенную отделом кадров и государственной службы суда, в котором он замещает должность федеральной гражданской службы, анкету по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации, с фотографией.

24. Документы, указанные в пунктах 22-24 настоящего Положения, представляются в суд в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на официальном сайте суда в сети «Интернет».

25. Гражданский служащий (гражданин) не допускается к участию в конкурсе в случае его несоответствия квалификационным требованиям для замещения должностей федеральной гражданской службы, на включение в кадровый резерв для замещения которых объявлен конкурс, а также требованиям к гражданским служащим, установленным законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

26. Гражданский служащий не допускается к участию в конкурсе в случае наличия у него дисциплинарного взыскания, предусмотренного пунктом 2 или 3 части 1 статьи 57 либо пунктом 2 или 3 статьи 59.1 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

27. Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления, несоответствие сведений, содержащихся в копиях документов, их оригиналам являются основанием для отказа в допуске гражданского служащего (гражданина) к участию в конкурсе.

28. Гражданский служащий (гражданин), не допущенный к участию в конкурсе в соответствии с пунктами 26-28 настоящего Положения, информируется председателем суда о причинах отказа в письменной форме. Указанный гражданский служащий (гражданин) вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

29. Решение о дате, месте и времени проведения конкурса принимается председателем суда. Конкурс проводится не позднее чем через 30 календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсе.

30. Секретарь конкурсной комиссии суда не позднее чем за 15 календарных дней до даты проведения конкурса размещает на официальном сайте суда и официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет» информацию о дате, месте и времени его проведения, а также список кандидатов и направляет соответствующие сообщения кандидатам.

31. При проведении конкурса конкурсная комиссия суда оценивает кандидатов на основании документов, представленных ими, а также на основе конкурсных процедур с использованием методов оценки, указанных в пункте 40 настоящего Положения.

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

33. Решение конкурсной комиссии суда принимается в отсутствие кандидатов и является основанием для включения кандидата (кандидатов) в кадровый резерв для замещения должностей федеральной гражданской службы соответствующей группы либо отказа во включении кандидата (кандидатов) в кадровый резерв.

34. Сообщения о результатах конкурса направляются в письменной форме кандидатам в 7-дневный срок со дня его завершения. Информация о результатах конкурса также размещается в указанный срок на официальном сайте суда и государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет».

35. По результатам конкурса не позднее 14 дней со дня принятия конкурсной комиссией решения издается приказ суда о включении в кадровый резерв кандидата (кандидатов), в отношении которого (которых) принято соответствующее решение.

36. Выписка из протокола заседания конкурсной комиссии суда, содержащая решение конкурсной комиссии об отказе во включении кандидата в кадровый резерв, выдается отделом кадров и государственной службы кандидату лично либо по его письменному заявлению направляется ему заказным письмом не позднее чем через три дня со дня подачи заявления.

37. Кандидат вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

38. Документы гражданских служащих (граждан), не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, которым было отказано во включении в кадровый резерв, могут быть возвращены им по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в архиве суда, после чего подлежат уничтожению.

39. 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.

IV. Методика проведения конкурса

40. Для оценки профессиональных и личностных качеств гражданских служащих (граждан) (далее – кандидатов) конкурсная комиссия применяет следующие методы:

тестирование;
индивидуальное собеседование.

41. Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на включение в кадровый резерв государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

Тест должен содержать не менее 40 и не более 60 вопросов.

Первая часть теста формируется по единым унифицированным заданиям, разработанным в том числе с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, а вторая часть – по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

Уровень сложности тестовых заданий возрастает в прямой зависимости от категории и группы должностей гражданской службы. Чем выше категория и группа должностей гражданской службы, тем больший объем знаний и умений требуется для их прохождения.

На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа.

Кандидатам предоставляется одно и то же время для прохождения тестирования.

В ходе тестирования не допускается использование кандидатами специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, выход кандидатов за пределы аудитории, в которой проходит тестирование.

С целью обеспечения контроля при проведении тестирования присутствуют представители конкурсной комиссии.

