УДК 331.108.2

Архипова Юлия Сергеевна – начальник группы кадровой и воспитательной работы ФГКУ «Специализированная пожарно-спасательная часть Федеральной противопожарной службы по Хабаровскому краю» (г. Хабаровск). *E-mail: a-2007-yulia@yandex.ru*
Ланец Тамара Николаевна – канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента и предпринимательского права Дальневосточного института управления – филиала РАНХиГС (г. Хабаровск). *E-mail: tamlan@yandex.ru*

Ю.С. Архипова
Т.Н. Ланец
Yu.S. Arkhipova
T.N. Lanets

Организация и опыт работы с кадровым резервом на государственной службе иных видов

Формирование и оптимальное использование кадрового резерва рассматривается как одно из приоритетных направлений государственной кадровой политики. Наличие резерва кадров позволяет обеспечить замещение вакантных должностей в случае достижения государственным служащим предельного возраста, увольнения, отпуска, естественного выбытия, а также структурных преобразований самих органов управления. Однако нормативная правовая база работы с резервом кадров остается одним из наиболее дискуссионных вопросов кадровой политики на государственной службе. В статье проводится сравнительный анализ способов формирования и видов кадрового резерва на государственной гражданской службе и государственной службе иных видов. На примере федеральной противопожарной службы государственной противопожарной службы, выявлена специфика подготовки лиц, находящихся в резерве МЧС России, предложены способы решения проблем, связанных с противоречиями в законодательстве федерального и ведомственного уровня.

Organization and experience with the skilled reserve on the government service of another types

Formation and optimal use of skilled reserve is regarded as one of the priority directions of the public skilled policy. The presence of skilled reserve allows to provide substituting for vacant positions in case of achievement by the civil servant of maximum age, discharge, vacation, natural leaving, and also structural transformations of organs of management. However the normative legal base of skilled reserve work remains one of the most debatable questions of skilled politics on the government service. The article presents a comparative analysis of the methods of formation and types of skilled reserve of the civil service

and public service of other species on the example of the Federal Fire Service of the State fire service, revealed the specifics of training for those who are in reserve of the Ministry of Emergency Situations (MES) of Russia, proposed solutions to the problems associated with the contradictions in the law of federal and departmental level.

Ключевые слова: *государственная служба, федеральная противопожарная служба, государственная противопожарная служба, кадровый резерв, формирование кадрового резерва, работа с кадровым резервом.*

Keywords: *public service, federal fire service, public fire service, personnel allowance, forming of a personnel allowance, work with a personnel allowance.*

Формирование и оптимальное использование кадрового резерва рассматривается как одно из приоритетных направлений государственной кадровой политики. Наличие резерва кадров позволяет обеспечить замещение вакантных должностей в случае достижения государственным служащим предельного возраста, увольнения, отпуска, естественного выбытия, а также структурных преобразований самих органов управления. Однако нормативная правовая база работы с резервом кадров остается одним из наиболее дискуссионных вопросов кадровой политики на государственной службе.

В статье проводится сравнительный анализ способов формирования и видов кадрового резерва государственной гражданской службы и государственной службы иных видов на примере федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы, выявлена специфика подготовки лиц, находящихся в резерве МЧС России, предложены способы решения проблем, связанных с противоречиями в законодательстве федерального и ведомственного уровня.

Кадровый резерв представляет собой специально сформированную группу перспективных граждан из числа высококвалифицированных специалистов для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы, обладающих необходимыми для замещения этих должностей профессиональными, деловыми, личностными и морально-этическими качествами.

Формирование и оптимальное использование кадрового резерва рассматривается как одно из приоритетных направлений государственной кадровой политики, как способ оперативного реагирования государственного аппарата на потребности в формировании и функционировании органов государственной власти.Наличие резерва кадров позволяет обеспечить замещение вакантных должностей в случае достижения государственным служащим предельного возраста, увольнения, отпуска, естественного выбытия, а также структурных преобразований самих органов управления.

Принятые на федеральном уровне нормативные правовые акты по проблемам формирования и использования кадрового резерва создали необходимую законодательную основу для становления системы работы с кадровым резервом на государственной службе. Вместе с тем, нормативная правовая база работы с резервом кадров остается одним из наиболее дискуссионных вопросов кадровой политики на государственной службе.

