



**У К А З**  
**ГУБЕРНАТОРА ПЕРМСКОГО КРАЯ**

17.08.2015

№ 111

**Об утверждении Концепции  
кадровой политики  
на государственной гражданской  
службе Пермского края  
и муниципальной службе  
в Пермском крае**

В соответствии со статьей 20 Устава Пермского края, статьей 20 Закона Пермского края от 7 декабря 2006 г. № 34-КЗ «О государственной гражданской службе Пермского края», статьей 20 Закона Пермского края от 4 мая 2008 г. № 228-ПК «О муниципальной службе в Пермском крае», пунктом 24 части 1 статьи 10 Закона Пермского края от 7 сентября 2007 г. № 107-ПК «О системе исполнительных органов государственной власти Пермского края»

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить прилагаемую Концепцию кадровой политики на государственной гражданской службе Пермского края и муниципальной службе в Пермском крае (далее – Концепция кадровой политики).

2. Установить, что до образования государственного органа Пермского края по управлению государственной службой его функции, в том числе, предусмотренные Концепцией кадровой политики, осуществляет Администрация губернатора Пермского края в лице департамента государственной службы и профилактики коррупции.

3. Администрации губернатора Пермского края до 1 июня 2016 года с учетом положений Концепции кадровой политики:

3.1. разработать в установленном порядке проект государственной программы «Развитие государственной гражданской службы Пермского края и муниципальной службы в Пермском крае»;

3.2. при необходимости подготовить предложения по внесению изменений в ранее утвержденные государственные программы Пермского края.


4. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных образований Пермского края учитывать положения Концепции кадровой

политики при разработке муниципальных программ развития муниципальной службы в Пермском крае.

5. Настоящий указ вступает в силу со дня его подписания.

6. Опубликовать настоящий указ в Бюллетене законов Пермского края, правовых актов губернатора Пермского края, Правительства Пермского края, исполнительных органов государственной власти Пермского края.

7. Контроль за исполнением указа оставляю за собой.



В.Ф. Басаргин

УТВЕРЖДЕНА  
указом  
губернатора Пермского края  
от 17.08.2015 № 111

## **КОНЦЕПЦИЯ**

### **кадровой политики на государственной гражданской службе Пермского края и муниципальной службе в Пермском крае**

#### **I. Общие положения**

1.1. Настоящая Концепция определяет методологические основы формирования и приоритетные направления реализации кадровой политики в органах государственной власти, иных государственных органах Пермского края, органах местного самоуправления, избирательных комиссиях муниципальных образований Пермского края (далее – государственные и муниципальные органы).

1.2. Правовой основой формирования и реализации кадровой политики на государственной гражданской службе Пермского края и муниципальной службе в Пермском крае являются Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иные федеральные законы, правовые акты Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты Пермского края о государственной службе и противодействии коррупции.

1.3. Кадровая политика на государственной гражданской службе Пермского края и муниципальной службе в Пермском крае (далее – Кадровая политика) – целостная система правил и методов работы с кадровым составом государственных и муниципальных органов, осуществляемой специально уполномоченными субъектами, с целью компетентностного обеспечения исполнения своих полномочий государственными и муниципальными органами, а также лицами, замещающими государственные должности Пермского края и муниципальные должности.

1.4. Кадровый состав (кадры, персонал) государственных и муниципальных органов – государственные гражданские служащие Пермского края (далее – гражданские служащие) и муниципальные служащие в Пермском крае (далее – муниципальные служащие), а также в части касающейся:

лица, замещающие государственные должности Пермского края;

лица, замещающие муниципальные должности;

руководители государственных и муниципальных учреждений, образованных на территории Пермского края;

работники государственных и муниципальных органов, замещающие должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Пермского края или муниципальной службы в Пермском крае;

лица, состоящие в кадровом резерве на государственной гражданской службе Пермского края (далее – гражданская служба) и муниципальной службе в Пермском крае (далее – муниципальная служба);

лица, состоящие в резервах управленческих кадров, сформированных на территории Пермского края;

лица, заключившие с государственными или муниципальными органами договоры о целевом приеме или договоры о целевом обучении и обучающиеся по этим договорам в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования с обязательством последующего прохождения гражданской или муниципальной службы после окончания обучения в течение определенного срока;

лица, претендующие в установленном порядке на замещение вакантных должностей гражданской и муниципальной службы, включение в кадровый резерв на гражданской и муниципальной службе или резерв управленческих кадров, формируемый на территории Пермского края;

граждане Российской Федерации (далее – граждане), уволенные с гражданской и муниципальной службы.