Подведение результатов тестирования основывается на количестве правильных ответов.

По результатам тестирования кандидатам выставляется:

3 балла, если даны правильные ответы на 95 – 100 % вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы на 81 – 94 % вопросов;

1 балл, если даны правильные ответы на 70 – 80 % вопросов.

Тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов. В случае если кандидат правильно ответил менее чем на 70 процентов заданных вопросов, он считается не прошедшим тестирование и к индивидуальному собеседованию не допускается.

Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки, которая приобщается к личному делу кандидата.

42. В ходе индивидуального собеседования конкурсной комиссией проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им тестовых заданий, задаются вопросы с целью определения его профессионального уровня.

В этих целях с учетом должностных обязанностей по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, составляется перечень вопросов по каждой группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

О результатах проведения предварительного индивидуального собеседования, в случае его проведения до заседания конкурсной комиссии, конкурсная комиссия информируется проводившим его лицом в форме устного доклада в ходе заседания комиссии.

Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе заседания конкурсной комиссии является обязательным.

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению представителя нанимателя ведется аудиозапись проведения соответствующих конкурсных процедур, что позволяет сравнивать ответы и реакцию разных кандидатов на одни и те же вопросы для максимально объективного их учета, в том числе при дальнейших конкурсных процедурах.

Оценка результатов индивидуального собеседования производится по 10-балльной системе. По итогам индивидуального собеседования каждый

член конкурсной комиссии выставляет кандидату соответствующий балл, который заносится в конкурсный бюллетень, согласно приложению № 1, при необходимости с краткой мотивировкой, послужившей основанием принятия решения о соответствующей оценке. Конкурсный бюллетень приобщается к протоколу заседания конкурсной комиссии, согласно приложению № 2.

Результаты индивидуального собеседования оцениваются членами конкурсной комиссии:

в 10 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, в ходе собеседования проявил высокую активность, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитические способности, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения и вести деловые переговоры, умение обоснованно и самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 8 баллов, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия, и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки, в ходе собеседования проявил активность, показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, умение самостоятельно принимать решения, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 6 баллов, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки, в ходе собеседования проявил низкую активность, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, готовность следовать взятым на себя обязательствам;

в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, в ходе собеседования не проявил активности, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, аналитических способностей, отсутствие навыков отстаивания собственной точки зрения и ведения деловых переговоров, неготовность следовать взятым на себя обязательствам.

43. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования.

По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов.

Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению № 2.

Указанный протокол содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией.

В кадровый резерв конкурсной комиссией могут рекомендоваться кандидаты из числа тех кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов максимального балла.

V. Порядок работы конкурсной комиссии

44. Конкурсная комиссия образуется, и ее состав утверждается приказом Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа.

45. Конкурсная комиссия формируется на постоянной основе.

46. Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

47. В состав конкурсной комиссии включаются один из заместителей председателя суда (председатель комиссии), представитель отдела кадров и государственной службы (секретарь комиссии), судьи, представители иных структурных подразделений, независимые эксперты.

Представители структурных подразделений суда входят в состав конкурсной комиссии при проведении конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы в данном структурном подразделении.

48. Представители научных, образовательных и других организаций, приглашаются в качестве независимых экспертов – специалистов по вопросам, связанным с государственной гражданской службой, без указания персональных данных экспертов.

Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

49. Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.

50. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов.

Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Проведение заседания конкурсной комиссии с участием только ее членов, замещающих должности гражданской службы, не допускается.

Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

VI. Порядок работы с кадровым резервом

51. На каждого гражданского служащего (гражданина), включаемого в кадровый резерв, отделом кадров и государственной службы суда подготавливается справка по форме, утверждаемой Правительством Российской Федерации.

52. Копия приказа суда о включении гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв или об исключении гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва направляется (выдается) отделом кадров и государственной службы служащему (гражданину) в течение 14 дней со дня издания приказа.

53. В личных делах гражданских служащих суда хранятся копии приказов суда о включении в кадровый резерв и об исключении из кадрового резерва.

