**Утверждено**

**Указом Президента**

**Республики Таджикистан**

**от "14" января 2010 года № 756**

## **Положение о резерве кадров государственной службы Республики Таджикистан**

### **1. Общие положения**

1) Положение о резерве кадров государственной службы Республики Таджикистан (далее - Положение) определяет порядок формирования резерва кадров для выдвижения на государственные должности государственной службы, организацию работы с резервом кадров, а также организацию базы данных резервных кадров.

2) Резерв кадров государственной службы организовывается в целях обеспечения карьерного роста государственных служащих на основе служебных достижений, способностей, таланта и профессиональной подготовки, своевременного замещения вакантных административных должностей третьей, второй, первой, высшей категорий и политических вакантных должностей государственной службы.

3) Резерв кадров для замещения вакантных административных должностей третьей категории организовывается только в местных исполнительных органах государственной власти.

4) Резерв кадров также организовывается в соответствии с третьей и четвёртой абзацев пункта 14 настоящего Положения. В этом случае применяются соответствующие нормы настоящего Положения.

5) Основными принципами организации кадрового резерва и работы с резервными кадрами являются:

- личная ответственность руководителя государственного органа для организации резерва кадров и работы с резервными кадрами;

- доверие и уважение к резервным кадрам;

- оценка профессиональных и личных качеств резервных кадров;

- обеспечение карьерного роста;

- гласность и прозрачность в работе с резервом кадров.

6) Организация резерва кадров, работа с резервными кадрами и организация базы данных резервных кадров состоит из исполнения следующих задач;

- определение потребности государственных органов в кадрах;

- включение в резерв кадров и составление списка резерва кадров государственных органов;

- представление списка резерва кадров государственного органа в уполномоченный орган сферы государственной службы (далее

- уполномоченный орган);

- подготовка резервных кадров (повышение квалификации и стажировка);

- оценка резервных кадров;

- использование резервных кадров.

7) Руководители центральных исполнительных органов государственной власти и государственного управления, председатели областей, городов и районов (далее - руководитель государственного органа) являются ответственными за выполнение мероприятий по организации резерва кадров, подготовке резервных кадров и их назначении на соответствующие государственные должности государственной службы.

8) Работу с резервом кадров осуществляет ответственный сотрудник кадровой службы государственного органа.

9) Методическое руководство и контроль деятельности государственных органов по организации резерва кадров и работе с резервными кадрами осуществляется уполномоченным органом.

### **2. Порядок формирования резерва кадров и базы данных резервных кадров**

10) Формирование резерва кадров - это целенаправленный процесс обеспечения карьерного роста квалифицированных, инициативных и имеющих организаторскую и управленческую способности кадров, для замещения вакантных административных должностей третьей, второй, первой, высшей категорий и вакантных политических должностей государственной службы.

11) Резерв кадров определяется в зависимости от категорий должностей, текучести персонала и потребности государственных органов в кадрах. В резерв кадров на одну должность можно внести от одного до трёх лиц. Резервные кадры должны соответствовать квалификационным требованиям замещаемых должностей, в резерв которых они включаются. Внесение в резерв кадров производиться с согласия резервного кадра.

12) Предельный возраст резервных кадров определяется в зависимости от категорий должностей и составляет для административных должностей третьей и второй категорий до 45 лет, для первой и высшей категорий до 50 лет, для политических должностей до 55 лет.

13) При включении в резерв кадров, в соответствии Третьей и четвертой абзацами пункта 14 настоящего Положения предельный возраст не устанавливается.

14) Резерв кадров формируется из числа следующих лиц:

- государственных служащих, рекомендованных аттестационной комиссией государственного органа для включения в резерв кадров;

- государственных служащих центральных и местных структур государственных органов, работников предприятий, учреждений / других организаций для включения в резерв кадров соответствующих государственных органов, работников местных органов самоуправления для включения в резерв кадров соответствующих местных исполнительных органов государственной власти по представлению их непосредственных руководителей или кадровой службы государственного органа.

- государственных служащих, направленных на обучение с освобождением от должности, для замещения должностей равной должности занимаемой до учебы. Эти государственные служащие включаются в резерв кадров на период обучения по представлению кадровой службы государственных органов, которые отправили их на учёбу;

- государственных служащих, которые освобождены от должности в связи с ликвидацией, реорганизацией и преобразованием государственного органа, сокращением численности или штатных единиц, для замещения должностей равных должностям, которые замещали до освобождения. Эти государственные служащие включаются в резерв кадров сроком на один год по представлению кадровой службы;

15) В случае выдвижения лица в резерв кадров на более чем одну должность, он включается в резерв кадров должности более высокой категории.