1.5. Субъектами кадровой политики являются государственные и муниципальные органы, их должностные лица, иные лица, осуществляющие формирование и реализацию Кадровой политики в соответствии с полномочиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Пермского края.

1.6. Объектом Кадровой политики является кадровый состав государственных и муниципальных органов.

1.7. Предметом Кадровой политики являются правовые и социально-экономические отношения, возникающие в процессе поступления на гражданскую (муниципальную службу), ее прохождения и прекращения.

## **II. Состав субъектов Кадровой политики**

Формирование и реализацию Кадровой политики осуществляют следующие субъекты Кадровой политики:

2.1. Законодательное Собрание Пермского края, высший орган законодательной власти Пермского края, – осуществляет собственные

полномочия в сфере Кадровой политики в соответствии с законодательством Российской Федерации и Пермского края, в том числе:

определяет особенности организации и правового регулирования гражданской и муниципальной службы;

устанавливает условия оплаты труда гражданских служащих, а также порядок формирования фонда оплаты труда гражданских служащих;

определяет задачи, принципы, основные направления и формы противодействия коррупции в Пермском крае;

2.2. губернатор Пермского края, высшее должностное лицо Пермского края, – осуществляет собственные полномочия в сфере Кадровой политики, в том числе:

определяет общие правила прохождения гражданской службы;

осуществляет управление гражданской службой, реализацию Кадровой политики;

проводит единую государственную антикоррупционную политику, осуществляемую государственными и муниципальными органами на территории Пермского края;

2.3. Администрация губернатора Пермского края (соответствующее структурное подразделение) (далее – Орган по управлению гражданской службой) – осуществляет функции государственного органа Пермского края по управлению государственной службой, функции государственного органа Пермского края по реализации антикоррупционной политики, а также обеспечивает деятельность губернатора Пермского края по правовому регулированию вопросов организации местного самоуправления в части установления общих правил прохождения муниципальной службы;

2.4. Правительство Пермского края, высший исполнительный орган государственной власти Пермского края, – осуществляет собственные полномочия в сфере Кадровой политики, в том числе утверждает государственные программы Пермского края, направленные на реализацию Кадровой политики;

2.5. представительные органы муниципальных образований Пермского края – осуществляют собственные полномочия в сфере Кадровой политики в соответствии с законодательством Российской Федерации и Пермского края, в том числе устанавливают размеры должностных окладов, размеры ежемесячных и иных дополнительных выплат муниципальным служащим, а также порядок их осуществления;

2.6. местные администрации муниципальных образований Пермского края, исполнительно-распорядительные органы муниципальных образований Пермского края – осуществляют собственные полномочия в сфере Кадровой политики в соответствии с законодательством Российской Федерации

и Пермского края, в том числе утверждают муниципальные программы, направленные на реализацию Кадровой политики;

2.7. иные государственные и муниципальные органы, осуществляющие собственные полномочия в сфере Кадровой политики или отдельные мероприятия по реализации Кадровой политики в соответствии с законодательством Российской Федерации и Пермского края;

2.8. руководители государственных и муниципальных органов, лица, замещающие государственные должности Пермского края и муниципальные должности, либо уполномоченные путем издания соответствующих правовых актов представители указанных руководителей или лиц (далее – представители нанимателя) – осуществляют полномочия нанимателя (работодателя) от имени Пермского края, муниципального образования Пермского края соответственно, а также полномочия руководителя по организации и регламентации профессиональной служебной деятельности государственных служащих и профессиональной деятельности муниципальных служащих в соответствии с законодательством Российской Федерации и Пермского края;

2.9. руководители структурных подразделений государственных и муниципальных органов – осуществляют функции непосредственных руководителей гражданских и муниципальных служащих, установленные законодательством для проведения соответствующих кадровых процедур;

