



ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Белгород

« 04 » августа 201 4 г.

№ 294-ПП

О порядке формирования и использования резерва управленческих кадров Белгородской области

Во исполнение поручения Президента Российской Федерации от 1 августа 2008 года ПР-1573, в целях эффективного формирования резерва управленческих кадров Белгородской области Правительство области **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить прилагаемые Порядок формирования и использования резерва управленческих кадров Белгородской области (далее – Порядок) и Положение о конкурсном отборе кандидатов на включение в резерв управленческих кадров Белгородской области (далее – Положение).

2. Контроль за исполнением постановления возложить на первого заместителя Губернатора области - начальника департамента внутренней и кадровой политики области В.А.Сергачёва.

Губернатор
Белгородской области



Е. Савченко

Утвержден
постановлением
Правительства области
от «04» августа 2014 года
№ 294-пп

Порядок
формирования и использования резерва управленческих кадров
Белгородской области

1. Настоящий Порядок определяет механизм формирования и использования резерва управленческих кадров Белгородской области.

2. Резерв управленческих кадров Белгородской области (далее - Резерв) - вид кадрового резерва, сформированный на конкурсной основе из перспективных граждан, обладающих необходимыми для выдвижения личностно-деловыми, морально-этическими качествами и профессиональным опытом, положительно проявивших себя на занимаемых должностях, прошедших необходимую подготовку и предназначенных для замещения руководящих должностей в системе государственного и муниципального управления.

3. Взаимосвязь резерва управленческих кадров Белгородской области и кадрового резерва на государственной гражданской службе Белгородской области обеспечивается сходными принципами формирования и подготовки резерва. Вместе с тем, резерв управленческих кадров области формируется для замещения должностей, назначение на которые в соответствии с действующим законодательством производится без конкурса. Кадровый резерв на государственной гражданской службе области формируется для замещения должностей, назначение на которые производится по конкурсу.

4. Формирование резерва управленческих кадров - непрерывный процесс выявления и привлечения граждан Российской Федерации, способных создать профессиональное ядро системы государственного и муниципального управления и выступить в роли кадровой опоры высшего руководства области в реализации Стратегии социально-экономического развития области до 2025 года.

5. Формирование Резерва осуществляется по следующим целевым группам (далее - целевые группы Резерва):

- государственные должности Белгородской области;
- должности, относящиеся к высшей группе должностей категории «руководители» государственной гражданской службы области;
- должности глав администраций муниципальных районов и городских округов.

6. Мотивированным решением комиссии по формированию резерва управленческих кадров Белгородской области (далее - Комиссия) Резерв по

уровню готовности кандидатов к замещению управленческих должностей внутри каждой целевой группы распределяется по следующим уровням готовности:

высший уровень - компетенции, опыт и общий уровень подготовки кандидата достаточны для назначения на вышестоящую управленческую должность;

базовый уровень – после прохождения дополнительной профессиональной переподготовки, по итогам и с учётом тестирования кандидат может претендовать на занятие вышестоящей управленческой должности;

перспективный уровень - перспективные (в том числе молодые) руководители, которые после получения дополнительного профессионального образования, профессиональной переподготовки, стажировки в профильных органах государственной власти, государственных органах области, администрациях муниципальных районов и городских округов области, по итогам и с учётом сдачи соответствующих экзаменов и тестирования могут претендовать на замещение управленческих должностей, в том числе в порядке должностного роста.

7. Резерв управленческих кадров области на государственные должности Белгородской области формируется по итогам проведения с кандидатами личного собеседования Губернатором области. Список кандидатов подготавливается департаментом внутренней и кадровой политики области.

Формирование Резерва на высшую группу должностей категории «руководители» государственной гражданской службы области, должности глав администраций муниципальных районов и городских округов осуществляется по результатам конкурсного отбора Комиссией.

8. Периодичность проведения конкурса на включение в резерв управленческих кадров области устанавливается департаментом внутренней и кадровой политики области.

