



## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

### ГУБЕРНАТОРА КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТИ

от « 21 » февраля 2019 года № 39

г. Кострома

#### **О внесении изменений в постановление губернатора Костромской области от 26.07.2013 № 135**

В целях реализации Общей концепции формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации, совершенствования процедур формирования резерва управленческих кадров Костромской области

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Внести в постановление губернатора Костромской области от 26 июля 2013 года № 135 «О резерве управленческих кадров Костромской области» (в редакции постановлений губернатора Костромской области от 28.10.2013 № 203, от 15.04.2015 № 69, от 23.01.2017 № 10) следующие изменения:

1) Положение о резерве управленческих кадров Костромской области (приложение № 1) изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению;

2) в Положении о порядке проведения конкурса на включение в резерв управленческих кадров Костромской области (приложение № 2):

пункт 5 изложить в следующей редакции:

«5. Для участия в конкурсе лица, указанные в пункте 3 настоящего Положения, представляют в управление государственной службы и кадровой работы администрации Костромской области по адресу: 156006, г. Кострома, ул. Дзержинского, д. 15 следующие документы:

1) личное заявление;

2) заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 года № 667-р, с приложением фотографии 3 x 4;

3) письменное согласие на обработку персональных данных;

4) копию паспорта или заменяющего его документа;

5) копию трудовой книжки, заверенную нотариально или кадровой службой по месту работы (службы), или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина;

6) копии документов о профессиональном образовании, а также по желанию гражданина – о дополнительном профессиональном образовании, присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровыми службами по месту работы (службы);

7) справку о наличии судимости (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования;

8) представление для включения в резерв управленческих кадров, содержащее качественную оценку уровня личных профессиональных компетенций и опыта работы (в случаях, предусмотренных пунктом 7 Положения о резерве управленческих кадров Костромской области (приложение № 1 к настоящему постановлению);

9) резюме (для самовыдвиженцев и временно неработающих лиц).

Гражданин Российской Федерации вправе представить дополнительные сведения, отражающие его достижения в профессиональной и общественной деятельности, в том числе добровольческой (волонтерской).

Документы для участия в конкурсе представляются в течение 21 дня со дня размещения информации о проведении конкурса на официальном сайте администрации Костромской области.»

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

п.п. Губернатор области



С. Ситников

## Приложение

к постановлению губернатора  
Костромской области  
от «21» февраля 2019 г. № 39

### ПОЛОЖЕНИЕ о резерве управленческих кадров Костромской области

#### Глава 1. Общие положения

1. Положение о резерве управленческих кадров Костромской области (далее – Положение) определяет порядок формирования резерва управленческих кадров Костромской области (далее – резерв управленческих кадров) и организации работы с резервом управленческих кадров.

2. Резерв управленческих кадров – вид кадрового резерва, сформированный на конкурсной основе из целевых групп граждан Российской Федерации, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами для назначения на целевые управленческие должности в системе государственного управления и местного самоуправления, включая организации регионального подчинения.

3. Резерв управленческих кадров формируется с учетом потребности в резерве на целевые управленческие должности на основании мониторинга кадрового состава руководителей, инициированного управлением государственной службы и кадровой работы администрации Костромской области исходя из текущей и перспективной потребности.

4. Резерв управленческих кадров формируется для замещения целевых управленческих должностей согласно приложению № 1 к настоящему Положению по следующим целевым группам:

1 группа – резерв управленческих кадров на управленческие должности в исполнительных органах государственной власти Костромской области;

2 группа – резерв управленческих кадров на должности руководителей муниципальных образований (городских округов и муниципальных районов) Костромской области;

3 группа – резерв управленческих кадров на должности руководителей государственных предприятий и учреждений, а также организаций Костромской области с долей собственности Костромской области 25 и более процентов по отраслям: безопасность, жилищно-коммунальное хозяйство и строительство, здравоохранение, информационные технологии, культура, молодежная политика, образование и наука, спорт, средства массовой информации, экономика и

финансы, сельское хозяйство, ветеринария, лесное хозяйство, социальная сфера, труд и занятость.

