



**КонсультантПлюс**  
надежная правовая поддержка

Указ Мэра Москвы от 28.08.2012 N 55-УМ  
(ред. от 27.10.2015)

"О кадровом резерве на государственной  
гражданской службе города Москвы"  
(вместе с "Положением о кадровом резерве на  
государственной гражданской службе города  
Москвы")

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

[www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)

Дата сохранения: 29.11.2015

28 августа 2012 года

N 55-УМ

## УКАЗ

### МЭРА МОСКВЫ

#### О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ ГОРОДА МОСКВЫ

Список изменяющих документов

(в ред. указов Мэра Москвы от 16.12.2013 [N 133-УМ](#), от 27.10.2015 [N 68-УМ](#))

В целях повышения эффективности реализации кадровой политики на государственной гражданской службе города Москвы, формирования кадрового резерва города Москвы и его эффективного использования:

1. Утвердить [Положение](#) о кадровом резерве на государственной гражданской службе города Москвы согласно приложению к настоящему указу.

(в ред. [указа](#) Мэра Москвы от 27.10.2015 N 68-УМ)

2. Установить, что кадровый резерв на государственной гражданской службе города Москвы (далее - Кадровый резерв города Москвы) состоит из кадровых резервов государственных органов города Москвы (далее - государственный орган).

3. Руководителям государственных органов:

3.1. Утратил силу. - [Указ](#) Мэра Москвы от 16.12.2013 N 133-УМ.

3.2. Обеспечить введение данных о государственных гражданских служащих города Москвы и гражданах, включенных в кадровый резерв соответствующего государственного органа, в Единую автоматизированную информационную систему управления кадрами Правительства Москвы в течение трех рабочих дней со дня принятия соответствующих решений.

(п. 3.2 в ред. [указа](#) Мэра Москвы от 27.10.2015 N 68-УМ)

4. Управлению государственной службы и кадров Правительства Москвы:

4.1. Утратил силу. - [Указ](#) Мэра Москвы от 16.12.2013 N 133-УМ.

4.2. Оказывать содействие государственным органам при формировании и ведении кадрового резерва соответствующих государственных органов.

4.3. Обеспечить контроль за формированием Кадрового резерва города Москвы и назначением из него на должности государственной гражданской службы города Москвы.

(в ред. [указа](#) Мэра Москвы от 27.10.2015 N 68-УМ)

4.4. Утратил силу. - [Указ](#) Мэра Москвы от 16.12.2013 N 133-УМ.

5. Признать утратившими силу:

5.1. [Указ](#) Мэра Москвы от 22 ноября 2007 г. N 106-УМ "О кадровом резерве на государственной гражданской службе города Москвы".

5.2. [Распоряжение](#) Мэра Москвы от 1 октября 2008 г. N 252-РМ "О создании рабочей группы по подготовке предложений по формированию резерва управленческих кадров города Москвы".

5.3. [Указ](#) Мэра Москвы от 17 октября 2008 г. N 84-УМ "О Комиссии при Мэре Москвы по формированию и подготовке резерва управленческих кадров города Москвы".

5.4. [Распоряжение](#) Мэра Москвы от 8 декабря 2008 г. N 319-РМ "О формировании резерва управленческих кадров города Москвы".

5.5. [Пункт 3](#) [указа](#) Мэра Москвы от 22 февраля 2011 г. N 18-УМ "О внесении изменений в указы Мэра Москвы".

5.6. [Указ](#) Мэра Москвы от 28 июня 2011 г. N 48-УМ "О внесении изменений в указ Мэра Москвы от 22 ноября 2007 г. N 106-УМ".

6. Контроль за выполнением настоящего указа возложить на заместителя Мэра Москвы в Правительстве Москвы - руководителя Аппарата Мэра и Правительства Москвы Ракову А.В.

Мэр Москвы  
С.С. Собянин

Приложение  
к указу Мэра Москвы  
от 28 августа 2012 г. N 55-УМ

## ПОЛОЖЕНИЕ О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ ГОРОДА МОСКВЫ

Список изменяющих документов  
(в ред. указов Мэра Москвы от 16.12.2013 [N 133-УМ](#), от 27.10.2015 [N 68-УМ](#))

### 1. Общие положения

1.1. Кадровый резерв на государственной гражданской службе города Москвы (далее - кадровый резерв) представляет собой сформированную группу государственных гражданских служащих города Москвы (далее - гражданский служащий) и иных граждан Российской Федерации (далее - граждане), соответствующих квалификационным требованиям и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы города Москвы (далее - гражданская служба).