9. Для объявления конкурса департаментом внутренней и кадровой политики Белгородской области на основании сведений, представляемых органами исполнительной власти, государственными органами области, администрациями муниципальных районов и городских округов, территориальными органами федеральных органов государственной власти, готовится номенклатура должностей, на которые будет формироваться Резерв.

10. Целевыми категориями граждан для формирования Резерва являются:

- государственные гражданские служащие - по представлению соответствующего органа государственной власти, государственного органа области;

- представители органов местного самоуправления – по представлению администраций муниципальных районов, городских округов, Совета муниципальных образований Белгородской области;

- депутаты Белгородской областной Думы, депутаты представительного органа муниципального образования - по представлению председателя Белгородской областной Думы, председателя представительного органа муниципального образования;

- представители бизнеса (руководители коммерческих организаций, победители и лауреаты областных профессиональных конкурсов и соревнований, руководители среднего звена), некоммерческого сектора и общественных организаций (руководители предприятий и организаций науки, культуры, образования, здравоохранения, спорта и др.) – по представлению профильного (отраслевого) органа исполнительной власти области, государственного органа области;

- представители областных государственных учреждений и предприятий (руководители и начальники структурных подразделений) - по представлению руководителя органа исполнительной власти, государственного органа области, осуществляющего полномочия учредителя данного областного государственного учреждения (предприятия);

- представители региональных отделений политических партий, имеющих представительство в законодательном (представительном) органе власти области, - по представлению их руководящих органов;

- представители Общественной палаты Белгородской области (далее – Палата) - по представлению Палаты;

- выпускники и слушатели Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации, участники других федеральных и региональных кадровых программ и проектов – по представлению координирующих органов данных программ и проектов в Белгородской области или в порядке самовыдвижения;

- самовыдвиженцы (за исключением самовыдвижения участников и лауреатов кадровых программ и проектов, указанных выше) – по письменной рекомендации лица, занимающего вышестоящую руководящую должность, позволяющей дать качественную оценку уровня личных профессиональных компетенций и опыта кандидата.

11. Подбор кандидатов для участия в конкурсе на включение в Резерв может осуществляться путём анализа:

- кадровых составов органов государственной власти, государственных органов области, подведомственных учреждений и предприятий;

- кадровых резервов органов государственной власти, государственных органов области;

- участия граждан в проектах, реализуемых органами государственной власти, государственными органами области или с их участием;

- участия граждан в мероприятиях, проводимых органами государственной власти, государственными органами области или с их участием;

- качественного состава профессиональных сообществ, связанных с основными направлениями деятельности органов государственной власти,

государственных органов области.

12. К кандидатам на включение в Резерв предъявляются следующие требования:

- гражданство Российской Федерации;
- проживание на территории Белгородской области;
- возраст от 25 до 50 лет;
- наличие высшего образования;
- не менее 5 лет опыта профессиональной и управленческой деятельности;
- отсутствие неснятой или непогашенной судимости.

13. Отбор кандидатов для включения в Резерв на должности номенклатуры должностей для формирования Резерва, за исключением государственных должностей Белгородской области, производится в соответствии с утвержденным Положением о конкурсном отборе кандидатов на включение в резерв управленческих кадров Белгородской области.

Кандидаты на включение в Резерв на государственные должности Белгородской области представляют в департамент внутренней и кадровой политики области документы в соответствии с перечнем, изложенным в пункте 3.3 раздела 3 (за исключением документов, предусмотренных подпунктами «в», «г», «и» пункта 3.3 раздела 3) Положения о конкурсном отборе кандидатов на включение в резерв управленческих кадров Белгородской области.

14. Кандидаты для участия в конкурсе на включение в Резерв на должности государственной гражданской службы области и глав администраций муниципальных районов и городских округов могут выдвигаться органами исполнительной власти, государственными органами области, органами местного самоуправления, областными государственными учреждениями и предприятиями, общественными организациями, образовательными организациями, учреждениями и предприятиями области независимо от организационно-правовой формы, а также в порядке самовыдвижения.

