



# 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 (3x4);
- 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.