



**ПРАВИТЕЛЬСТВО  
ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

07.11.2017

№ 377-пп

г. Тверь

**О внесении изменений в постановление  
Правительства Тверской области  
от 03.02.2015 № 45-пп**

Правительство Тверской области постановляет:

1. Внести в Положение о кадровом резерве на государственной гражданской службе Тверской области, утвержденное постановлением Правительства Тверской области от 03.02.2015 № 45-пп «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Тверской области и признании утратившим силу постановления Администрации Тверской области от 05.11.2003 № 373-па», изменения, изложив его в новой редакции (прилагается).

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания и подлежит официальному опубликованию.

**Губернатор  
Тверской области**



**И.М. Руденя**

Приложение  
к постановлению Правительства  
Тверской области  
от 07.11.2017 № 377-пп

«Приложение  
к постановлению Правительства  
Тверской области  
от 03.02.2015 № 45-пп

Положение  
о кадровом резерве на государственной гражданской службе  
Тверской области

Раздел I  
Общие положения

1. Настоящее Положение о кадровом резерве на государственной гражданской службе Тверской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации»), Указом Президента Российской Федерации от 01.03.2017 № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа», законом Тверской области от 21.06.2005 № 89-ЗО «О государственной гражданской службе Тверской области» и определяет порядок формирования кадрового резерва Тверской области и кадровых резервов органов государственной власти Тверской области и государственных органов Тверской области (далее совместно – государственные органы), а также работы с данными резервами.

2. Основными целями формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе Тверской области (далее соответственно – Резерв, гражданская служба) являются:

- а) обеспечение равного доступа граждан Российской Федерации к гражданской службе;
- б) своевременное замещение должностей гражданской службы;
- в) формирование высокопрофессионального кадрового состава гражданской службы;
- г) реализация государственной кадровой политики в сфере государственной гражданской службы Российской Федерации;
- д) содействие должностному росту государственных гражданских служащих Тверской области (далее - гражданские служащие).

3. Принципами формирования Резерва являются:

- а) добровольность включения в Резерв;
- б) гласность при формировании Резерва;
- в) соблюдение равенства прав граждан при формировании Резерва;
- г) приоритетность формирования кадрового резерва на конкурсной основе;
- д) учет текущей и перспективной потребности в замещении должностей гражданской службы в государственном органе;
- е) взаимосвязь должностного роста гражданских служащих с результатами оценки их профессионализма и компетентности;
- ж) персональная ответственность руководителя государственного органа (далее – представитель нанимателя) за качество отбора гражданских служащих (граждан) для включения в Резерв и создание условий для должностного роста гражданских служащих;
- з) объективность оценки профессиональных и личностных качеств гражданских служащих (граждан), претендующих на включение в Резерв, с учетом опыта их работы в федеральных государственных органах, государственных органах субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, организациях.

4. В Резерв включаются гражданские служащие (граждане), соответствующие квалификационным требованиям и обладающие необходимыми профессиональными и личностными качествами для их назначения на должности гражданской службы.

5. Резерв состоит из кадрового резерва Тверской области и кадровых резервов государственных органов.

6. От имени Правительства Тверской области решения, предусмотренные настоящим Положением (за исключением решений о включении гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв Правительства Тверской области или об исключении из кадрового резерва Правительства Тверской области на должности гражданской службы высшей группы должностей категории «руководители»), оформляются приказами руководителя аппарата Правительства Тверской области.

7. Управление государственной службы и кадров аппарата Правительства Тверской области осуществляет:

- а) координацию деятельности исполнительных органов государственной власти Тверской области по формированию кадровых резервов данных органов;
- б) методическое обеспечение деятельности иных государственных органов по формированию кадровых резервов данных органов.

## Раздел II

### Общий порядок формирования кадрового резерва государственного органа

8. Кадровый резерв государственного органа формируется соответствующим представителем нанимателя.

9. Включение гражданских служащих (граждан) в кадровый резерв государственного органа производится с указанием группы должностей гражданской службы, на которые они могут быть назначены.