Рассмотрим порядок формирования кадрового резерва государственной гражданской службы и государственной службы иных видов на примере федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы (далее – ФПС ГПС) [1].

Система государственной службы включает в себя: государственную гражданскую службу; военную службу; государственную службу иных видов [2]. Разнообразие видов кадрового резерва зависит от вида государственной службы, для которой он создается.

В соответствии с Федеральным законом от 27.05.2003 №58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» для замещения должностей государственной службы создаются [3]:

- федеральный кадровый резерв;
- кадровый резерв субъекта Российской Федерации;
- кадровый резерв федерального государственного органа;
- кадровый резерв государственного органа субъекта Российской Федерации.

Структура кадрового резерва обусловлена особенностями и спецификой конкретного государственного органа. В органах государственной власти кадровый резерв, как правило, формируется на высшие, главные и ведущие должности государственной службы.

Так, федеральный кадровый резерв на гражданской службе формируется федеральным государственным органом по управлению государственной службой для замещения должностей федеральной гражданской службы высшей, главной и ведущей групп в порядке, определяемом Президентом РФ. Кадровый резерв субъекта Российской Федерации формируется государственным органом по управлению государственной службой субъекта Российской Федерации для замещения должностей гражданской службы субъекта Российской Федерации высшей, главной и ведущей групп из гражданских служащих (граждан), включенных в кадровые резервы государственных органов субъекта Российской Федерации. Кадровый резерв федерального государственного органа и кадровый резерв государственного органа субъекта Российской Федерации формируются соответствующим представителем нанимателя [3].

Законодательство Российской Федерации дает определение кадрового резерва на государственной гражданской службе, однако вопросы регулирования работы с кадровым резервом государственной службы иных видов на федеральном уровне не урегулированы. Из-за отсутствия федерального нормативного правового акта о кадровом резерве государственной службы иных видов в органах государственного управления

используются ведомственные нормативно-правовые акты по организации работы с кадровым резервом.

Служба в ФПС ГПС МЧС России отнесена к иным видам государственной службы. В Концепции кадровой политики МЧС России на период до 2020 г. отмечается, что работа с кадрами представляет собой «… одно из ответственных и многогранных направлений деятельности МЧС России, требующее комплексного решения управленческих, экономических, социальных, правовых, нравственных и психологических задач».Особое внимание в осуществлении кадровой политики отводится развитию управленческих кадров, основанному на стратегическом (перспективном) планировании, которое предполагает наличие концепции прогнозируемого развития деятельности организации, проектирование внедрения новых направлений работы в последующие годы, совершенствование технологической базы.

Служба в федеральной противопожарной службе – федеральная государственная служба, представляющая собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях:

- в федеральном органе исполнительной власти, уполномоченном на решение задач в области пожарной безопасности;
- территориальных органах федерального органа исполнительной власти в области пожарной безопасности – региональных центрах по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий;
- органах, уполномоченных решать задачи гражданской обороны и задачи по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций по субъектам Российской Федерации;
- подразделениях, организациях и учреждениях федерального органа исполнительной власти в области пожарной безопасности;
- а также на должностях, не являющихся должностями в федеральном органе исполнительной власти в области пожарной безопасности, подразделениях, в случаях и на условиях, которые предусмотрены настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами и (или) нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации [3].

Во исполнение решения коллегии МЧС России от 27.03.2013 г. №4/IV и ст. 79 Федерального закона от 23.05.2016 г. № 141-ФЗ и в соответствии с законодательством были разработаны и утверждены министром МЧС РФ «Методические рекомендации для организации работы с кадровым резервом» (№2-4-87-22-4 от 31.07.2013 г.) [4], которые определяют порядок формирования кадрового резерва для выдвижения на руководящие должности в МЧС России, а также организацию работы с военнослужащими спасательных воинских формирований МЧС России и сотрудниками федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы МЧС России, зачисленными в кадровый резерв.

Кадровый резерв для выдвижения на руководящие должности в МЧС России – это группа перспективных сотрудников, потенциально способных к руководящей деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым к должности, подвергшихся отбору и прошедших целевую квалификационную подготовку [5].