54. Сведения о гражданских служащих (гражданах), включенных в кадровый резерв суда, размещаются на официальном сайте суда и государственной информационной системы в области государственной службы в сети «Интернет».

55. Профессиональное развитие гражданского служащего, состоящего в кадровом резерве суда, осуществляется судом на основе утверждаемого им индивидуального плана профессионального развития гражданского служащего.

56. Информация о мероприятиях по профессиональному развитию гражданского служащего суда, состоящего в кадровом резерве, отражается в справке, указанной в пункте 43 настоящего Положения.

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

VII. Исключение гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва

58. Исключение гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва оформляется приказом суда.

59. Основаниями исключения гражданского служащего из кадрового резерва являются:

- а) личное заявление;
- б) назначение на должность федеральной гражданской службы в порядке должностного роста в пределах группы должностей федеральной гражданской службы, для замещения которых гражданский служащий включен в кадровый резерв;
- в) назначение на должность федеральной гражданской службы в пределах группы должностей федеральной гражданской службы, для замещения которых гражданский служащий включен в кадровый резерв в соответствии с подпунктом «в» пункта 7 настоящего Положения;
- г) понижение гражданского служащего в должности федеральной гражданской службы в соответствии с пунктом 3 части 16 статьи 48 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;
- д) совершение дисциплинарного проступка, за который к гражданскому служащему применено дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 2 или 3 части 1 статьи 57 либо пунктом 2 или 3 статьи 59.1 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;
- е) увольнение с государственной гражданской службы Российской Федерации, за исключением увольнения по основанию, предусмотренному

пунктом 8.2 или 8.3 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», либо по одному из оснований, предусмотренных частью 1 статьи 39 указанного Федерального закона;

ж) непрерывное пребывание в кадровом резерве более трех лет.

60. Основаниями исключения гражданина из кадрового резерва являются:

а) личное заявление;

б) назначение на должность федеральной гражданской службы в пределах группы должностей федеральной гражданской службы, для замещения которых гражданин включен в кадровый резерв;

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

г) признание гражданина недееспособным или ограничено дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

д) наличие заболевания, препятствующего поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и подтвержденного заключением медицинской организации;

е) достижение предельного возраста пребывания на государственной гражданской службе Российской Федерации, установленного статьей 25.1 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

ж) осуждение гражданина к наказанию, исключающему возможность поступления на государственную гражданскую службу Российской Федерации, по приговору суда, вступившему в законную силу;

з) выход гражданина из гражданства Российской Федерации или приобретение гражданства другого государства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации;

и) признание гражданина полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

к) применение к гражданину административного наказания в виде дисквалификации;

л) непрерывное пребывание в кадровом резерве более трех лет.

Приложение № 1
к Положению о кадровом резерве
Арбитражного суда Восточно-
Сибирского округа

Конкурсный бюллетень

" ____ " _____ 20 ____ г.
(дата проведения конкурса)

(наименование группы должностей, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату
по результатам индивидуального собеседования

(Справочно: максимальный балл составляет _____ баллов)

Фамилия, имя, отчество кандидата	Балл	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)
1	2	3

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

(подпись)

Приложение № 2
к Положению о кадровом резерве
Арбитражного суда Восточно-
Сибирского округа

ПРОТОКОЛ
заседания конкурсной комиссии
по результатам конкурса на включение в кадровый резерв

(наименование государственного органа)

" ____ " _____ 20 ____ г.
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании _____ из _____ членов конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на включение в кадровый резерв Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа по следующей группе должностей государственной гражданской службы Российской Федерации

(наименование группы должностей)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)

4. Результаты голосования по определению кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа (заполняется по кандидатам, получившим по итогам оценки не менее 50 процентов максимального балла)

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	"за"	"против"	"воздержался"
Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

5. По результатам голосования конкурсная комиссия определяет следующего кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Группа должностей государственной гражданской службы Российской Федерации

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

(фамилия, имя, отчество)

Председатель
конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Заместитель председателя
конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Секретарь
конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Другие члены
конкурсной комиссии

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)