10. Производится включение в кадровый резерв государственного органа:

а) граждан, претендующих на замещение вакантной должности гражданской службы:

по результатам конкурса на включение в кадровый резерв;

по результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы с согласия указанных граждан;

б) гражданских служащих, претендующих на замещение вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста:

по результатам конкурса на включение в кадровый резерв;

по результатам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы с согласия указанных гражданских служащих;

по результатам аттестации в соответствии с пунктом 1 части 16 статьи 48 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» с согласия указанных гражданских служащих;

в) гражданских служащих, увольняемых с гражданской службы:

по основанию, предусмотренному пунктом 8.2 или 8.3 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», – по решению представителя нанимателя государственного органа, в котором сокращаются должности гражданской службы, либо государственного органа, которому переданы функции упраздненного государственного органа, с согласия указанных гражданских служащих;

по одному из оснований, предусмотренных частью 1 статьи 39 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», с согласия указанных гражданских служащих.

11. Гражданские служащие (граждане), которые указаны в абзаце третьем подпункта «а» и в абзаце третьем подпункта «б» пункта 10 настоящего раздела и которые не стали победителями конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, однако профессиональные и личностные качества которых получили высокую оценку конкурсной комиссии, по рекомендации этой комиссии с их согласия включаются в кадровый резерв для замещения должностей гражданской службы той же группы, к которой относилась вакантная должность гражданской службы, на замещение которой проводился конкурс.

Решение о включении гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв оформляется в течение 14 дней со дня проведения конкурса на замещение вакантной должности правовым актом государственного органа, подготавливаемым подразделением по вопросам государственной службы и кадров государственного органа (далее – кадровая служба).

12. Гражданские служащие, которые указаны в абзаце четвертом подпункта «б» пункта 10 настоящего раздела и которые по результатам аттестации признаны аттестационной комиссией соответствующими замещаемым должностям гражданской службы и рекомендованы ею к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста, с их согласия включаются в кадровый резерв в течение одного месяца после проведения аттестации.

13. Включение в кадровый резерв государственного органа гражданского служащего в соответствии с подпунктом «в» пункта 10 настоящего раздела производится для замещения должности гражданской службы той же группы должностей гражданской службы, к которой относится последняя замещаемая гражданским служащим должность гражданской службы.

14. Гражданский служащий (гражданин) может состоять в кадровом резерве в нескольких государственных органах.

Нахождение гражданского служащего (гражданина) в кадровом резерве государственного органа не должно превышать трех лет по одной и той же группе должностей гражданской службы.

15. В кадровый резерв государственного органа не может быть включен гражданский служащий, имеющий дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 2 или 3 части 1 статьи 57 либо пунктом 2 или 3 статьи 59.1 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

### Раздел III

#### Конкурс на включение в кадровый резерв государственного органа

16. Конкурс на включение в кадровый резерв государственного органа (далее – конкурс) объявляется по решению представителя нанимателя.

Конкурс проводится на высшую, главную, ведущую, старшую и младшую группы должностей гражданской службы всех категорий.

17. Право на участие в конкурсе имеют граждане, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие иным установленным законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе требованиям к гражданским служащим.

Гражданский служащий вправе участвовать в конкурсе на общих основаниях независимо от того, какую должность он замещает на период проведения конкурса.

18. В государственном органе проведение конкурса на включение в кадровый резерв осуществляется конкурсной комиссией, образованной для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, в соответствии с порядком ее работы.