В соответствии с разработанными Методическими рекомендациями кадровый резерв ФПС ГПС МЧС России составляют:

- федеральный кадровый резерв МЧС России;
- ведомственный кадровый резерв МЧС России.

Федеральный кадровый резерв МЧС России (далее – федеральный кадровый резерв) – это кадровый резерв, сформированный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 13 декабря 2012 г. №1653 [6] для целенаправленной подготовки сотрудников и последующего выдвижения их на руководящие должности в МЧС России, подлежащие замещению высшими офицерами или высшим начальствующим составом ФПС ГПС. Федеральный кадровый резерв формируется Управлением Президента Российской Федерации по вопросам государственной службы и кадров на основании предложений руководства МЧС России.

Ведомственный кадровый резерв МЧС России (далее – ведомственный кадровый резерв) – это кадровый резерв, сформированный в порядке и на основе индивидуального отбора, комплексной оценки результатов служебной деятельности сотрудников, рекомендуемых к назначению на руководящие должности в МЧС России для их целенаправленной подготовки и последующего выдвижения на вышестоящие руководящие должности в МЧС России в соответствии с полномочиями руководителей (начальников) по назначению сотрудников на соответствующие руководящие должности за исключением указанных выше случаев.

Ведомственный кадровый резерв создается для замещения руководящих должностей, назначение на которые осуществляют:

- Министр Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий;
- начальник территориального органа МЧС России;
- начальник учреждения центрального подчинения МЧС России;
- начальник спасательного воинского формирования;
- начальник учреждения федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы.

Рассмотрим порядок формирования кадрового резерва государственной службы.

Включение граждан (гражданских служащих) в кадровый резерв государственного органа производится по результатам конкурса на включение в кадровый резерв государственного органа либо по результатам конкурса на замещения вакантной должности гражданской службы с согласия указанных граждан, а также по результатам аттестации служащих с их согласия либо в связи с сокращением должностей гражданской службы для гражданских служащих, увольняемых с гражданской службы, с их

согласия. Включение в кадровый резерв государственного органа гражданских служащих производится для замещения должностей гражданской службы той же группы должностей гражданской службы, к которой относится последняя замещаемая гражданским служащим должность гражданской службы. Конкурс на включение в кадровый резерв государственного органа проводится конкурсной комиссией государственного органа.

Несколько иначе осуществляется формирование кадрового резерва государственной службы иных видов. При формировании кадрового резерва государственной службы иных видов, в частности ФПС ГПС, используется назначение на должность вышестоящим руководством. Кроме того, как и на гражданской службе, имеются некоторые различия в механизме формирования федерального кадрового резерва и ведомственного кадрового резерва.

Формирование состава федерального кадрового резерва МЧС России осуществляется в три этапа:

первый этап – предварительный отбор кандидатов;

второй этап – рассмотрение кандидатов, предварительно отобранных для включения в федеральный кадровый резерв, на Центральной аттестационной комиссии МЧС России;

третий этап – утверждение списков кандидатов в федеральный кадровый резерв руководителем Администрации Президента Российской Федерации.

Ежегодно до 1 июля в Департамент кадровой политики МЧС России руководителями структурных подразделений центрального аппарата, территориальных органов и учреждений МЧС России представляются предложения по включению сотрудников кандидатами в федеральный кадровый резерв.

Целесообразно подчеркнуть, что при подборе кандидатур в состав кадрового резерва решающее значение должны иметь компетентность, профессиональная подготовка, опыт работы, организаторские, деловые, нравственные качества, возможности дальнейшего роста работника. В целях всестороннего изучения вопроса о возможности рекомендации сотрудника кандидатом в федеральный кадровый резерв кадровая служба готовит список документов, подтверждающий соответствие требованиям к замещению вакантной должности, уровень профессионализма служащего и его согласие на включение в кадровый резерв. Департамент кадровой политики МЧС России осуществляет взаимодействие с федеральными органами исполнительной власти, уполномоченными на проведение проверочных мероприятий лиц, включенных в федеральный кадровый резерв.

Отбор кандидатов для зачисления в ведомственный кадровый резервтерриториальных организаций МЧС России осуществляется руководителями организаций МЧС России совместно с кадровым

подразделением и психологическими службами государственного органа в соответствии с критериями отбора.

