

**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