19. На официальных сайтах государственного органа и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети Интернет размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация о конкурсе:

а) группа должностей гражданской службы для включения в кадровый резерв государственного органа, на которые объявлен конкурс;

б) квалификационные требования к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или стажу (опыту) работы по специальности, направлению подготовки, общие квалификационные требования к профессиональным знаниям и умениям, необходимым для исполнения должностных обязанностей;

в) требования к личным качествам, предъявляемые к претендентам на замещение данной группы должностей;

г) место и время приема документов, подлежащих представлению для участия в конкурсе;

д) условия прохождения гражданской службы;

е) срок, до истечения которого принимаются указанные документы;

ж) предполагаемая дата проведения конкурса;

з) место и порядок его проведения;

и) другие информационные материалы, установленные законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

20. Гражданин, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в государственный орган, в котором проводится конкурс:

а) личное заявление;

б) заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации, с фотографией;

в) копию паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс);

г) документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, квалификацию и стаж работы:

копию трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые), заверенную нотариально или кадровой службой по месту службы (работы), либо иные документы, подтверждающие служебную (трудовую) деятельность гражданина;

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 службы (работы);

д) документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению;

е) иные документы, предусмотренные законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

21. Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе, проводимом в государственном органе, в котором он замещает должность гражданской службы, подает заявление на имя представителя нанимателя.

22. Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе, проводимом в ином государственном органе, представляет в этот государственный орган заявление на имя представителя нанимателя и заполненную, подписанную и заверенную кадровой службой государственного органа, в котором он замещает должность гражданской службы, анкету по форме, утвержденной Правительством Российской Федерации, с фотографией.

23. Документы, указанные в пунктах 20 – 22 настоящего раздела, в течение 21 календарного дня со дня размещения объявления об их приеме на официальных сайтах государственного органа и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети Интернет представляются в государственный орган гражданским служащим (гражданином) лично, посредством направления по почте или в электронном виде с использованием указанной информационной системы и при наличии технической возможности.

24. Гражданский служащий (гражданин) не допускается к участию в конкурсе в случае его несоответствия квалификационным требованиям для замещения должностей гражданской службы, на включение в кадровый резерв для замещения которых объявлен конкурс, а также требованиям к гражданским служащим, установленным законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

25. Гражданский служащий не допускается к участию в конкурсе в случае наличия у него дисциплинарного взыскания, предусмотренного пунктом 2 или 3 части 1 статьи 57 либо пунктом 2 или 3 статьи 59.1 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

26. Достоверность сведений, представленных гражданином в государственный орган, подлежит проверке. Сведения, представленные в

электронном виде, подвергаются автоматизированной проверке в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

27. Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления, несоответствие сведений, содержащихся в копиях документов, их оригиналам являются основанием для отказа в допуске гражданского служащего (гражданина) к участию в конкурсе.

28. Гражданский служащий (гражданин), не допущенный к участию в конкурсе в соответствии с пунктом 24, 25 или 27 настоящего раздела, информируется представителем нанимателя о причинах отказа в участии в конкурсе в письменной форме. В случае если гражданский служащий (гражданин) представил документы для участия в конкурсе в электронном виде, извещение о причинах отказа в участии в конкурсе направляется ему при наличии технической возможности в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы.

Гражданский служащий (гражданин), не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

29. Решение о дате, месте и времени проведения конкурса принимается представителем нанимателя. Конкурс проводится не позднее чем через 30 календарных дней после дня завершения приема документов для участия в конкурсе.

30. Государственный орган не позднее чем за 15 календарных дней до даты проведения конкурса размещает на официальных сайтах государственного органа и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети Интернет информацию о дате, месте и времени его проведения, список кандидатов и направляет кандидатам соответствующие сообщения в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, – в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием указанной информационной системы и при наличии технической возможности.

31. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании документов, представленных ими, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по



должностям гражданской службы, на включение в кадровый резерв для замещения которых претендуют кандидаты.

32. Конкурсные процедуры и заседание конкурсной комиссии проводятся при наличии не менее двух кандидатов.

33. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа лиц, входящих в состав комиссии. Проведение заседания конкурсной комиссии с участием только лиц, входящих в состав комиссии и замещающих должности гражданской службы, не допускается. Лицо, входящее в состав конкурсной комиссии, в случае возникновения у него конфликта интересов, который может повлиять на его объективность при голосовании, обязан заявить об этом и не должен участвовать в заседании конкурсной комиссии. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием большинством голосов лиц, входящих в состав конкурсной комиссии и присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

34. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата (кандидатов) и является основанием для включения кандидата (кандидатов) в кадровый резерв государственного органа для замещения должностей гражданской службы соответствующей группы либо отказа во включении кандидата (кандидатов) в кадровый резерв государственного органа.

