

**Об утверждении Положения о порядке формирования и организации работы с кадровым резервом государственной службы**

***Утративший силу***

Указ Президента Республики Казахстан от 12 июля 1996 г. N 3056. Утратил силу - Указом Президента РК от 4 февраля 2000 г. N 330 ~U000330.

      В соответствии с распоряжением Президента Республики Казахстан

от 26 декабря 1995 года N 2731 "О мерах по реализации Указа
Президента Республики Казахстан, имеющего силу Закона, "О
государственной службе" (Ведомости Верховного Совета Республики
Казахстан, 1995 г., N 24, ст. 170) постановляю:
Утвердить прилагаемое Положение о порядке формирования и
организации работы с кадровым резервом государственной службы.
Президент
Республики Казахстан
Утверждено
Указом Президента
Республики Казахстан
от 12 июля 1996 N 3056
П О Л О Ж Е Н И Е
о порядке формирования и организации работы
с кадровым резервом государственной службы
Общие положения

      1. Кадровый резерв - это лицо или группа лиц, достаточно
подготовленных и отобранных для возможного замещения соответствующих
должностей государственных служащих в целях реализации принципа
сочетания непрерывности государственной службы с преемственностью и
сменяемостью ее кадров.
  
      Кадровый резерв создается для пополнения персонала
государственных органов и их аппаратов профессиональными,
компетентными, инициативными работниками, способными обеспечить
реализацию государственной политики, достижение ожидаемых
практических результатов в системе государственной службы.
  
      2. Численный состав резерва государственной службы определяется
на каждую должность с учетом имеющихся подготовленных для этого лиц.
Резерв формируется преимущественно из числа государственных служащих.
  
      3. Организация работы по формированию кадрового резерва
возлагается на руководителя соответствующего государственного органа.
  
  
            Порядок формирования, пересмотра и пополнения
  
               кадрового резерва государственной службы
  
  
      4. Зачисление в кадровый резерв производится решением
руководителя соответствующего государственного органа.
  
      5. Структура резерва кадров государственной службы определяется
в соответствии с категориями должностей, установленными Указом
Президента Республики Казахстан, имеющим силу Закона, "О
государственной службе".
  
      При подборе кандидатов используются различные специальные
профессиональные методы их проверки, в том числе анализ анкетных
данных, получение характеристик кандидатов по месту работы,
количественные и качественные оценки, различные по тематике и
направленности собеседования и т.д.
  
      6. При отборе государственных служащих в кадровый резерв
учитываются в первую очередь, их профессионализм, работоспособность,
положение дел на закрепленном за ними участке работы, инициативность
и творческий потенциал.
  
      Оценка наиболее важных качеств работников проводится на основе
типовых квалификационных характеристик.
  
      7. Завершающим этапом формирования резерва кадров является
составление перечня должностей и списков кандидатов на замещение
каждой из них.
  
      Для учета должностей используются два вида списков:
  
      1) список лиц, достаточно подготовленных к занятию должности
непосредственно в момент составления;
  
      2) список, включающий наиболее перспективных кандидатов,
которых можно подготовить к должности в течение определенного срока.
  
      8. Для окончательного выяснения возможности использования
служащего на конкретной должности государственной службы учитывается
соответствие уровня его профессиональной подготовки квалификационным
требованиям. Перечень требований составляется на основании
должностных инструкций и типовых квалификационных характеристик. В
этих условиях может быть применен метод анализа конкретных ситуаций,
разработка различных предложений и мероприятий, а также
использование тестирования с целью определения степени соответствия
деловых качеств служащего функциональным требованиям по будущей
должности.
  
      Решение о зачислении в кадровый резерв принимается с учетом
того, что недостаток знаний по отдельным вопросам может быть
восполнен в период нахождения государственного служащего в резерве.
  
  
                    Организация работы с резервом
  
  
      9. Работа с кадровым резервом должна строиться системно и быть
направлена на последующее изучение и развитие деловых и
морально-психологических качеств зачисленных в него кандидатов.
  
      10. Организация обучения кадрового резерва осуществляется
государственным органом по разработанным учебно-тематическим планам
и программам с учетом уровня базового образования обучаемых, профиля
их деятельности, стажа работы в должности, цели обучения и должна
способствовать повышению профессионально-деловых качеств служащих,
изучению вопросов управления социально-культурной,
хозяйственно-экономической деятельностью и другими сферами,
приобретению новых навыков работы.
  
      11. В период нахождения государственных служащих в кадровом
резерве государственной службы целесообразно:
  
      проводить периодическое заслушивание их о выполнении ими
должностных обязанностей и отдельных поручений;
  
      поручать им составлять аналитические материалы по основной
деятельности государственного органа;
  
      привлекать их к изучению вопросов, интересующих государственный
орган, подготовке записок, докладов, материалов для рассмотрения на
коллегиях, совещаниях и семинарах;
  
      возлагать на них временное исполнение обязанностей вышестоящего
должностного лица, руководителя соответствующего структурного
подразделения на период его отпуска, командировки или временной
нетрудоспособности.
  
      12. Работа с кадровым резервом государственных служащих
начинается с седьмой категории должностей государственных служащих.
Помимо планомерной смены должностей она должна предусматривать
повышение их квалификации и переподготовку. Одновременно подбираются
сами должности. Программы обучения, переподготовки и повышения
квалификации должны восполнять недостающий практический опыт,
совершенствовать профессиональные знания и навыки работника.
  
      Порядок и условия переподготовки и повышения квалификации
государственных служащих, а также прохождения стажировки
устанавливаются соответствующими нормативными правовыми актами.

© 2012. РГП на ПХВ «Институт законодательства и правовой информации Республики Казахстан» Министерства юстиции Республики Казахстан