



ПОСТАНОВЛЕНИЕ ГУБЕРНАТОРА ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

От 12.05.2017

г. Вологда

№ 134

Об утверждении Положения о резерве управленческих кадров Вологодской области

В целях совершенствования работы с резервом управленческих кадров области

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о резерве управленческих кадров Вологодской области (прилагается).
2. Признать утратившими силу постановления Губернатора области:
от 28 января 2009 года № 31 «Об утверждении Положения о резерве управленческих кадров в Вологодской области»;
от 12 апреля 2011 года № 235 «О внесении изменения в постановление Губернатора области от 28 января 2009 года № 31 «Об утверждении Положения о резерве управленческих кадров в Вологодской области»;
от 16 января 2014 года № 6 «О внесении изменения в постановление Губернатора области от 28 января 2009 года № 31 «Об утверждении Положения о резерве управленческих кадров в Вологодской области».
3. Настоящее постановление вступает в силу по истечении 10 дней со дня его официального опубликования.

По поручению Губернатора области
первый заместитель
Губернатора области

128764.docaei

А.В. Кольцов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
Губернатора области
от 12.05.2017 № 134

ПОЛОЖЕНИЕ О РЕЗЕРВЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Основные положения

1.1. Положение о резерве управленческих кадров Вологодской области (далее - Положение) определяет принципы и порядок формирования резерва управленческих кадров в Вологодской области (далее - резерв управленческих кадров), а также порядок организации работы с ним.

1.2. Резерв управленческих кадров формируется в целях эффективного функционирования оптимальной структуры государственного и муниципального управления и создания качественного управленческого состава в области.

1.3. Резерв управленческих кадров формируется на три резервируемые группы должностей:

1) руководящие должности в органах исполнительной государственной власти области:

государственные должности области;

должности государственной гражданской службы области в органах исполнительной государственной власти области, относящиеся к категории «руководители» высшей и главной групп;

2) руководящие должности в законодательном (представительном) органе государственной власти области (должности государственной гражданской службы области, относящиеся к категории «руководители» высшей и главной групп), а также должностные лица местного самоуправления и руководящие должности в органах местного самоуправления (высшие и главные должности муниципальной службы);

3) руководящие должности в государственных предприятиях области, в учреждениях области и других организациях, 25 и более процентов акций (доля, составляющая 25 и более процентов уставного капитала) которых находятся в собственности области (руководители, заместители руководителей всех уровней).

1.4. Резерв управленческих кадров формируется с учетом потребности в резерве на указанные группы должностей на основании мониторинга кадрового состава органов государственной власти, инициированного Департаментом государственной службы и кадровой политики области (далее – уполномоченный орган).

1.5. Включение лица в резерв управленческих кадров осуществляется на конкурсной основе (далее – конкурс) и принимается комиссией по формирова-

нию и подготовке резерва управленческих кадров в Вологодской области (далее – комиссия), состав и Положение о которой утверждены постановлением Губернатора области от 29 декабря 2008 года № 536.

1.6. Резерв управленческих кадров формируется на 3 года.

1.7. Решением комиссии по итогам проведения конкурсных процедур кандидаты распределяются по уровням готовности к занятию руководящих должностей:

«высший» - компетенции, стаж работы и общий уровень подготовки достаточны для назначения на вышестоящую управленческую должность;

«базовый» - после прохождения дополнительной профессиональной переподготовки, по итогам и с учетом тестирования кандидат может претендовать на занятие вышестоящей управленческой должности;

«перспективный» - перспективные (в том числе молодые) руководители, которые после получения дополнительного профессионального образования, профессиональной переподготовки, стажировки в профильных органах исполнительной государственной власти области и структурных подразделениях Правительства области, представительных (законодательных) органах, администрациях муниципальных образований области по итогам и с учетом сдачи соответствующих экзаменов и тестирования могут претендовать на замещение управленческих должностей, в том числе в порядке должностного роста.

Распределение кандидатов по указанным уровням резерва управленческих кадров внутри резервируемой группы пересматривается комиссией ежегодно с учетом их профессионального и личностного развития, профессиональных достижений, стажа работы, выполнения индивидуального плана подготовки и другое.