Результаты голосования и решение конкурсной комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и лицами, входящими в состав конкурсной комиссии, принимавшими участие в заседании.

35. Сообщения о результатах конкурса в течение 7 календарных дней со дня его завершения направляются кандидатам в письменной форме, при этом кандидатам, которые представили документы для участия в конкурсе в электронном виде, – в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, с использованием государственной информационной системы в области государственной службы при наличии технической возможности.

Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на официальных сайтах государственного органа и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

36. По результатам конкурса не позднее 14 календарных дней со дня принятия конкурсной комиссией решения издается правовой акт государственного органа о включении в кадровый резерв государственного органа кандидата (кандидатов), в отношении которого (которых) принято соответствующее решение.

37. Выписка из протокола заседания конкурсной комиссии, содержащая решение конкурсной комиссии об отказе во включении кандидата в кадровый резерв государственного органа, выдается кадровой

службой кандидату лично либо по его письменному заявлению направляется ему заказным письмом не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления.

38. Кандидат вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

39. Документы гражданских служащих (граждан), не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, которым было отказано во включении в кадровый резерв государственного органа, могут быть возвращены им по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в архиве государственного органа, после чего подлежат уничтожению. Документы для участия в конкурсе, представленные в электронном виде, хранятся в течение трех лет, после чего подлежат удалению.

40. 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.

#### Раздел IV

##### Порядок работы с кадровым резервом государственного органа

41. Кадровый резерв государственного органа формируется кадровой службой.

42. На каждого гражданского служащего (гражданина), включаемого в кадровый резерв государственного органа, кадровой службой подготавливается в электронном виде справка по форме, утверждаемой Правительством Российской Федерации.

43. Копия правового акта государственного органа о включении гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв или об исключении гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва направляется (выдается) кадровой службой государственного органа гражданскому служащему (гражданину) в течение 14 календарных дней со дня издания этого акта.

Копии соответствующих правовых актов хранятся в личных делах гражданских служащих.

44. Сведения о гражданских служащих (гражданах), включенных в кадровый резерв государственного органа, размещаются на официальных сайтах государственного органа и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

45. Профессиональное развитие гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве государственного органа, осуществляется государственным органом, в котором гражданский служащий (гражданин) включен в кадровый резерв.

46. Информация о мероприятиях по профессиональному развитию гражданского служащего, состоящего в кадровом резерве государственного органа, отражается в справке, указанной в пункте 42 настоящего раздела.

47. Назначение гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве государственного органа, на вакантную должность гражданской службы осуществляется с его согласия по решению соответствующего представителя нанимателя в пределах группы должностей гражданской службы, для замещения которых гражданский служащий (гражданин) включен в кадровый резерв.

48. Кадровая служба государственного органа:

а) ведет учет кадрового резерва государственного органа по форме согласно приложению;

б) ежегодно анализирует работу с кадровым резервом государственного органа и определяет потребность в его формировании.

## Раздел V

### Использование кадрового резерва государственного органа

49. Вакантные должности гражданской службы замещаются по решению представителя нанимателя гражданскими служащими (гражданами), состоящими в кадровом резерве государственного органа.

При отказе гражданских служащих (граждан), состоящих в кадровом резерве государственного органа, от предложенных должностей вакантные должности гражданской службы замещаются по конкурсу в соответствии со статьей 22 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

50. Письменное предложение о замещении вакантной должности гражданской службы гражданскому служащему (гражданину), состоящему в кадровом резерве государственного органа, передается лично либо направляется по почте с уведомлением о вручении в течение 7 календарных дней со дня принятия решения представителем нанимателя.