В соответствии с установленным порядком, ежегодно к 1 октября [4] руководителями организации представляются предложения по включению кандидатов в ведомственный кадровый резерв либо исключению из него в соответствующее кадровое подразделение.

В целях всестороннего изучения вопроса о возможности включения сотрудника в ведомственный кадровый резерв в кадровое подразделение представляются следующие документы:

- справка о результатах служебной деятельности за предшествующий год и за 1 полугодие текущего года;
- послужной список;
- справка о прохождении углубленного медицинского обследования (диспансеризации) за текущий год;
- рапорт о согласии кандидата на зачисление в резерв и др.

Кандидатуры сотрудников, представленные к зачислению в ведомственный кадровый резерв, рассматриваются соответствующими аттестационными комиссиями, которые принимают решение о зачислении в резерв либо исключении из него. Выписка из решения аттестационной комиссии в месячный срок направляется в соответствующее кадровое подразделение, доводится до сотрудника и приобщается к его личному делу. Срок пребывания лица в составе ведомственного кадрового резерва не более трех лет.

Департамент кадровой политики МЧС России и кадровые подразделения территориальных органов и организаций МЧС России ведут списки сотрудников, зачисленных в ведомственный кадровый резерв, составляют план повышения квалификации и график стажировки лиц, состоящих в ведомственном кадровом резерве.

Основными задачами формирования кадрового резерва и организации работы с ним являются:

- планирование кадрового резерва (на основе долгосрочного анализа кадровой ситуации и определения перечня руководящих должностей, по которым формируется кадровый резерв, определяется оптимальное количество сотрудников для подготовки к замещению данных должностей);
- совершенствование организации отбора наиболее подготовленных, квалифицированных и перспективных сотрудников, формирование для них индивидуальных схем карьерного роста;
- своевременное замещение должностей руководящего состава наиболее квалифицированными сотрудниками.

Планирование кадров на государственной службе позволяет оценить:

- потребность в замещении сотрудников по годам в связи с уходом на пенсию, увольнением, переходом на другие должности и т. д.;
- потребность в снижении численности, вследствие проведения модернизации и организационно штатных мероприятий;

- потребность увеличения численности личного состава в связи с расширением организации.

Основными задачами формирования резерва в ФПС ГПС и работы с ними являются:

- упорядочение механизма планирования продвижения сотрудников по службе;
- повышение эффективности подготовки руководящих кадров;
- своевременное замещение должностей руководящего состава наиболее квалифицированными сотрудниками;
- укрепление и стабилизация руководящих кадров, их преемственность.

При формировании кадрового резерва необходимо соблюдать определенные принципы работы:

- *Плановость.* Формирование резерва осуществляется на плановой основе с учетом прогнозируемой потребности в замещении соответствующих должностей с таким расчетом, чтобы резерв для выдвижения в 2 – 3 раза превышал эту потребность.
- *Гласность.* Зачисление в резерв производится с согласия самого сотрудника. Обсуждение кандидатуры на совещаниях производится в его присутствии. Зачисление в резерв объявляется приказом подразделения.
- *Преемственность.* При назначении на должность отдается предпочтение находящимся в резерве на выдвижение заместителям начальников служб.
- *Перспективность.* При оценке перспективности обязательно учитывается возраст, состояние здоровья, соответствие уровня и профиля образования предлагаемой вышестоящей должности, наличие опыта работы по предполагаемому виду деятельности, знание нормативных правовых актов. При определении перспективности кадровый аппарат учитывает, что срок пребывания сотрудника в резерве не должен превышать трех лет.
- *Последовательное, вертикальное продвижение по службе.* Этот принцип означает, что кандидата, состоящего в резерве для выдвижения, следует продвигать по служебной лестнице постепенно: с должности с меньшим объемом работы на должность с большим объемом работы. Это дает возможность более глубоко проверить деловые качества сотрудника, его умение руководить подчиненными.
- *Систематическое обновление.* Состав резерва следует периодически пересматривать и обновлять. Сотрудники, стоящие в резерве выдвигаются на вышестоящие должности, а в случае неудовлетворительного выполнения индивидуальной программы исключаются из резерва. На практике встречаются ситуации, когда лица, зачисленные в резерв и успешно выполнившие индивидуальную программу подготовки, по объективным причинам не назначаются на планируемую должность (отсутствие вакантной должности, сокращение штатов). В этом случае они могут вновь зачисляться в резерв на общих основаниях.