1.8. Включение лица в резерв управленческих кадров не влечет за собой обязательное назначение его на вышестоящие должности.

1.9. Списочный (персональный) состав резерва управленческих кадров размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте уполномоченного органа.

1.10. Численность резерва управленческих кадров области определяется исходя из текущей и перспективной потребности в кадрах управления для различных уровней и сфер государственного управления и местного самоуправления.

1.11. Порядок дополнительного набора резерва управленческих кадров аналогичен порядку его формирования.

2. Принципы формирования резерва управленческих кадров

2.1. Формирование резерва управленческих кадров осуществляется на основе следующих принципов:

равного доступа граждан, владеющих государственным языком Российской Федерации, к участию в конкурсе для зачисления в резерв управленческих кадров независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не свя-

занных с профессиональными и деловыми качествами;

обеспечения взаимосвязи резерва управленческих кадров области с резервами управленческих кадров федерального и муниципального уровней;

перспективности – приоритетного учета участников резерва управленческих кадров при проведении процедур замещения должностей, указанных в пункте 1.3 настоящего Положения.

плановности - заблаговременного планового подбора и подготовки кандидатов к замещению вышестоящих управленческих должностей;

добровольности включения в резерв управленческих кадров;

развития - постоянного совершенствования личностно-профессиональных ресурсов;

объективности оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов с учетом имеющегося у них опыта работы на руководящих должностях;

открытости процедуры отбора кандидатов, исключения коррупционной составляющей, в том числе протекционизма;

доступности информации о резерве управленческих кадров.

3. Условия проведения конкурса на включение в резерв управленческих кадров

3.1. В резерв управленческих кадров включаются лица, имеющие управленческий опыт, успешно проявившие себя в сфере профессиональной и общественной деятельности, обладающие необходимыми профессиональными и личностными качествами и успешно прошедшие конкурсный отбор на основании установленных критериев.

3.2. К участию в конкурсе по формированию резерва управленческих кадров допускаются граждане Российской Федерации, соответствующие следующим требованиям:

высшее образование;

отсутствие судимости (неснятой либо непогашенной);

отсутствие дисквалификации (для кандидатов, занимающих (занимавших) руководящие должности на предприятиях и в учреждениях);

наличие управленческого опыта: для высшего и базового уровней - не менее 5 лет; для перспективного уровня - не менее 3 лет.

3.3. Кандидат, имеющий управленческий опыт согласно вышеуказанным требованиям, вправе на общих основаниях участвовать в конкурсе независимо от того, какую должность он замещает на момент подачи документов.

3.4. Рекомендуемый возраст участников резерва управленческих кадров - от 25 до 50 лет.

3.5. Повторное включение в резерв управленческих кадров лиц, исключенных ранее в связи с назначением на вышестоящую должность или на должность с большим объемом полномочий, возможно не ранее чем через один год в случае успешного исполнения управленческих обязанностей на новом месте работы.

3.6. Допускается включение в резерв управленческих кадров временно неработающих лиц, находящихся в этом статусе не более 1 года и обладающих подтвержденными управленческими компетенциями, профессиональными дос-

тижениями и стажем работы.

3.7. Конкурсный отбор кандидатов осуществляется в соответствии с Методикой оценки профессионально-личностных компетенций кандидатов в резерв управленческих кадров, утвержденной комиссией.

3.8. Кандидат, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в комиссию:

- личное заявление по форме, утвержденной комиссией;
- копию паспорта;
- заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной комиссией, с приложением портретной фотографии (3х4);
- копию трудовой книжки, заверенную нотариально или кадровой службой по месту работы (службы), или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) 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 работы (службы);
- справку об отсутствии судимости;
- справку об отсутствии сведений в Реестре дисквалифицированных лиц (для кандидатов, занимающих (занимавших) руководящие должности на предприятиях и в учреждениях);
- представление по форме, утвержденной комиссией, в соответствии с пунктом 3.8 настоящего Положения;
- поручительство по форме, утвержденной комиссией, для самовыдвиженцев;
- согласие на обработку, использование и передачу персональных данных по форме, утвержденной комиссией.

Прием документов осуществляется уполномоченным органом в сроки, установленные комиссией.