15. Органы государственной власти, государственные органы, администрации муниципальных районов и городских округов области после объявления конкурса на включение в резерв управленческих кадров области создают рабочие группы по рассмотрению кандидатур на включение в резерв управленческих кадров области (далее - рабочие группы). Рабочие группы проводят отбор по формальным критериям (на соответствие предъявляемым требованиям) среди кандидатов из данного органа государственной власти, государственного органа, администрации муниципального района, городского округа, подведомственных областных государственных учреждений и предприятий, кандидатов, выдвинутых прочими организациями, и самовыдвиженцев по профилю деятельности органа власти. Рабочие группы представляют утвержденные списки кандидатов в департамент внутренней и кадровой политики области для организации проверки достоверности данных, представленных кандидатами. Рабочие

группы направляют перечни кандидатов, допущенных к участию в конкурсных испытаниях, в департамент внутренней и кадровой политики области.

16. Срок пребывания в резерве управленческих кадров области составляет 3 года.

Мотивированным решением Комиссии допускается включение в Резерв временно не работающих граждан, находящихся в этом статусе не более 1 года и обладающих подтверждёнными управленческими компетенциями, профессиональными достижениями и опытом.

Указанные граждане включаются в Резерв на период до 1 года. При изменении статуса (трудоустройстве) время пребывания в Резерве данной категории лиц продлевается на срок до 3 лет (включая период пребывания в Резерве в статусе временно неработающего).

17. Органы государственной власти, государственные органы области, администрации муниципальных районов и городских округов информируют департамент внутренней и кадровой политики области о наличии оснований для исключения граждан из резерва управленческих кадров области в течение 10 рабочих дней со дня возникновения основания для исключения.

Поступившая информация анализируется департаментом внутренней и кадровой политики области и не реже одного раза в полугодие направляется Губернатору области в форме предложений об исключении граждан из Резерва.

Основаниями исключения из Резерва являются:

- назначение на должность из номенклатуры должностей для формирования Резерва, на замещение которой претендовал гражданин;
- документально подтвержденный отказ гражданина, включенного в Резерв, от разработки совместно с кадровой службой органа государственной власти, государственного органа области (администрации муниципального района (городского округа)) плана индивидуального развития;
- невыполнение мероприятий (50 процентов и более), предусмотренных планом индивидуального развития, по результатам отчётного года;
- неуспешная реализация проекта (документально подтвержденная решением о закрытии проекта), руководителем которого являлся гражданин, включенный в Резерв;
- непредставление в орган государственной власти, государственный орган области, на замещение должности в котором гражданин состоит в Резерве, администрацию муниципального района, городского округа (для граждан, состоящих в Резерве на должности глав администраций муниципальных районов, городских округов) сведений об изменении персональных данных в течение трех месяцев со дня их изменения;
- неудовлетворительные результаты практической деятельности на занимаемой должности;
- по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- повторный отказ от предложения о замещении должности из номенклатуры должностей для формирования Резерва;

- наличие личного заявления об исключении из Резерва;
- назначение на равнозначную или вышестоящую должность из номенклатуры должностей для формирования Резерва;
- достижение возраста 55 лет;
- достижение предельного срока пребывания в Резерве (за исключением случая, указанного в пункте 18 настоящего Порядка);
- смерть, признание судом умершим или безвестно отсутствующим;
- нарушение лицом, замещающим должность государственной гражданской или муниципальной службы области, положений нормативного правового акта, устанавливающего общие принципы и правила служебного поведения государственного гражданского или муниципального служащего области;
- наступление и (или) обнаружение обстоятельств, препятствующих поступлению на государственную гражданскую или муниципальную службу или нахождению государственного гражданского или муниципального служащего на государственной гражданской или муниципальной службе (для граждан, состоящих в Резерве для замещения должностей государственной гражданской службы или должностей муниципальной службы);
- сокращение предполагаемой к замещению должности;
- ликвидация органа исполнительной власти, государственного органа области, на замещение должности в котором претендует гражданин.