5. Работа с резервом управленческих кадров осуществляется на основе следующих принципов:

1) принцип единства подходов к формированию требований и критериев отбора лиц, включенных в резерв управленческих кадров, к их подготовке и личностно-профессиональному развитию, направлениям и способам эффективной реализации резерва управленческих кадров;

2) принцип планомерности подбора и подготовки кандидатов для замещения целевых управленческих должностей;

3) принцип комплексного подхода к оценке личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров, на основе анализа совокупности всех составляющих управленческого потенциала, а также факторов, влияющих на его развитие, с учетом как текущей эффективности и результативности, так и потенциала личностно-профессионального развития;

4) принцип постоянного совершенствования личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

Резерв управленческих кадров входит в единую систему резервов управленческих кадров Российской Федерации.

## Глава 2. Формирование и использование резерва управленческих кадров

6. В резерв управленческих кадров включаются граждане Российской Федерации в возрасте от 25 до 50 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации, имеющие управленческий опыт, успешно проявившие себя в сфере профессиональной и общественной деятельности, обладающие необходимыми профессиональными и личностными качествами и успешно прошедшие конкурсный отбор.

7. С инициативами о представлении кандидатов в резерв управленческих кадров могут выступать должностные лица, входящие в состав администрации Костромской области, а также лица, осуществляющие руководство или возглавляющие:

1) органы государственной власти Костромской области;

2) исполнительные органы государственной власти Костромской области;

3) органы местного самоуправления муниципальных образований Костромской области (руководители муниципальных районов и городских округов);

4) Совет муниципальных образований Костромской области;

5) региональные отделения политических партий, имеющие представительство в представительном (законодательном) органе власти Костромской области;

6) Общественную палату Костромской области;

7) региональные отделения общероссийских общественных организаций;

8) программу подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации, реализуемую на территории Костромской области.

8. Граждане Российской Федерации вправе выдвинуть свою кандидатуру (самовыдвижение, за исключением самовыдвижения участников и победителей кадровых программ и проектов, указанных выше) для включения в резерв управленческих кадров. Управленческие компетенции, профессиональные достижения и опыт подтверждаются личным резюме.

9. Мотивированным решением комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров (далее – Комиссия) допускается включение в резерв управленческих кадров категории временно неработающих лиц, находящихся в этом статусе не более одного года. Управленческие компетенции, профессиональные достижения и опыт подтверждаются личным резюме.

10. Включение в резерв управленческих кадров осуществляется по результатам конкурсного отбора.

11. Конкурсный отбор проводится Комиссией, состав которой утверждается постановлением губернатора Костромской области.

12. Конкурсный отбор проводится Комиссией в соответствии с положением о порядке проведения конкурса на включение в резерв управленческих кадров, утвержденным настоящим постановлением, и с учетом квалификационных требований, предъявляемых к кандидатам, и качественной оценки уровня личных профессиональных компетенций, опыта кандидатов.

13. Кандидаты включаются в резерв управленческих кадров по целевым группам, указанным в пункте 4 настоящего Положения.

14. Резерв управленческих кадров внутри каждой группы распределяется Комиссией по степени готовности кандидатов к замещению целевых управленческих должностей на следующие уровни:

высший уровень;

базовый уровень;

перспективный уровень.

К высшему уровню относятся кандидаты, уровень профессиональной подготовки и опыт работы которых достаточен для назначения на целевую управленческую должность.

К базовому уровню относятся кандидаты, которые могут рассматриваться для назначения на целевую управленческую должность после дополнительной профессиональной переподготовки по итогам

прохождения соответствующих оценочных процедур.