- *Перемещение по горизонтали (ротация).* Перемещение желательно проводить через 5 - 8 лет работы в одной должности. Исследования показывают, что если руководитель работает более указанного срока, у него вырабатывается консерватизм мышления, он перестает замечать недостатки коллектива, истощается запас энергии, снижается сила воздействия на подчиненных.

- *Принцип контроля.* Формы контроля могут быть различными: отчетность, личная беседа, заслушивание кандидатов на совещаниях.

Организация работы с сотрудниками, зачисленными в федеральный кадровый резерв, осуществляется в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 13 декабря 2012 г. №1653 «О федеральных кадровых резервах федеральных государственных органов, руководство деятельностью которых осуществляет Президент Российской Федерации». Департаментом кадровой политики МЧС России разрабатывается план работы с сотрудниками, включенными в федеральный кадровый резерв, а также график прохождения ими стажировок и повышения квалификации.

Лица, состоящие в федеральном кадровом резерве, проходят психофизиологическое обследование в Центре экстренной психологической помощи МЧС России, а также профессиональное тестирование в институте развития Академии гражданской защиты МЧС России.

Срок пребывания в федеральном кадровом резерве МЧС России составляет не более трех лет. Исключение из федерального кадрового резерва МЧС России осуществляется также в соответствии с положениями Указа Президента Российской Федерации от 13 декабря 2012 г. №1653.

Сотрудник, включенный в ведомственный кадровый резерв, и его непосредственный руководитель совместно с кадровым подразделением составляют индивидуальный план профессионального развития сотрудника, включенного в кадровый резерв (далее – план).

План утверждается руководителем организации МЧС России или уполномоченным им должностным лицом в соответствии с утвержденными функциональными обязанностями. План составляется на весь срок пребывания сотрудника в кадровом резерве и предусматривает прохождение курса теоретической и практической подготовки.

Теоретическая подготовка резервиста включает в себя:

- обучение по программам дополнительного профессионального образования в образовательных учреждениях МЧС России либо образовательных учреждениях субъектов Российской Федерации по направлениям профессиональной деятельности;
- участие в командно-штабных и оперативно-штабных учениях;
- участие в учебно-методических сборах, научно-практических конференциях по направлениям деятельности министерства.

Практическая подготовка резервиста включает в себя:

- всевозможные стажировки либо исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя (отпуск, болезнь, командировка и т. д.) по соответствующей должности;

- участие в работе комиссий по проверке деятельности организаций МЧС России и оказание им практической помощи;
- участие в подготовке проектов нормативных правовых актов, документов по совершенствованию деятельности организаций МЧС России для рассмотрения на коллегиях и оперативных совещаниях, а также различных материалов для принятия управленческих решений;
- привлечение к организации и проведению мероприятий по профилю деятельности (специальности) предполагаемой к замещению должности;
- участие в ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций;
- овладение современными методиками управления и применения информационных технологий.

Стажировка проводится ежегодно в соответствии с графиком стажировок в течение всего периода нахождения в кадровом резерве. Срок проведения стажировки составляет не менее 7 дней. На период стажировки сотрудник освобождается от исполнения обязанностей по своей основной должности. Основанием для проведения стажировки является письменное распоряжение руководителя. Организация стажировки возлагается на кадровые подразделения, которые разрабатывают план проведения стажировки, назначают непосредственных руководителей стажировки, обеспечивают необходимые условия для ее прохождения, осуществляют контроль ее прохождения, участвуют в подведении итогов стажировки, анализируют и обобщают опыт данной работы.

По окончании стажировки сотрудником составляется отчет о результатах стажировки, который утверждается руководителем стажировки, и он же составляет отзыв о прохождении стажировки.

План стажировки с отметками о выполнении, отчет стажера и отзыв представляются в кадровое подразделение для приобщения к личному делу сотрудника.

По итогам выполнения индивидуального плана подготовки сотрудник, зачисленный в кадровый резерв, представляет ежегодно до 20 января письменный отчет руководителю (начальнику) организации МЧС России, который приобщается к личному делу. В случаях неудовлетворительного выполнения сотрудником индивидуальной программы подготовки он подлежит исключению из кадрового резерва.