В случае если ликвидация (реорганизация) органа государственной власти, государственного органа области, на замещение должности в котором претендует гражданин, или сокращение предполагаемой к замещению должности произведены с передачей функций иному органу государственной власти, государственному органу области (структурному подразделению реорганизуемого органа государственной власти, государственного органа), он включается на замещение равнозначной должности Резерва в случае его соответствия установленным квалификационным требованиям по согласованию с представителем нанимателя;

- переезд на постоянное место жительства за пределы области.

18. По решению Комиссии срок пребывания гражданина в Резерве может быть однократно продлен на период до 3 лет при условии направления в департамент внутренней и кадровой политики области за 30 дней до истечения соответствующего срока:

- мотивированного представления непосредственного руководителя с подтверждением успешного исполнения гражданином, включенным в Резерв, должностных обязанностей в течение года, предшествующего истечению срока пребывания в кадровом резерве;
- заявления гражданина, включенного в Резерв, в случае если он является руководителем организации.

Для однократного продления срока пребывания в Резерве гражданина, замещающего должность руководителя областного государственного учреждения (предприятия), в департамент внутренней и кадровой политики

области направляется мотивированное представление с подтверждением успешного исполнения должностных обязанностей, подписанное руководителем органа исполнительной власти, государственного органа области, осуществляющего полномочия учредителя данного областного государственного учреждения (предприятия).

В случае, указанном в третьем абзаце настоящего пункта, Комиссия вправе истребовать от гражданина дополнительные документы, свидетельствующие о достигнутых положительных результатах управленческой деятельности в соответствующей организации за год, предшествующий истечению предельного срока пребывания в кадровом резерве.

19. Решением Комиссии гражданин, исключенный из Резерва, может быть повторно (без прохождения конкурсного отбора) включен в Резерв в следующих случаях:

- исключение связано с назначением из Резерва на равнозначную или вышестоящую должность из номенклатуры должностей для формирования Резерва. Повторное включение в Резерв возможно не ранее чем через 1 год в случае успешного исполнения должностных обязанностей по замещаемой должности, подтверждённого представлением непосредственного руководителя;

- исключение в связи с достижением предельного срока пребывания в резерве в статусе временно неработающего. Повторное включение в Резерв возможно не ранее чем через 1 год после трудоустройства в случае успешного исполнения обязанностей по замещаемой должности, подтверждённого представлением непосредственного руководителя.



Утверждено
постановлением
Правительства области
от «04» августа 2014 года
№ 294-пп

Положение
о конкурсном отборе кандидатов на включение в резерв
управленческих кадров Белгородской области

1. Общие положения

1.1. Организатором конкурсного отбора кандидатов на включение в резерв управленческих кадров (далее - кандидаты) выступает департамент внутренней и кадровой политики области.

1.2. Принципами конкурсного отбора кандидатов на включение в резерв управленческих кадров (далее - конкурсный отбор) являются:

- открытость: возможность участия в процедуре отбора должна быть доступна любому желающему гражданину Российской Федерации, подходящему по формальным критериям;

- состязательность: информированность участников о том, что процедура оценки и подбора носит состязательный характер и предусматривает обязательный отбор на всех этапах, включая этап обучения и подготовки победителей;

- объективность: применение зарекомендовавших себя наилучшим образом методик оценки и применение формализованных процедур оценки и отбора;

- непрерывность: постоянный мониторинг карьеры и личных достижений победителей в процессе и по окончании прохождения программ обучения;

- цикличность: проведение мероприятий оценки и отбора кандидатов в повторяющемся режиме с целью обеспечения постоянного притока новых профессиональных управленцев;

- долгосрочность: включение мероприятий оценки и отбора кандидатов в постоянно действующую систему воспроизводства и обновления профессиональной управленческой элиты.