3.9. При формировании резерва управленческих кадров рассматриваются кандидатуры:

- по представлению государственного органа области - государственных гражданских служащих соответствующего государственного органа области;
- по представлению профильного (отраслевого) органа исполнительной государственной власти области или профессионального сообщества - представителей бизнеса, науки, образования, культуры и прочих отраслей;
- по представлению Ассоциации «Совет муниципальных образований Вологодской области» - должностных лиц местного самоуправления муниципальных образований области;
- по представлению органов местного самоуправления муниципальных образований области - муниципальных служащих соответствующего органа местного самоуправления муниципальных образований области;
- по представлению руководящих органов региональных отделений политических партий, имеющих представительство в Законодательном Собрании области, - их представителей;

по представлению председателя Общественной палаты области - представителей Общественной палаты области;

по представлению руководящих органов региональных и общероссийских общественных организаций - их представителей;

по представлению региональных представителей (координирующих органов) программ и проектов - участников Президентской Программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации, участников других федеральных и региональных программ и проектов;

по обязательному письменному поручительству лица, замещающего вышестоящую руководящую должность, позволяющую дать качественную оценку уровню профессионально-личностных компетенций и стажа работы кандидата, - самовыдвиженца.

4. Порядок проведения конкурса на включение в резерв управленческих кадров

4.1. Конкурс проводится 1 раз в 3 года. В случае необходимости может проводиться дополнительный конкурс, но не чаще 1 раза в год.

4.2. Решение об объявлении конкурса принимается комиссией и размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах Правительства области и уполномоченного органа. Объявление о приеме документов для участия в конкурсе и информация о конкурсе публикуется в региональном периодическом печатном издании.

Объявление должно содержать информацию о сроках и месте приема документов на конкурс, их перечне, требованиях к кандидатам, а также о порядке получения дополнительной информации.

4.3. Конкурс проводится в три этапа.

Первый этап (заочный) - оценка кандидатов на соответствие требованиям, установленным пунктом 3.2 настоящего Положения, полноты, своевременности и достоверности представленных документов, установленных пунктом 3.7 настоящего Положения.

Первый этап оценки кандидатов для включения в резерв управленческих кадров завершается не позднее 20 дней после окончания приема документов. Комиссия принимает решение о допуске (отказе в допуске) кандидатов ко второму этапу конкурса и направляет соответствующие уведомления кандидатам.

Решение об отказе в допуске принимается в случаях:

несоответствия кандидата требованиям, установленным пунктом 3.2 настоящего Положения;

несвоевременного или неполного представления документов, указанных в пункте 3.7 настоящего Положения;

установления недостоверности представленных кандидатом сведений.

Второй этап (очный) – конкурсные процедуры, определенные Методикой оценки профессионально-личностных компетенций кандидатов в резерв управленческих кадров.

Второй этап оценки кандидатов осуществляется в течение месяца после дня утверждения комиссией списка кандидатов, допущенных ко второму этапу.

Третий этап - оценка членами рабочей группы потенциальных кандидатов для включения в резерв управленческих кадров.

Третий этап осуществляется в течение 15 дней после завершения второго этапа.

4.4. По итогам проведения конкурсных процедур составляется рейтинг кандидатов.

4.5. Решением комиссии кандидаты распределяются по уровням готовности к занятию должностей, указанных в пункте 1.8 настоящего Положения.

4.6. Результатом проведения конкурса является включение кандидата в резерв управленческих кадров либо его невключение.

4.7. Кандидатам, участвовавшим в конкурсе, сообщается о результатах конкурса в письменной форме в течение месяца со дня принятия комиссией решения о включении либо об отказе включения в резерв управленческих кадров. Информация о результатах конкурса размещается комиссией на официальном сайте Правительства области и уполномоченного органа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в течение 15 дней со дня подведения итогов.

4.8. Сведения, представляемые при формировании резерва управленческих кадров, обрабатываются и хранятся в уполномоченном органе в информационной системе и на бумажных носителях 5 лет.

Сведения лиц, исключенных из резерва управленческих кадров, хранятся в течение 1 года со дня их исключения. После истечения указанного срока документы подлежат уничтожению.

