



ПОСТАНОВЛЕНИЕ ГУБЕРНАТОРА ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

От 20.05.2019

г. Вологда

№ 98

О внесении изменений в постановление Губернатора области от 12 мая 2017 года № 134

В целях совершенствования работы с резервом управленческих кадров области

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести изменение в Положение о резерве управленческих кадров Вологодской области, утвержденное постановлением Губернатора области от 12 мая 2017 года № 134, изложив его в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу по истечении десяти дней после дня его официального опубликования.

Губернатор области

О.А. Кувшинников

Приложение
к постановлению
Губернатора области
от 20.05.2019 № 98
«УТВЕРЖДЕНО
постановлением
Губернатора области
от 12.05.2017 № 134

Положение
о резерве управленческих кадров Вологодской области
(далее – Положение)

1. Основные положения

1.1. Настоящее 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 (руководители органов исполнительной государственной власти области, заместители руководителей органов исполнительной государственной власти области);

2) руководящие должности в муниципальных районах и городских округах области (руководители администраций муниципальных районов и городских округов области);

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);

по уровням готовности к занятию руководящих должностей:

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

«базовая степень готовности» - кандидат может претендовать на замещение вышестоящей управленческой должности после реализации мероприятий по развитию профессиональных компетенций.

1.4. Резерв управленческих кадров формируется с учетом потребности в резерве на указанные в пункте 1.3 группы должностей на основании анализа кадровой ситуации, проведенного Департаментом государственного управления и кадровой политики области (далее - Уполномоченный орган).

В целях анализа кадровой ситуации Уполномоченный орган направляет запрос в органы исполнительной государственной власти области, главам муниципальных районов и городских округов области о потребности в формировании резерва на руководящие должности, обобщает, анализирует поступившие сведения и направляет информацию об анализе кадровой ситуации в комиссию по формированию и подготовке резерва управленческих кадров в Вологодской области, состав и Положение которой утверждены постановлением Губернатора области от 29 декабря 2008 года № 536 (далее - комиссия).

1.5. Включение лица в резерв управленческих кадров осуществляется на конкурсной основе (далее - конкурс).

Результаты конкурса рассматриваются на кадровых комитетах и представляются для утверждения в комиссию. Положение о кадровых комитетах утверждается председателем комиссии.

1.6. Кадровый комитет формируется при первом заместителе Губернатора области, председателе Правительства области, являющемся председателем кадрового комитета, для рассмотрения кандидатов на включение в резерв управленческих кадров (далее - кандидат) на должности руководителей органов исполнительной государственной власти области, выработки предложений по профессиональному развитию кандидатов и оценки степени реализации индивидуального плана развития лиц, включенных в резерв управленческих кадров области по соответствующей резервируемой группе должностей.

Кадровые комитеты формируются при первом заместителе Губернатора области, председателе Правительства области, заместителях Губернатора области, курирующих вопросы соответствующей сферы общественных отношений, являющихся председателями кадровых комитетов, для рассмотрения кандидатов на включение в резерв управленческих кадров на должности заместителей руководителей органов исполнительной государственной власти области, выработки предложений по профессиональному развитию кандидатов и оценки степени реализации индивидуального плана развития лиц, включенных в резерв управленческих кадров области по соответствующей резервируемой группе должностей.

Кадровый комитет формируется при заместителе Губернатора области, начальнике Департамента внутренней политики Правительства области, являющемся председателем кадрового комитета, для рассмотрения кандидатов на включение в резерв управленческих кадров на должности руководителей администраций муниципальных районов и городских округов области, выработки предложений по профессиональному развитию кандидатов и оценки степени реализации индивидуального плана развития

лиц, включенных в резерв управленческих кадров области по соответствующей резервируемой группе должностей.

Кадровые комитеты формируются при заместителях Губернатора области, курирующих вопросы соответствующей сферы общественных отношений, являющихся председателями кадровых комитетов, для рассмотрения кандидатов на включение в резерв управленческих кадров на руководящие должности в государственных предприятиях области, в учреждениях области и других организациях, 25 и более процентов акций которых (доля, составляющая 25 и более процентов уставного капитала) находятся в собственности области, выработки предложений по профессиональному развитию кандидатов и оценки степени реализации индивидуального плана развития лиц, включенных в резерв управленческих кадров области по соответствующей резервируемой группе должностей.

Решения кадровых комитетов оформляются протоколом, подписываются председателем кадрового комитета и секретарем. Решения кадровых комитетов носят рекомендательный характер для комиссии.

1.7. Решение о включении лица в резерв управленческих кадров принимается комиссией.

1.8. Рекомендуемый возраст лиц, подлежащих включению в резерв управленческих кадров, - от 25 до 50 лет.

1.9. Резерв управленческих кадров формируется на 3 года. Дополнительный набор в резерв управленческих кадров проводится не чаще одного раза в год. Порядок дополнительного набора в резерв управленческих кадров аналогичен порядку его формирования.