2. Комиссия по формированию резерва управленческих кадров
Белгородской области

2.1. Комиссия по формированию резерва управленческих кадров Белгородской области (далее – Комиссия) принимает решение с рекомендацией о включении (об отказе во включении) граждан в резерв управленческих кадров области.

2.2. Состав Комиссии утверждается первым заместителем Губернатора области – начальником департамента внутренней и кадровой политики области.

2.3. Председателем Комиссии является первый заместитель Губернатора области – начальник департамента внутренней и кадровой политики области.

2.4. Состав Комиссии формируется из представителей органов государственной власти, государственных органов области.

2.5. Члены Комиссии принимают участие в ее работе на общественных началах.

2.6. Формой работы Комиссии являются заседания.

2.7. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосом членов, присутствующих на заседании.

2.8. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов от установленного состава Комиссии.

2.9. При равенстве голосов при голосовании членов на заседании Комиссии решающим считается голос председателя Комиссии.

2.10. Обеспечение деятельности Комиссии осуществляется департаментом внутренней и кадровой политики области.

3. Организация и проведение конкурсного отбора

3.1. Сроки проведения конкурсного отбора кандидатов определяются департаментом внутренней и кадровой политики области.

Информация о его проведении публикуется в средствах массовой информации и сети Интернет на официальном сайте Губернатора и Правительства Белгородской области.

3.2. Конкурсный отбор осуществляется в два этапа, включающие квалификационный отбор и конкурсные испытания.

3.3. Квалификационный отбор проводится на основе анализа представленных документов.

Кандидаты на включение в резерв управленческих кадров области подают следующие документы:

а) заявление кандидата;

б) анкету установленного образца с фотографией, заверенную работником кадровой службы органа государственной власти, государственного органа области, администрации муниципального района, городского округа, выдвигающего кандидата;

в) проектное предложение кандидата с экспертным заключением органа государственной власти, государственного органа области, администрации муниципального района, городского округа, выдвигающего кандидата;

г) рекомендацию направляющей организации (за исключением самовыдвиженцев - участников и лауреатов федеральных и региональных кадровых программ и проектов) или органа государственной власти, государственного органа области, администрации муниципального района,

городского округа согласно приложению к настоящему положению;

д) копию диплома о высшем образовании с приложением, заверенную работником кадровой службы органа государственной власти, государственного органа области, администрации муниципального района, городского округа, выдвигающего кандидата;

е) копию документа об изменении фамилии (в случае если фамилия изменялась), заверенную работником кадровой службы органа государственной власти, государственного органа области, администрации муниципального района, администрации городского округа, выдвигающего кандидата;

ж) копию паспорта гражданина Российской Федерации (страницы, содержащие фотографию и дату рождения, информацию о месте выдачи паспорта, регистрацию по месту жительства), заверенную работником кадровой службы органа государственной власти, государственного органа области, администрации муниципального района, городского округа, выдвигающего кандидата;

з) копию трудовой книжки, заверенную работником кадровой службы органа государственной власти, государственного органа области, администрации муниципального района, городского округа, выдвигающего кандидата (каждая страница ксерокопии заверяется подписью должностного лица и печатью, на копии после последней записи о работе перед заверяющей подписью и печатью должна присутствовать фраза «Работает по настоящее время»);

и) документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на государственную гражданскую службу или ее прохождению (учетная форма № 001-ГС/у).

Рабочие группы органов государственной власти, государственных органов области, администраций муниципальных районов, городских округов (далее – рабочие группы), осуществляющих выдвижение кандидатов, проверяют соответствие перечня и формы представленных документов требованиям, установленным настоящим Положением, а также соответствие кандидата требованиям, установленным Порядком формирования и использования резерва управленческих кадров Белгородской области (далее - Порядок). В случае выявления несоответствия документов либо кандидата установленным требованиям, такие кандидаты ко второму этапу конкурсного отбора не допускаются.

