

Порядок формирования и использования резерва управленческих кадров в субъекте Российской Федерации

1. Общие положения

1.1. Порядком формирования и использования резерва управленческих кадров в субъекте Российской Федерации определяется механизм формирования резерва управленческих кадров в субъекте Российской Федерации (далее – Порядок).

1.2. Резерв управленческих кадров в субъекте Российской Федерации (далее – резерв управленческих кадров) формируется в целях повышения качества кадрового обеспечения системы государственного управления и местного самоуправления в субъекте Российской Федерации.

1.3. Резерв управленческих кадров формируется из граждан Российской Федерации, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами, для назначения на целевые управленческие должности в системе государственного управления и местного самоуправления, а также должности руководителей и заместителей руководителей государственных предприятий и государственных учреждений субъекта Российской Федерации (Приложение 1).

1.4. Резерв управленческих кадров формируется с учетом потребности в резерве на указанные целевые должности на основании мониторинга кадрового состава руководителей, инициированного субъектом формирования резерва управленческих кадров (уполномоченного органа по вопросам государственной службы и кадров субъекта Российской Федерации) исходя из текущей и перспективной потребности в кадрах управления.

1.5. Решение о включении лица в резерв управленческих кадров осуществляется на конкурсной основе и принимается комиссией по формированию и подготовке резерва управленческих кадров в субъекте Российской Федерации (далее - Комиссия).

1.6. Резерв управленческих кадров формируется на 3 года. Ежегодно состав участников резерва управленческих кадров обновляется в связи выбытием участников из состава резерва, а также изменением текущей и перспективной потребности в кадрах управления.

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

2. Формирование резерва управленческих кадров

2.1. 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.

2.2. К участию в конкурсе по формированию резерва управленческих кадров (далее – конкурс) допускаются граждане Российской Федерации, соответствующие следующим требованиям:

- высшее образование не ниже уровня специалитета или магистратуры;
- стаж работы на руководящих должностях в организациях (учреждениях) не менее 3 лет;
- отсутствие судимости (не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке).

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

2.4. Временно неработающие лица могут принять участие в конкурсе, если они находятся в этом статусе не более 1 года и обладают подтвержденным стажем работы на руководящих должностях.

2.5. 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.

2.6. Резерв управленческих кадров формируется на основе проведения открытого набора (конкурсного отбора).

2.7. Конкурсный отбор кандидатов осуществляется в соответствии с Методическими рекомендациями по отбору и формированию резерва управленческих кадров.

2.8. При формировании резерва управленческих кадров рассматриваются кандидатуры всех граждан, изъявивших желание принять участие в конкурсе.

2.9. С инициативами о представлении определенных кандидатов в резерв управленческих кадров могут выступать должностные лица, входящие в состав Правительства субъекта Российской Федерации, а также осуществляющие руководство или возглавляющие:

- органы исполнительной власти субъекта Российской Федерации;
- органы местного самоуправления муниципальных образований субъекта Российской Федерации (руководители муниципальных районов и городских округов);
- региональные отделения политических партий, имеющие представительство в представительном органе власти субъекта Российской Федерации;
- Общественную палату субъекта Российской Федерации;
- региональные отделения общероссийских общественных организаций;
- программу подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации, реализуемую на территории

субъекта Российской Федерации.

2.10. В случае направления представлений на кандидатов в резерв управленческих кадров должностными лицами, указанными в п.2.9., они считаются лицами, рекомендующими данных кандидатов в резерв управленческих кадров (рекомендателями).

3. Порядок проведения конкурса на включение в резерв управленческих кадров

3.1. Решение об объявлении конкурса принимается Комиссией и размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте уполномоченного органа.

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

3.2. Для организации и проведения оценки кандидатов Комиссия формирует Экспертную группу из числа специалистов, имеющих опыт и соответствующую квалификацию в области оценки и отбора руководителей сферы государственного управления. Создание Экспертной группы может осуществляться на базе научных, образовательных и иных организаций, в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Отбор кандидатов в резерв управленческих кадров осуществляется в два этапа – заочный этап и очный этап.

3.4. Оценка кандидатов осуществляется с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки личностно-профессиональных качеств кандидатов в соответствии с Методическими рекомендациями по отбору и формированию резерва управленческих кадров.