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

1.11. Списочный (персональный) состав резерва управленческих кадров размещается Уполномоченным органом в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Уполномоченного органа и актуализируется в соответствии с решениями комиссии.

2. Принципы формирования резерва управленческих кадров

Формирование резерва управленческих кадров осуществляется на основе следующих принципов:

равного доступа граждан Российской Федерации, 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 связанных 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;

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

добровольности включения в резерв управленческих кадров;

постоянного совершенствования личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров;

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. Порядок проведения конкурса на включение в резерв управленческих кадров

3.1. Конкурс проводится 1 раз в 3 года. При принятии решения комиссией на основании информации Уполномоченного органа об анализе кадровой ситуации проводится дополнительный набор, но не чаще 1 раза в год.

3.2. Решение об объявлении конкурса принимается комиссией и размещается Уполномоченным органом 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 размещается Уполномоченным органом в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах Правительства области и Уполномоченного органа.

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

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

наличие высшего образования;

отсутствие судимости (неснятой либо непогашенной);

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

наличие управленческого опыта не менее двух лет, подтвержденного записью в трудовой книжке и/ или должностным регламентом (инструкцией).

3.4. Кандидаты, изъявившие желание участвовать в конкурсе, представляют в Уполномоченный орган:

3.4.1 кандидаты, являющиеся государственными гражданскими служащими и муниципальными служащими:

личное заявление по форме, утвержденной комиссией;

заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной комиссией, с приложением портретной фотографии (3x4);

согласие на обработку, использование и передачу персональных данных по форме, утвержденной комиссией;

3.4.2 кандидаты, не являющиеся государственными гражданскими служащими и муниципальными служащими:

личное заявление по форме, утвержденной комиссией;

заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной комиссией, с приложением портретной фотографии (3x4);

копию паспорта;

копию трудовой книжки или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность кандидата;

копии документов об образовании и о квалификации, а также по желанию кандидата копии документов, подтверждающих повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования, документов о присвоении ученой степени, ученого звания;

согласие на обработку, использование и передачу персональных данных по форме, утвержденной комиссией.

Прием документов осуществляется Уполномоченным органом в сроки, установленные комиссией.

3.5. Конкурс проводится в три этапа.

Первый этап (заочный) - оценка кандидатов на соответствие требованиям, установленным пунктом 3.3 настоящего Положения, а также полноты, своевременности и достоверности представленных документов, установленных пунктом 3.4 настоящего Положения.

Первый этап конкурса завершается не позднее 20 рабочих дней после окончания приема документов. Комиссия принимает решение о допуске (отказе в допуске) к участию кандидатов во втором этапе конкурса. Уполномоченный орган направляет соответствующие уведомления кандидатам в течение 10 рабочих дней со дня принятия решения комиссией.

Решение об отказе в допуске во втором этапе конкурса принимается в случаях:

несоответствия кандидата требованиям, установленным пунктом 3.3 настоящего Положения;

несвоевременного или неполного представления документов, указанных в пункте 3.4 настоящего Положения;

установления недостоверности представленных кандидатом сведений.

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

Второй этап конкурса проводится в течение трех месяцев со дня принятия решения комиссией о допуске ко второму этапу конкурса.

Третий этап - рассмотрение результатов конкурса на кадровых комитетах. Рекомендации кадровых комитетов о включении кандидатов в резерв управленческих кадров и распределении по уровням готовности к занятию руководящих должностей представляются Уполномоченным органом в комиссию для принятия решения.

Третий этап конкурса проводится в течение 30 рабочих дней после завершения второго этапа.

3.6. Результатом проведения конкурса является принятие решения комиссией о включении (невключении) кандидата в резерв управленческих кадров.

3.7. Решением комиссии лица включаются в резерв управленческих кадров с учетом рекомендаций кадровых комитетов по уровням готовности к занятию должностей, указанных в пункте 1.3 настоящего Положения.

3.8. Кандидатам, участвовавшим в конкурсе, Уполномоченный орган сообщает о результатах конкурса в письменной форме в течение месяца со дня принятия комиссией решения о включении (невключении) в резерв управленческих кадров. Информация о результатах конкурса размещается Уполномоченным органом на официальном сайте Правительства области и Уполномоченного органа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в течение 20 рабочих со дня принятия решения комиссией.

3.9. Сведения, представляемые при формировании резерва управленческих кадров, обрабатываются и хранятся в Уполномоченном органе в сроки прохождения конкурсного отбора и нахождения в резерве с учетом следующих положений:

сведения о лицах, исключенных из резерва управленческих кадров, хранятся в электронном виде в течение одного года со дня их исключения, после чего подлежат уничтожению;

сведения, представленные кандидатом, изъявившим желание участвовать в конкурсе и не включенным в резерв управленческих кадров, хранятся в течение одного года со дня завершения конкурса, после чего подлежат уничтожению.