Рабочие группы информируют о своем решении органы государственной власти, государственные органы области, администрации муниципальных районов, городских округов, предприятия и организации, рекомендовавшие соответствующих кандидатов, а также кандидатов-самовыдвиженцев путем направления им извещений в течение пяти рабочих дней со дня подведения итогов квалификационного отбора. Направление извещения может осуществляться в электронной форме.

Документы, представленные позже установленного срока, не рассматриваются.

Документы кандидатов, допущенных ко второму этапу конкурсного отбора, представляются в департамент внутренней и кадровой политики области рабочими группами.

Кандидаты, допущенные ко второму этапу конкурсного отбора, проходят конкурсное испытание, предусматривающее:

- психодиагностическое тестирование;
- оценку уровня владения информационными технологиями;
- оценку уровня профессиональной компетентности кандидата на основе заданий (тестов);
- профессиональное интервью с презентацией концепции проектного предложения кандидата, направленного на решение стратегических задач социально-экономического развития Белгородской области.

3.4. Психодиагностическое тестирование, а также оценку владения информационными технологиями и уровня профессиональной компетентности кандидатов организует департамент внутренней и кадровой политики области.

Департамент внутренней и кадровой политики области за один месяц до начала проведения конкурсных испытаний утверждает методические рекомендации по проведению оценки уровня профессиональной компетентности и уровня владения информационными технологиями.

3.5. По результатам второго этапа конкурсного отбора Комиссия принимает одно из следующих решений:

рекомендовать включить кандидата в резерв управленческих кадров Белгородской области;

отказать кандидату во включении его в резерв управленческих кадров Белгородской области.

3.6. В течение одного месяца со дня окончания второго этапа конкурсного отбора кандидатам, участвовавшим в конкурсном отборе, в письменном виде сообщаются его результаты.

3.7. Включение кандидата в резерв управленческих кадров области оформляется распорядительным актом Губернатора области.

3.8. Документы кандидатов, не допущенных к участию в конкурсном отборе, и кандидатов, участвовавших в конкурсном отборе, но не прошедших его, подлежат хранению в течение трех лет со дня завершения конкурса и могут быть им возвращены по письменному заявлению. После истечения этого срока не востребованные кандидатами документы подлежат уничтожению.

Документы кандидатов, включенных в резерв управленческих кадров Белгородской области, хранятся в органах государственной власти, государственных органах области, администрациях муниципальных районов, городских округов области, на должности в которых кандидаты включены в резерв управленческих кадров Белгородской области.

3.9. Расходы, связанные с участием в конкурсном отборе (проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами средств связи и другие), осуществляются кандидатами, изъявившими желание участвовать в конкурсном отборе, за счет собственных средств.

3.10. Кандидаты вправе обжаловать решение Комиссии в установленном законодательством порядке.



**Приложение
к Положению о конкурсном
отборе кандидатов на включение
в резерв управленческих кадров
Белгородской области**

РЕКОМЕНДАЦИЯ

на

(фамилия, имя, отчество кандидата для включения в резерв управленческих кадров
Белгородской области)

Я, _____,
(фамилия, имя, отчество, должность лица, дающего рекомендацию кандидату для
включения в резерв управленческих кадров Белгородской области)

рекомендую для включения в резерв управленческих кадров Белгородской области

(фамилия, имя, отчество кандидата для включения в резерв управленческих кадров
Белгородской области)

Знаю _____ с _____
(фамилия, и.о.) (период времени)
по совместной работе

(наименование организации)

(сведения о профессиональных достижениях кандидата с указанием фактов, конкретных
показателей и достигнутых им результатов профессиональной деятельности)

Считаю кандидатуру

(фамилия, имя, отчество кандидата)
достойной для включения в резерв управленческих кадров Белгородской области.

(дата)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)