К перспективному уровню относятся кандидаты из числа молодых руководителей, которые могут рассматриваться для назначения на целевую управленческую должность после получения дополнительной профессиональной переподготовки и получения опыта работы в профильных сферах деятельности по итогам прохождения соответствующих оценочных процедур.

15. Кандидаты включаются в резерв управленческих кадров на срок не более трех лет.

16. Лица, относящиеся к категории временно неработающих, включаются в резерв управленческих кадров на период до одного года. В случае назначения на руководящую (не целевую) должность, в том числе регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, время пребывания в резерве управленческих кадров продлевается Комиссией по заявлению кандидата на срок до 3 лет (включая период пребывания в резерве управленческих кадров в статусе временно неработающего).

17. Основными направлениями использования резерва управленческих кадров являются:

1) назначения на вакантные вышестоящие должности, в том числе перемещения между должностями для оптимального распределения кадровых ресурсов по уровням и сферам государственного управления;

2) реализация с привлечением лиц, включенных в резерв управленческих кадров, наиболее значимых проектов и мероприятий, направленных на совершенствование государственной политики в различных сферах жизнедеятельности государства и общества;

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

### Глава 3. Организация работы с резервом управленческих кадров

18. С целью учета информации о лицах, включенных в резерв управленческих кадров, сведения о них вносятся в электронную базу данных по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

19. На лиц, включенных в резерв управленческих кадров, формируются персональные дела.

Персональные дела состоят из документов, связанных с включением в резерв управленческих кадров и нахождением в резерве управленческих кадров.

Персональные дела лиц, включенных в резерв управленческих кадров, исключенных из резерва управленческих кадров, хранятся в управлении государственной службы и кадровой работы администрации Костромской области в течение трех лет, после чего подлежат уничтожению.

20. Назначение лиц, состоящих в резерве управленческих кадров, на вакантную целевую управленческую должность осуществляется с их согласия по решению представителя нанимателя.

21. При рассмотрении вопроса о выдвижении лиц, включенных в резерв управленческих кадров, на выборные должности Комиссия рекомендует им принять участие в выборах соответствующего уровня в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

22. Управление государственной службы и кадровой работы администрации Костромской области:

1) принимает документы кандидатов, претендующих на участие в конкурсе на включение в резерв управленческих кадров;

2) готовит правовые акты Костромской области по вопросам формирования, ведения, подготовки и использования резерва управленческих кадров;

3) осуществляет организационно-техническое и документационное обеспечение деятельности Комиссии;

4) осуществляет информационное обеспечение мероприятий, проводимых в рамках формирования резерва управленческих кадров;

5) письменно информирует кандидатов о включении (об отказе во включении) в резерв управленческих кадров с обоснованием причины в случае принятия решения об отказе;

6) письменно информирует лиц, состоящих в резерве управленческих кадров, об исключении из резерва управленческих кадров с указанием причины исключения;

7) ведет электронную базу данных лиц, включенных в резерв управленческих кадров;

8) формирует персональные дела лиц, включенных в резерв управленческих кадров;

9) вносит губернатору Костромской области предложения о возможности использования резерва управленческих кадров для назначения на должности, предполагаемые к замещению;

10) организует и проводит мероприятия для лиц, состоящих в резерве управленческих кадров;

11) организует профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировки лиц, состоящих в резерве управленческих кадров.

23. Управление по вопросам внутренней политики администрации Костромской области:

1) организует работу по подбору кандидатов для формирования резерва управленческих кадров на целевые управленческие должности органов местного самоуправления муниципальных образований (городских округов и муниципальных районов) Костромской области;

2) ведет реестр лиц, включенных в резерв управленческих кадров на целевые управленческие должности органов местного самоуправления

муниципальных образований (городских округов и муниципальных районов) Костромской области;

3) направляет лиц, включенных в резерв управленческих кадров, на переподготовку, повышение квалификации и другие мероприятия по профессиональному развитию;

4) ежеквартально направляет в управление государственной службы и кадровой работы администрации Костромской области информацию об изменении сведений о лицах, включенных в резерв управленческих кадров на руководящие должности органов местного самоуправления муниципальных образований (городских округов и муниципальных районов) Костромской области.