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

4. Работа с резервом управленческих кадров

4.1. В целях личностно-профессионального развития лиц, включенных в резерв управленческих кадров, под руководством наставника разрабатывается индивидуальный план развития, который содержит различные формы, методы, технологии обучения по получению дополнительных знаний по отдельным вопросам теории и практики управления; мероприятия по практическому применению знаний и умений.

Форма индивидуального плана развития утверждается Уполномоченным органом.

4.2. Закрепление наставника для лица, включенного в резерв управленческих кадров на руководящую должность, указанную в пункте 1.3 настоящего Положения, производится решением кадрового комитета.

4.3. Наставник координирует деятельность лица, включенного в резерв управленческих кадров, по личностно-профессиональному развитию, осуществляет контроль за реализацией индивидуального плана развития, участвует в заседании кадрового комитета при рассмотрении вопроса об оценке степени реализации индивидуального плана развития лиц, включенных в резерв управленческих кадров области.

4.4. Индивидуальный план развития разрабатывается лицом, включенным в резерв управленческих кадров, совместно с наставником, с учетом результатов оценочных процедур, рекомендаций членов кадровых комитетов.

4.5. Индивидуальный план развития, согласованный наставником, представляется лицом, включенным в резерв управленческих кадров, не позднее одного месяца со дня включения на утверждение председателю кадрового комитета, по рекомендации которого кандидат был включен в резерв управленческих кадров.

4.6. Копия индивидуального плана развития лицом, включенным в резерв управленческих кадров, направляется в Уполномоченный орган в течение двух недель со дня утверждения.

4.7. Реализация индивидуального плана развития осуществляется под руководством наставника.

4.8. Организация дополнительного профессионального образования лиц, включенных в резерв управленческих кадров, обеспечивается Уполномоченным органом на основании утвержденного индивидуального плана развития.

4.9. Наставник содействует профессиональному развитию лиц, включенных в резерв управленческих кадров, в выбранных из представленного перечня формах:

прохождение стажировок в государственном органе, органе местного самоуправления, федеральном органе;

участие в работе рабочих, экспертных групп, координационных и консультативных советов государственных органов, органов местного самоуправления;

участие в подготовке и проведении форумов, выставок, конференций, семинаров, совещаний, мастер-классов;

участие в мероприятиях мониторингового и экспертного характера;

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;

участие в прочих формах профессионального развития.

4.10. Лица, включенные в резерв управленческих кадров, максимально используют форму самоподготовки при реализации мероприятий, включенных в индивидуальный план развития.

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

4.12. Индивидуальный план развития разрабатывается на один текущий год.

4.13. Результаты реализации индивидуального плана развития должны быть отражены в отчете о выполнении индивидуального плана развития по форме, утвержденной Уполномоченным органом, и рассмотрены на заседании кадровых комитетов в присутствии лица, включенного в резерв управленческих кадров, и наставника в декабре текущего года.

В соответствии с отчетом о выполнении индивидуального плана развития кадровые комитеты рекомендуют подтвердить или изменить уровень готовности к занятию руководящих должностей либо исключить из резерва управленческих кадров.

Решение о подтверждении или изменении уровня готовности к занятию руководящих должностей либо исключении из резерва управленческих кадров принимает комиссия на основании рекомендаций кадровых комитетов.

4.14. Копия протокола заседания кадрового комитета о рассмотрении результатов реализации индивидуального плана развития направляется секретарем кадрового комитета в Уполномоченный орган в течение двух недель со дня проведения заседания.

Лица, включенные в резерв управленческих кадров, уведомляются об изменении уровня готовности к занятию руководящих должностей Уполномоченным органом в течение месяца со дня проведения заседания.

4.15. В случае изменения места работы (службы), замещаемой должности лицо, включенное в резерв управленческих кадров, уведомляет об этом Уполномоченный орган в течение 10 рабочих дней со дня назначения.

5. Исключение из резерва управленческих кадров

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

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

назначение на целевую управленческую должность или иную управленческую должность;

по личному заявлению об исключении из резерва управленческих кадров;

по решению комиссии при невыполнении лицом, включенным в резерв управленческих кадров, индивидуального плана развития;

повторный отказ от предложенной для замещения целевой должности;

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

увольнение в связи с утратой доверия;

увольнение 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.

5.3. Лица, состоящие в резерве управленческих кадров, информируются Уполномоченным органом в письменной форме в течение 7 рабочих дней со дня принятия решения комиссией.

6. Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров

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

доля целевых должностей, на которые сформирован резерв управленческих кадров, от количества целевых должностей, на которые формировался резерв управленческих кадров;

доля целевых должностей, на которые назначены лица из резерва управленческих кадров, от количества вакантных должностей в отчетном периоде;

доля лиц, назначенных из резерва управленческих кадров, от количества лиц, включенных в резерв управленческих кадров;

доля лиц, реализовавших индивидуальные планы профессионального развития, от количества лиц, включенных в резерв управленческих кадров.»