16) В уполномоченном органе для удовлетворения потребности государственного органа в руководящих кадрах, для замещения вакантных административных должностей второй, первой, высшей категории и политических должностей государственной службы организуется база данных резервных кадров. База данных резервных кадров организуется с использованием списка резерва кадров государственных органов.

17) Резервные кадры назначаются без конкурса на представленные вакантные должности.

### **3. Комиссия по резерву кадров государственного органа**

18) Решением руководителя государственного органа для подбора резервных кадров образуется Комиссия по резерву кадров государственного органа (далее - Комиссия).

19) Комиссия создаётся в составе председателя, секретаря и членов комиссии из 5-7 лиц и является постоянно действующей.

20) В состав Комиссии входят руководитель государственного органа и/или его заместители, представитель кадровой службы, руководители структурных подразделений, высококвалифицированные специалисты государственного органа, представители профессиональных союзов. Председателем Комиссии является лицо, занимающий более высокую должность.

21) В работе Комиссии по резерву кадров государственного органа может принять участие представитель уполномоченного органа с совещательным голосом.

22) Кадровая служба государственного органа представляет на рассмотрение Комиссии следующие документы:

- представление/рекомендации о внесении в резерв кадров;

- справка (объективка) с фотографией 4x6;

- личное дело;

23) Комиссия проводит свои заседания в течение года (по мере надобности) и в декабре месяце (обязательно) и рассматривает вопросы включения в резерв кадров и/или исключения из резерва кадров.

24) На основе решения Комиссии в декабре месяце в соответствии с настоящим Положением составляется новый список резерва кадров государственного органа.

25) Заседание Комиссии считается правомочной, если в его работе принимает участие не менее двух третей членов Комиссии. Решение Комиссии принимается открытым голосованием большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседание.

26) При рассмотрении представлений/рекомендаций о включении в резерв кадров, всесторонняя оценка резервных кадров проводиться по следующим требованиям:

- профессиональные качества, то есть профессиональные знания, умения, навыки, опыт, стаж государственной службы и/или общий стаж, соответствие квалификационным требованиям замещаемой должности, результаты деятельности;

- деловые качества, то есть организованность, инициативность, ответственность, эффективность деятельности, наличие управленческих способностей и навыков руководителя;

- моральные качества, то есть вежливость, честность, справедливость, сдержанность, умение сотрудничать с коллегами и обращающимся.

27) Решения Комиссии оформляются в виде протокола и представляется руководителю государственного органа для утверждения. В случае, если руководитель государственного органа является председателем Комиссии, такое утверждение не требуется.

28) На основании решений Комиссии о внесении в резерв кадров кадровой службой государственного органа составляется список резерва. кадров (в соответствии с прилагаемой формой).

29) Кадровый резерв исключается из резерва кадров в следующих случаях:

- наличие дисциплинарных или административных наказаний;

- по представлению личного заявления об исключении из резерва кадров государственного органа;

- в связи с увольнением с занимаемой должности или назначением на низшую должность;

- достижение предельного возраста пребывания в резерве кадров.

30) Вопрос исключения из резерва кадров рассматривается по представлению кадровой службы государственного органа. Решение Комиссии об исключении из резерва кадров оформляется в порядке, установленным пунктом 27 настоящего Положения.

### **4. Подготовка резервных кадров**

31) Подготовка резервных кадров обеспечивается путём повышения квалификации и/или стажировки и в этих целях составляется план мероприятий.

32) Потребность резервных кадров в повышении квалификации и/или стажировки определяется со стороны кадровой службы государственного органа следующими способами:

- изучение личного дела резервного кадра;

- изучение результатов аттестации резервного кадра;

- изучение результатов деятельности резервного кадра;

- собеседование с резервным кадром;

- собеседование с непосредственным руководителем резервного кадра;

- изучение служебного (профессионального) и неслужебного поведения государственного служащего.

33) Повышение квалификации осуществляется в отраслевых учреждениях повышения квалификации, Институте повышения квалификации государственных служащих Республики Таджикистан и/или зарубежных образовательных учреждениях.

34) Стажировка проводится в следующих формах:

- временное исполнение должностных обязанностей той должности, в резерв которой включен резервный кадр;

- участие в мероприятиях по обмену опытом, имеющих обучающий характер;

- выполнение отдельных поручений;

- изучение опыта зарубежных стран.

### **5. Заключительные положения**

35) Споры, связанные с вопросами резерва кадров, решаются со стороны руководителя государственного органа, уполномоченным органом или судом.

36) Государственный орган обязан представить список резерва кадров в установленной форме не позднее 10 января в уполномоченный орган.

37) Уполномоченный орган представляет Президенту Республики Таджикистан в феврале месяце годовой отчет о состоянии резерва кадров государственных органов.