24. Органы государственной власти Костромской области, исполнительные органы государственной власти Костромской области:

1) организуют работу по подбору кандидатов для формирования резерва управленческих кадров в соответствующих отраслях;

2) готовят представления на действующих государственных гражданских служащих, представителей подведомственных государственных предприятий и учреждений, а также организаций с долей собственности Костромской области 25 и более процентов по отраслям;

3) направляют лиц, включенных в резерв управленческих кадров, на переподготовку, повышение квалификации и другие мероприятия по профессиональному развитию;

4) ежеквартально направляют информацию об изменении сведений о лицах, включенных в резерв управленческих кадров, в управление государственной службы и кадровой работы администрации Костромской области по соответствующим отраслям.

#### Глава 4. Исключение из резерва управленческих кадров

25. Исключение из резерва управленческих кадров осуществляется на основании распоряжения губернатора Костромской области в соответствии с мотивированным решением Комиссии в случаях:

1) достижения предельного возраста лиц, включенных в резерв управленческих кадров;

2) достижения предельного срока, установленного для нахождения в резерве управленческих кадров;

3) назначения на целевую управленческую должность или вышестоящую должность;

4) избрания на выборную должность в законодательном (представительном) органе власти Костромской области или на должность главы муниципального образования (городского округа или муниципального района);

5) двукратного отказа от занятия вакантной должности (при том, что предлагаемая управленческая должность является профильной для лица, включенного в резерв управленческих кадров);



6) трехкратного отказа от повышения квалификации, переподготовки, участия в мероприятиях, проводимых в рамках работы с резервом управленческих кадров;

7) представления кандидатом на включение в резерв управленческих кадров подложных документов или заведомо ложных сведений;

8) по личному заявлению об исключении;

9) увольнения с работы по инициативе нанимателя по причине однократного грубого и/или неоднократного неисполнения без уважительных причин должностных обязанностей;

10) по прочим обстоятельствам, делающим пребывание в резерве управленческих кадров, назначение из него невозможным и/или нецелесообразным (выход из гражданства, признание недееспособным, вступление в законную силу обвинительного приговора суда по уголовному делу, смерть и т.п.).

26. Управление государственной службы и кадровой работы администрации Костромской области в 10-дневный срок со дня принятия распоряжения губернатора Костромской области уведомляет лицо, состоящее в резерве управленческих кадров, о его исключении из резерва.

#### Глава 5. Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров

27. По результатам работы с резервом управленческих кадров не реже одного раза в год осуществляется оценка эффективности такой работы.

28. Основными показателями эффективности работы с резервом управленческих кадров являются:

1) доля лиц, назначенных из резерва управленческих кадров, по отношению к общему количеству лиц, включенных в резерв управленческих кадров (отражает степень использования лиц, включенных в резерв управленческих кадров, для замещения целевых и иных должностей, мобильность резерва управленческих кадров);

2) доля целевых должностей, на которые назначены лица из резерва управленческих кадров (отражает эффективность планирования и использования резерва управленческих кадров как источника замещения должностей);

3) доля назначений из резерва управленческих кадров по отношению к общему количеству назначений на управленческие должности (отражает эффективность резерва управленческих кадров как инструмента формирования кадрового состава).

## Приложение № 1

к положению о резерве  
управленческих кадров  
Костромской области

**ПЕРЕЧЕНЬ**

целевых управленческих должностей для включения в резерв  
управленческих кадров Костромской области

1. Руководитель исполнительного органа государственной власти Костромской области.
2. Руководитель учреждения, организации, государственного предприятия, учредителем которого является администрация Костромской области, исполнительный орган государственной власти Костромской области.
3. Глава муниципального образования (городского округа или муниципального района), глава администрации муниципального образования (городского округа или муниципального района) Костромской области.