Включение в кадровый резерв производится по результатам конкурса на включение в кадровый резерв и в случаях, установленных законодательством о государственной гражданской службе, без проведения конкурса на включение в кадровый резерв.

(п. 1.1 в ред. [указа](#) Мэра Москвы от 27.10.2015 N 68-УМ)

1.2. Кадровый резерв является приоритетным источником назначения на вакантные должности гражданской службы.

1.3. Кадровый резерв для замещения должностей гражданской службы, за исключением должностей, назначение на которые осуществляется Мэром Москвы, формируется государственными органами города Москвы (далее - государственный орган) в соответствии с [разделом 2](#) настоящего Положения.

1.4. Кадровый резерв для замещения должностей гражданской службы, назначение на которые осуществляется Мэром Москвы, формируется по решению Мэра Москвы на основе результатов оценочных процедур, проводимых Аппаратом Мэра и Правительства Москвы.

### 2. Порядок формирования кадрового резерва

2.1. Конкурс на включение в кадровый резерв (далее - конкурс) проводится конкурсной комиссией, образованной в государственном органе (далее - конкурсная комиссия).

2.2. Право на участие в конкурсе имеют граждане, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям к должностям гражданской службы, установленным законодательством о государственной гражданской службе.

(п. 2.2 в ред. [указа](#) Мэра Москвы от 27.10.2015 N 68-УМ)

2.3. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня кандидатов на включение в кадровый резерв (далее - кандидат), допущенных к участию в конкурсе, их соответствия квалификационным требованиям к должности гражданской службы.

(п. 2.3 в ред. [указа](#) Мэра Москвы от 27.10.2015 N 68-УМ)

2.4. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки кандидатов, включая анализ резюме и биографии, интервью, анкетирование, тестирование, в том числе дистанционное (онлайн), проведение групповых дискуссий, решение профессиональных проблемных ситуаций.

(в ред. [указа](#) Мэра Москвы от 27.10.2015 N 68-УМ)

Конкурс проводится в два этапа: первый этап является дистанционным (онлайн), второй этап - очным.

Последовательность и набор конкурсных процедур в рамках каждого этапа конкурса определяются конкурсной комиссией.

2.5. Объявление о проведении конкурса размещается на Карьерном портале Правительства Москвы

---

(<http://talent.mos.ru>) кадровой службой государственного органа, а также при необходимости на одном из информационных ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, посвященных вопросам трудоустройства и найма работников.

(в ред. [указа](#) Мэра Москвы от 27.10.2015 N 68-УМ)

Объявление публикуется на срок не менее 10 календарных дней и включает в себя следующую информацию:

(в ред. [указа](#) Мэра Москвы от 16.12.2013 N 133-УМ)

а) дату размещения объявления;

б) наименование должности, профессиональную специализацию, категорию и группу должностей гражданской службы;

в) краткую информацию о государственном органе;

г) квалификационные требования;

д) должностные обязанности;

(в ред. [указа](#) Мэра Москвы от 27.10.2015 N 68-УМ)

е) условия прохождения гражданской службы, включая ориентировочный размер заработной платы;

(подп. "е" в ред. [указа](#) Мэра Москвы от 27.10.2015 N 68-УМ)

ж) порядок проведения конкурса, включая порядок представления документов на конкурс в бумажном и электронном виде и перечень документов, подлежащих представлению;

з) срок, до истечения которого принимаются указанные документы.

2.6. Кандидат, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в государственный орган в бумажном или, по выбору кандидата, электронном виде:

а) личное заявление на имя представителя нанимателя, включающее согласие на обработку персональных данных и содержащее контактную информацию (почтовый адрес, а также адрес электронной почты и контактный телефон);

б) резюме или, по выбору кандидата, собственноручно заполненную и подписанную анкету, форма которой утверждается Правительством Российской Федерации, с приложением фотографии.

2.7. По итогам первого этапа конкурса конкурсной комиссией принимается одно из следующих решений:

а) допустить кандидата к участию во втором этапе конкурса;

б) отказать кандидату в участии во втором этапе конкурса.