3.5. Для участия в заочном этапе отбора претендентам необходимо в течение 21 календарного дня с момента объявления о начале конкурса принять участие в оценочных мероприятиях, предусмотренных Методическими рекомендациями по отбору и формированию резерва управленческих кадров на данном этапе отбора.

3.6. В ходе заочного этапа отбора на следующий день после окончания срока приема документов, представленных кандидатами для участия в отборе и завершения оценочных процедур, комиссия в течение 14 календарных дней осуществляет первичное ранжирование кандидатов в зависимости от уровня развития профессионального и управленческого опыта и управленческой готовности в соответствии с представленными ими данными.

3.7. По результатам первичного ранжирования Комиссия составляет протокол о допуске группы кандидатов, продемонстрировавших на данном этапе наиболее высокий уровень профессионального и управленческого опыта и управленческой готовности, к очному этапу отбора.

3.8. Очный этап отбора представляет собой углубленную диагностику кандидатов в соответствии с Методическими рекомендациями по отбору и формированию резерва управленческих кадров.

Экспертная группа осуществляет углубленную диагностику и оценку кандидатов не позднее, чем в течение 14 календарных дней со дня допуска кандидатов к очному этапу отбора.

3.9. По результатам углубленной диагностики в течение 14 календарных дней члены экспертной группы:

- составляют экспертное заключение в отношении каждого кандидата, допущенного к очному этапу отбора;
- формируют рейтинг кандидатов в зависимости от уровня развития личностно-профессиональных ресурсов.

3.10. Кандидаты, принявшие участие в очном этапе конкурса, представляют в комиссию:

- личное заявление с согласием на обработку и опубликование персональных данных, связанных с процедурами включения в резерв управленческих кадров;
- заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной Комиссией, с приложением портретной фотографии (3x4);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

А также заверенные нотариально или кадровой службой по месту работы копии:

- документа (документов) о высшем образовании с приложением (приложениями). По желанию кандидата могут быть представлены копии документов о дополнительном профессиональном образовании;
- трудовой книжки или иных документов, подтверждающих трудовую (служебную) деятельность и стаж работы;
- паспорта гражданина Российской Федерации или заменяющего его документа;
- документов о присвоении ученой степени, ученого звания, почетного звания (при наличии);
- иных документов по желанию кандидата.

Прием документов осуществляется уполномоченным органом в течение 14 календарных дней с момента завершения углубленной диагностики и оценки кандидатов.

3.11. Комиссия в течение 7 календарных дней после получения экспертных заключений и рейтинга кандидатов принимает решение о включении в резерв управленческих кадров кандидатов, продемонстрировавших наиболее высокий уровень развития личностно-профессиональных ресурсов. Информация о лицах, включенных в резерв управленческих кадров, размещается на сайте уполномоченного органа.

3.12. 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 уполномоченного органа по вопросам государственной службы и кадров субъекта Российской Федерации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в течение 14 дней со дня подведения итогов.

3.13. С целью учета информации о лицах, включенных в резерв управленческих кадров, данные о них с указанием рейтингового балла, кратким описанием профессионального и управленческого опыта и отраслевой направленности такого опыта вносятся в Единую информационную систему управления кадровым составом государственной службы (ЕИСУКС).

3.14. Вся информация о лицах, включенных в резерв управленческих кадров, является конфиденциальной. Уполномоченный орган по вопросам государственной службы и кадров субъекта Российской Федерации в соответствии с законодательством обеспечивает ее сохранность.

4. Работа с резервом управленческих кадров

4.1. По результатам оценки и изучения личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров, уполномоченным органом разрабатываются соответствующие программы подготовки и личностно-профессионального развития.

4.2. Основное содержание, направления и способы подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров, отражаются в индивидуальных планах профессионального развития.

4.3. Подготовка и личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в резервы управленческих кадров, осуществляются в следующих формах: участие в специальных программах подготовки, включая образовательные программы; стажировки; планируемые должностные перемещения; участие в конференциях, форумах; участие в проектной и экспертной деятельности; индивидуальное и групповое консультирование (коучинг); участие в наставнической деятельности; самоподготовка и другие формы подготовки.

4.4. Для реализации программ подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров, уполномоченным органом в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации привлекаются образовательные организации.

4.5. Приоритет участия в программах подготовки и образовательных мероприятиях отдается лицам, планируемым для выдвижения на вышестоящую должность в ближайшей перспективе, а также обладающим наиболее высоким уровнем управленческого потенциала. При определении очередности направления на образовательную программу лиц, включенных в

резерв управленческих кадров, учитывается период с момента последнего прохождения соответствующей подготовки.