Сведения, представленные кандидатом, изъявившим желание участвовать в конкурсе и не включенным в резерв управленческих кадров, хранятся в течение 1 года со дня завершения конкурса, после чего подлежат уничтожению либо по личному заявлению документы могут быть возвращены кандидату.

Вся информация о лицах, включенных в резерв управленческих кадров, является конфиденциальной. Уполномоченный орган в соответствии с законодательством обеспечивает ее сохранность.

5. Работа с резервом управленческих кадров

5.1. Профессиональное развитие лиц, включенных в резерв управленческих кадров, содержит получение ими дополнительных знаний по отдельным вопросам теории и практики управления посредством разнообразных форм, методов, технологий обучения и обмена актуальной информацией.

5.2. Организация работы с резервом управленческих кадров по профессиональному развитию осуществляется уполномоченным органом.

5.3. При подготовке резерва управленческих кадров в соответствии с решением комиссии используются следующие формы работы:

разработка индивидуальных планов подготовки по форме, утвержденной комиссией;

участие в мероприятиях по профессиональному развитию (работа в составе рабочих, экспертных групп, координационных и консультативных органов; подготовка и проведение конференций, семинаров, совещаний; мастер-классов,

участие в мероприятиях мониторингового характера);

получение дополнительного профессионального образования (профессиональная переподготовка и повышение квалификации);

прохождение стажировок;

участие в проведении и организации иных мероприятий, обеспечивающих приобретение теоретических и практических навыков, необходимых для замещения управленческих должностей;

участие в разработке и реализации проектов, направленных на совершенствование государственного и муниципального управления, развитие предприятий и организаций;

наставничество;

участие в прочих формах профессионального развития.

5.4. Мероприятия по профессиональному развитию лиц, включенных в резерв управленческих кадров, осуществляются с отрывом и без отрыва от основной работы.

5.5. Индивидуальный план подготовки разрабатывается лицом, включенным в резерв управленческих кадров, в течение месяца сроком на один год и представляется на рассмотрение комиссии. Комиссия ежегодно в срок до 15 декабря оценивает выполнение индивидуального плана подготовки каждого лица, включенного в резерв управленческих кадров, за текущий год.

6. Исключение из резерва управленческих кадров

6.1. Решение об исключении из резерва управленческих кадров принимается комиссией.

6.2. Исключение лица из резерва управленческих кадров может быть осуществлено по следующим основаниям:

назначение на должность, для замещения которой был сформирован резерв управленческих кадров;

по личному заявлению об исключении из резерва управленческих кадров;

по решению комиссии в случае невыполнения участником резерва управленческих кадров индивидуального плана подготовки по неуважительным причинам;

повторный отказ от предложенной для замещения должности;

систематический отказ от прохождения программ повышения квалификации, дополнительного профессионального образования, стажировок, участия в мероприятиях, проводимых в рамках работы с резервом управленческих кадров;

представление подложных документов или заведомо ложных сведений кандидатом на включение в резерв управленческих кадров;

увольнение с работы по инициативе работодателя (представителя нанимателя) по причине однократного грубого нарушения трудовых (служебных) обязанностей;

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

смерть;

осуждение к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей, по приговору суда, вступившему в законную силу, а также в случае наличия неснятой или непогашенной судимости;

выход из гражданства Российской Федерации или приобретения гражданства другого государства.

6.3. Лица, состоящие в резерве управленческих кадров, информируются об исключении из него по вышеперечисленным основаниям в письменной форме в течение 7 рабочих дней со дня принятия решения комиссией, кроме истечения установленного срока резерва управленческих кадров.

6.4. В случае назначения лица, включенного в резерв управленческих кадров, на вышестоящую или иную должность, он уведомляет об этом уполномоченный орган в течение 10 дней со дня назначения.

7. Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров

7.1. Оценка эффективности организации работы и использования резерва управленческих кадров осуществляется ежегодно, а также нарастающим итогом за два и три года, предшествующих оценке, по следующим показателям:

доля лиц, назначенных из резерва управленческих кадров области;

доля лиц, повысивших уровень профессиональной подготовки, от общего количества лиц, включенных в резерв управленческих кадров области;

доля лиц, успешно реализовавших индивидуальные программы профессионального развития.