2.8. Решение о месте, дате и времени проведения конкурсных процедур в рамках второго (очного) этапа конкурса принимается представителем нанимателя. Представитель нанимателя информирует кандидата о дате, месте и времени проведения конкурсных процедур письменным сообщением не позднее чем за 15 календарных дней или, по выбору кандидата, сообщением по электронной почте не позднее чем за три календарных дня.

(в ред. [указа](#) Мэра Москвы от 16.12.2013 N 133-УМ)

2.9. По прибытии на конкурсные процедуры в рамках второго этапа конкурса кандидат предъявляет паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. Кандидаты, не являющиеся гражданскими служащими, дополнительно предоставляют:

а) копию трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые) или копии иных документов, подтверждающих трудовую (служебную) деятельность;

б) 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 работы (службы).

(подп. "б" в ред. [указа](#) Мэра Москвы от 27.10.2015 N 68-УМ)

2.9(1). По прибытии на конкурсные процедуры в рамках второго этапа конкурса кандидатам, являющимся гражданскими служащими, рекомендуется дополнительно представлять в государственный орган характеристику с места службы, подписанную непосредственным начальником (руководителем) кандидата, в бумажном или электронном виде.

Указанная характеристика будет дополнительно учитываться конкурсной комиссией при оценке профессиональных и личностных качеств кандидата и вынесении итогового решения.

(п. 2.9(1) введен [указом](#) Мэра Москвы от 27.10.2015 N 68-УМ)

2.10. По итогам второго этапа конкурса конкурсной комиссией принимается одно из следующих решений:

а) включить кандидата в кадровый резерв;

---

б) отказать кандидату во включении в кадровый резерв.

2.11. Решения конкурсной комиссии принимаются в отсутствие кандидатов.

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

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением, которое подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии.

В решении указываются фамилия, имя, отчество, дата рождения, место работы и должность кандидата, а также категория и группа должностей гражданской службы, на которые он может быть назначен.

2.12. Информация о результатах конкурса направляется кандидатам письменным или, по выбору кандидата, электронным сообщением в 7-дневный срок со дня вынесения решения конкурсной комиссией и размещается на Карьерном портале Правительства Москвы (<http://talent.mos.ru>).

(в ред. [указа](#) Мэра Москвы от 16.12.2013 N 133-УМ)

2.13. 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.

2.14. Кандидат вправе одновременно участвовать в нескольких конкурсах и быть включенным в кадровый резерв по решению конкурсных комиссий нескольких государственных органов.

### 3. Организация работы с кадровым резервом

3.1. На должности гражданской службы назначаются кандидаты, состоящие в кадровом резерве, в установленном порядке.

3.2. Численность лиц, состоящих в кадровом резерве государственного органа, не может превышать 30% от установленной предельной численности гражданских служащих данного государственного органа.

(п. 3.2 в ред. [указа](#) Мэра Москвы от 16.12.2013 N 133-УМ)

3.3. В случае если в Аппарат Мэра и Правительства Москвы внесено представление на кандидата, не состоящего в кадровом резерве, либо направлен запрос на поиск и подбор кандидатов на вакантную должность, несмотря на наличие в кадровом резерве кандидатов на соответствующую должность, в Аппарат Мэра и Правительства Москвы дополнительно представляется письменное обоснование отказа от представления кандидатур, состоящих в кадровом резерве.

3.4. На исполнение обязанностей на должностях гражданской службы категории "руководители" по решению представителя нанимателя назначаются гражданские служащие, включенные в кадровый резерв для замещения должностей соответствующей категории и группы.

(в ред. [указа](#) Мэра Москвы от 27.10.2015 N 68-УМ)

3.5. Срок пребывания лица в кадровом резерве составляет 3 года.

3.6. Основаниями исключения из кадрового резерва государственного органа являются:

а) личное заявление;

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

в) представление подложных документов или заведомо ложных сведений о себе при прохождении процедуры включения в кадровый резерв;

г) достижение предельного возраста нахождения на гражданской службе;

д) нахождение в кадровом резерве более 3 лет;

е) назначение на должность гражданской службы соответствующей категории и группы должностей гражданской службы, а также назначение на должность гражданской службы нижестоящей категории или нижестоящей группы должностей гражданской службы;

(в ред. [указов](#) Мэра Москвы от 16.12.2013 [N 133-УМ](#), от 27.10.2015 [N 68-УМ](#))

ж) увольнение гражданского служащего по инициативе представителя нанимателя.