4.6. Личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в резерв управленческих кадров, может осуществляться в управленческой, экспертно-профессиональной и иных областях компетентности, прогресс в каждой из которых должен подлежать измерению и учитываться в индивидуальных планах профессионального развития.

Развитие в управленческой области компетентности предполагает освоение новых знаний, умений, приобретение навыков и соответствующего опыта, необходимых для перемещения на вышестоящие должности.

Развитие в экспертно-профессиональной области компетентности предполагает освоение новых знаний, умений, приобретение навыков и соответствующего опыта работы в рамках профессии или предметно-содержательной сферы деятельности.

4.7. Показателями личностно-профессионального развития лица, включенного в резерв управленческих кадров, и уровня его готовности к замещению вышестоящей должности признаются:

- высокая эффективность и результативность деятельности (в том числе способность решать задачи развития как в рамках, так и за пределами непосредственных должностных обязанностей), в том числе подтверждаемая результатами оценки деятельности по основному месту работы;

- получение дополнительного профессионального образования - прохождение комплексных и тематических программ подготовки, участие в стажировках, семинарах;

- ротация между государственными органами и органами местного самоуправления, государственными и муниципальными организациями, между органами местного самоуправления в разных муниципальных образованиях;

- участие в проектах и мероприятиях по совершенствованию реализации государственной политики в различных сферах деятельности.

4.8. Планирование, разработка и реализация программ профессионального развития лиц, включенных в резерв управленческих кадров, осуществляется уполномоченным органом с учетом подготовки к целевым должностям и индивидуальных карьерных планов лиц, включенных в резерв управленческих кадров. Программы профессионального развития могут реализовываться в форме проектов подготовки управленческих кадров на основе принципов целевого набора для решения конкретных задач в сфере кадрового обеспечения системы государственного управления.

5. Использование резерва управленческих кадров

5.1. Основными направлениями использования резерва управленческих кадров являются:

- назначения на вакантные вышестоящие должности, в том числе перемещения между должностями для оптимального распределения кадровых ресурсов в системе государственного управления и местного самоуправления в субъектах Российской Федерации;

- реализация с привлечением лиц, включенных в резерв управленческих кадров, наиболее значимых проектов и мероприятий, направленных на совершенствование государственной политики в субъектах Российской Федерации;

- привлечение лиц, включенных в резерв управленческих кадров, для подготовки резервов управленческих кадров иных уровней.

5.2. Выдвижение лиц из резерва управленческих кадров для назначения осуществляется при наличии вакантной целевой должности.

Перечень целевых должностей, относящихся к той или иной номенклатуре должностей, приведен в приложении к настоящему положению.

5.3. При образовании вакантной целевой должности, назначение на которую производят высшее должностное лицо субъекта Российской Федерации и руководители органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации без проведения конкурса или иных отборочных мероприятий, уполномоченным органом формируется список кандидатов для замещения данной должности из числа лиц, включенных в резерв управленческих кадров, соответствующих квалификационным требованиям к вакантной целевой должности.

5.4. Список согласовывается с Руководителем аппарата высшего органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или с заместителем высшего должностного лица субъекта Российской Федерации, курирующим деятельность органа исполнительной власти, где имеется вакансия.

5.5. В ходе согласования проводится дополнительный анализ кандидатов в соответствии с законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции. С учетом результатов анализа кандидатов принимается решение о рекомендации кандидата для назначения на соответствующую вакантную целевую должность.

5.6. В случае если замещение вакантной целевой должности осуществляется на конкурсной основе, претендентам из числа лиц, включенных в резерв управленческих кадров, предлагается принять участие в конкурсе.

6. Исключение из резерва управленческих кадров

6.1. Исключение из резерва управленческих кадров осуществляется в случаях:

- достижения лицом, включенным в резерв управленческих кадров, предельного возраста пребывания в резерве управленческих кадров;

- предоставления недостоверных сведений кандидатом при включении его в резерв управленческих кадров;

- инициативы лица, включенного в резерв управленческих кадров, об исключении его из резерва управленческих кадров;
- назначения лица, включенного в резерв управленческих кадров, на вышестоящую целевую управленческую должность;
- по прочим обстоятельствам, делающим пребывание в резерве управленческих кадров или назначение из резерва управленческих кадров невозможным (потеря гражданства, признание недееспособным, вступление в законную силу обвинительного приговора суда по уголовному делу, смерть и иные обстоятельства).

7. Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров

7.1. По результатам работы с резервом управленческих кадров уполномоченным органом не реже одного раза в год, а также нарастающим итогом за два и три года, осуществляется оценка эффективности такой работы.

7.2. Основными показателями и критериями эффективности работы с резервом управленческих кадров являются:

- доля лиц, назначенных из резерва управленческих кадров, по отношению к общему количеству лиц, включенных в резерв управленческих кадров в течение календарного года (при количестве лиц, включенных в резерв и назначенных из резерва управленческих кадров до 10% - низкая эффективность; от 10 до 20% - средняя эффективность; от 20 до 30% - высокая эффективность; свыше 30% - очень высокая эффективность);

- доля целевых должностей, на которые назначены лица из резерва управленческих кадров, по отношению к общему количеству ставших вакантными целевых должностей в течение календарного года (при замещении из числа всех вакантных целевых должностей, лицами из резерва управленческих кадров до 30% - низкая эффективность; от 30 до 50% - средняя эффективность; от 50 до 70% - высокая эффективность; свыше 70% - очень высокая эффективность).

- доля лиц, включенных в резерв управленческих кадров и принявших участие в реализации приоритетных региональных проектов, проектов, реализуемых органами исполнительной власти субъекта РФ в течение календарного года (при количестве лиц, включенных в резерв и принявших участие в проектах в составе рабочих групп (проектных команд) менее 50% - низкая эффективность; от 50 до 65% - средняя эффективность; от 65 до 80% - высокая эффективность; свыше 80% - очень высокая эффективность).

7.3. К дополнительным показателям эффективности работы с резервом управленческих кадров могут быть отнесены:

- показатели эффективности привлечения и отбора в резерв управленческих кадров (общий уровень развития личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров, включая уровень образования, профессионального и управленческого

опыта, итоговый средний рейтинговый балл кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров);

- показатели личностно-профессионального развития и обучения лиц, включенных в резерв управленческих кадров (доля лиц, принявших участие в образовательных программах и мероприятиях в период нахождения в резерве управленческих кадров; удовлетворенность лиц, включенных в резерв управленческих кадров, уровнем реализации образовательных программ, в которых они принимали участие; динамика изменения уровня развития личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров; уровень личностно-профессиональных достижений лиц, включенных в резерв управленческих кадров; доля лиц, включенных в резерв управленческих кадров, получивших назначения из числа прошедших подготовку).

7.4. Определение перечня и уточнение содержания дополнительных показателей и критериев эффективности работы с резервом управленческих кадров осуществляется по мере накопления данных кадровой статистики, анализа и обобщения практики работы с резервом управленческих кадров.

Перечень целевых должностей для резерва управленческих кадров

I. Номенклатура должностей высшего должностного лица субъекта Российской Федерации

1. Руководитель высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ;
2. Заместитель руководителя высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ;
3. Член высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ;
4. Полномочный представитель высшего должностного лица субъекта РФ в законодательном (представительном) органе государственной власти субъекта РФ;
5. Уполномоченный по правам ребенка в субъекте РФ;
6. Руководитель исполнительного органа государственной власти субъекта РФ;
7. Заместитель руководителя исполнительного органа государственной власти субъекта РФ;
8. Руководитель аппарата высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ;
9. Заместитель Руководителя аппарата высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ;
10. Руководитель секретариата высшего должностного лица субъекта РФ;
11. Заместитель руководителя секретариата высшего должностного лица субъекта РФ;
12. Пресс-секретарь высшего должностного лица субъекта РФ;
13. Советник высшего должностного лица субъекта РФ;
14. Помощник высшего должностного лица субъекта РФ;
15. Руководитель учреждения, учредителем которого является высший исполнительный орган государственной власти субъекта РФ;
16. Глава местной администрации внутригородского района или внутригородской территории города федерального значения, городского округа, муниципального района.

**II. Номенклатура должностей
руководителей органов исполнительной власти
в субъекте Российской Федерации**

1. Руководитель структурного подразделения органа исполнительной власти субъекта РФ;
2. Заместитель руководителя структурного подразделения органа исполнительной власти субъекта РФ;
3. Руководитель учреждения, учредителем которого является соответствующий орган исполнительной власти субъекта РФ.