Отсутствие в течение 10 календарных дней со дня получения предложения о замещении вакантной должности гражданской службы гражданским служащим (гражданином), состоящим в кадровом резерве государственного органа, письменного согласия или письменного отказа от предложенной для замещения вакантной должности гражданской службы признается отказом от предложения о назначении на должность гражданской службы.

51. Письменное предложение о замещении вакантной должности гражданской службы направляется не более двух раз гражданскому служащему (гражданину), состоящему в кадровом резерве государственного органа.

## Раздел VI

### Основания исключения из Резерва

52. Основаниями исключения гражданского служащего из кадрового резерва государственного органа являются:

- а) личное заявление;
- б) назначение гражданского служащего на вакантную должность гражданской службы в порядке должностного роста из кадрового резерва государственного органа в пределах группы должностей гражданской службы, для замещения которых гражданский служащий включен в кадровый резерв;
- в) назначение гражданского служащего, замещающего должность гражданской службы на условиях срочного служебного контракта, на вакантную должность гражданской службы из кадрового резерва государственного органа;
- г) назначение на должность гражданской службы в пределах группы должностей гражданской службы, для замещения которых гражданский служащий включен в кадровый резерв в соответствии с подпунктом «в» пункта 10 раздела II настоящего Положения;
- д) понижение гражданского служащего в должности гражданской службы в соответствии с пунктом 3 части 16 статьи 48 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;
- е) повторный отказ гражданского служащего от замещения вакантной должности гражданской службы, предложенной ему в порядке должностного роста;
- ж) увольнение гражданского служащего с гражданской службы, за исключением случаев увольнения по основаниям, предусмотренным статьей 35, пунктами 8.2 и 8.3 части 1 статьи 37 и частью 1 статьи 39 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;
- з) совершение дисциплинарного проступка, за который к гражданскому служащему применено дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 3 части 1 статьи 57 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;
- и) непрерывное пребывание в кадровом резерве более трех лет;
- к) наступление обстоятельств, предусмотренных частями 2, 3 статьи 39 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

53. Основаниями исключения гражданина из кадрового резерва государственного органа являются:

- а) личное заявление;
- б) назначение на должность гражданской службы в пределах группы должностей гражданской службы, для замещения которых гражданин включен в кадровый резерв;

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

г) признание гражданина недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

д) наличие заболевания, препятствующего поступлению на государственную гражданскую службу Тверской области и подтвержденного заключением медицинской организации;

е) достижение предельного возраста пребывания на государственной гражданской службе Российской Федерации, установленного статьей 25.1 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

ж) осуждение гражданина к наказанию, исключающему возможность поступления на государственную гражданскую службу Тверской области, по приговору суда, вступившему в законную силу;

з) выход гражданина из гражданства Российской Федерации или приобретение гражданства другого государства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации;

и) признание гражданина полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

к) применение к гражданину административного наказания в виде дисквалификации;

л) непрерывное пребывание в кадровом резерве более трех лет.

54. Исключение гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва государственного органа оформляется правовым актом государственного органа в течение 7 календарных дней со дня наступления оснований исключения из кадрового резерва.

55. Копия правового акта государственного органа об исключении гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва государственного органа направляется в управление государственной службы и кадров аппарата Правительства Тверской области в течение 7 календарных дней со дня его принятия.

56. Датой исключения гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва государственного органа является дата вступления в силу правового акта государственного органа об исключении гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва государственного органа или дата, непосредственно указанная в данном акте.

57. В случае исключения гражданского служащего (гражданина) из кадрового резерва государственного органа он исключается из кадрового резерва Тверской области.

Раздел VII  
Кадровый резерв Тверской области

58. Кадровый резерв Тверской области формируется на должности гражданской службы высшей, главной и ведущей групп из гражданских служащих (граждан), включенных в кадровые резервы государственных органов, по предложениям руководителей государственных органов.

59. Кадровый резерв Тверской области формируется государственным органом по управлению государственной службой Тверской области в соответствии с законодательством Тверской области.».