Таким образом, изучение нормативно-правовой базы по работе с кадровым резервом МЧС России показывает, что работа кадровых органов с кадровым резервом весьма разнообразна, требует значительного внимания к этой категории государственных служащих.

В целях повышения эффективности деятельности кадрового органа ФГКУ «СПСЧ ФПС по Хабаровскому краю» по работе с ведомственным кадровым резервом ФПС ГПС МЧС России можно предложить следующие рекомендации.

Назначение на вакантную должность - заключительный этап процесса формирования и подготовки резерва кадров. С вступлением в силу

федерального закона от 23.05.2016 г. №141-ФЗ «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы» [1] сотрудник назначается на вышестоящую должность без прохождения в установленном порядке аттестации, в случае если данный сотрудник находился в ведомственном кадровом резерве ФПС ГПС МЧС России по данной должности, что расширяет мотивацию включенных в резерв сотрудников. Кадровым подразделениям необходимо проводить информирование личного состава и при назначении на должности учитывать данное преимущество резервистов.

Из-за отсутствия федерального нормативного правового акта о кадровом резерве государственной службы иных видов, в МЧС России используется ведомственный нормативно-правовой акт по организации работы кадрового резерва, а именно - Методические рекомендации по работе с кадровым резервом. В связи с принятием 23 мая 2016 г. нового Федерального закона № 141-ФЗ в нормативной базе возникли определенные противоречия в работе с кадровым резервом.

Так, например, в соответствии с п. 7. ст. 31. Федерального закона № 141-ФЗ возложение временного исполнения служебных обязанностей по должности среднего или старшего начальствующего состава на сотрудников ФПС, замещающих должности рядового или младшего начальствующего состава, не допускается.

Это означает, что сотрудники, имеющие специальные звания от рядового внутренней службы до старшего прапорщика внутренней службы и находящиеся в кадровом резерве на должности офицерского состава от младшего лейтенанта внутренней службы до полковника внутренней службы, не могут временно исполнять обязанности по этим видам должностей или в некоторых случаях не пройти стажировку.

Кроме того, на основании директивы Департамента кадровой политики МЧС России принято считать нецелесообразным назначение лиц старше 29 лет на должности среднего и старшего начальствующего состава с присвоением первых специальных званий. Тем самым введено ограничение по возрасту при назначении на определенные должности сотрудников ФПС. Однако этот факт не нашел своего отражения в регламентирующих документах по организации работы с ведомственным кадровым резервом в МЧС России.

На основании вышеизложенного, а также других должностных регламентов возникающие противоречия в системе МЧС России требуют со стороны руководящего состава различных пояснений, что, в свою очередь, отражается на эффективности работы ведомственного кадрового резерва в органах ФПС ГПС МЧС России. Таким образом, имеющаяся нормативно-правовая база по формированию кадрового резерва и практика работы с резервом требует дальнейшего развития и совершенствования.

Литература и источники:

1. О службе в Федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : федеральный закон от 23.05.2016 г. № 141-ФЗ [Электронный ресурс] // Правовой сервер «Консультант Плюс» –.– Режим доступа: www.consultant.ru

2. О системе государственной службы Российской Федерации : федеральный закон от 27.05.2003 г. № 58-ФЗ (в ред. от 13.07.2015 № 262-ФЗ, п.1).

3. О государственной гражданской службе Российской Федерации : федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ. Текст с изм. и доп. на 2014 г. – Ст. 64.

4. О федеральных кадровых резервах федеральных государственных органов, руководство деятельностью которых осуществляет Президент Российской Федерации : указ Президента РФ от 13.12.2012г. № 1653 [Электронный ресурс] // Правовой сервер «Консультант Плюс» –.– Режим доступа: www.consultant.ru

5. О работе с кадровым резервом для выдвижения на руководящие должности в МЧС России и организацию работы с военнослужащими спасательных воинских формирований МЧС России и сотрудниками ФПС ГПС, зачисленными в кадровый резерв : методические рекомендации МЧС России от 312.07.2013 г. №2-4-87-22-4 [Электронный ресурс] // Единая ведомственная электронная библиотека МЧС России Интранет.