2.10. подразделения (специалисты) по вопросам государственной (муниципальной) службы и кадров государственных и муниципальных органов (далее – кадровые службы) – осуществляют функции кадровой работы, организации и регламентации профессиональной служебной деятельности государственных служащих и профессиональной деятельности муниципальных служащих, а также функции по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

### **III. Задачи Кадровой политики**

Достижение цели Кадровой политики осуществляется решением следующих задач:

3.1. формирование высокопрофессионального кадрового состава государственных и муниципальных органов при обеспечении оптимального баланса его стабильности, сменяемости и развития;

3.2. организация и регламентация профессиональной служебной деятельности, включая вопросы финансирования гражданской и муниципальной службы, обеспечивающие эффективное использование кадрового состава государственных и муниципальных органов;

3.3. профилактика коррупционных и иных правонарушений на гражданской и муниципальной службе.

#### IV. Принципы Кадровой политики

Кадровая политика разрабатывается на основе общеправовых и специальных принципов.

4.1. Общеправовыми принципами Кадровой политики являются:

4.1.1. законность;

4.1.2. приоритет прав и свобод человека и гражданина;

4.1.3. единство правовых и организационных основ федеральной гражданской службы и гражданской службы Пермского края;

4.1.4. взаимосвязь гражданской и муниципальной службы;

4.1.5. равный доступ граждан к гражданской и муниципальной службе и равные условия их прохождения;

4.1.6. профессионализм и компетентность гражданских и муниципальных служащих;

4.1.7. стабильность гражданской и муниципальной службы;

4.1.8. доступность информации о гражданской и муниципальной службе;

4.1.9. взаимодействие с общественными объединениями и гражданами.

4.2. Специальными принципами Кадровой политики являются:

4.2.1. системность – целостное объединение всех элементов Кадровой политики; единые целеполагание, методология, механизмы и формы реализации Кадровой политики;

4.2.2. обоснованность – управление процессом формирования и реализации Кадровой политики на основе анализа и отражения реального состояния кадрового состава государственных и муниципальных органов;

4.2.3. научность – применение научного подхода к совершенствованию кадровых процедур; привлечение к реализации Кадровой политики представителей научного и экспертного сообщества;

4.2.4. компетентностная ориентация – применение компетентностного подхода к формированию кадрового состава государственных и муниципальных органов;

4.2.5. программно-целевое построение – реализация основных направлений Кадровой политики посредством разработки системы мероприятий и инструментов, взаимоувязанных по задачам, целевым и прогнозным показателям, срокам осуществления и ресурсам;

4.2.6. комплексность – максимальный учет факторов, влияющих на процессы реализации Кадровой политики, и ее ориентация на стратегию социально-экономического развития Пермского края и муниципальных образований Пермского края;

4.2.7. социальное партнерство – согласование и учет интересов всех заинтересованных сторон при решении вопросов реализации Кадровой политики.

## **V. Приоритетные направления реализации Кадровой политики**

5.1. Приоритетные направления реализации Кадровой политики определяют приоритетные направления развития гражданской и муниципальной службы.

5.2. Приоритетными направлениями Кадровой политики в сфере формирования кадрового состава государственных и муниципальных органов являются:

5.2.1. всесторонний мониторинг гражданской и муниципальной службы, включая вопросы качественного состава и сменяемости кадров;

5.2.2. формирование системы квалификационных требований к должностям гражданской и муниципальной службы, основанной на компетентностном подходе с детализацией на базовые и функциональные квалификационные требования, а также по направлениям профессионально-функциональных групп;

5.2.3. развитие конкурсной системы замещения вакантных должностей гражданской и муниципальной службы; повышение качества и оптимизация кадровых процедур целевого привлечения, оперативного поиска и эффективного отбора квалифицированных кадров;

5.2.4. развитие института наставничества на гражданской и муниципальной службе в содержательном и целевом единстве с использованием института испытательного срока;

5.2.5. развитие системы комплексной многофакторной оценки гражданских и муниципальных служащих, позволяющей выявлять, привлекать и продвигать наиболее подготовленных и перспективных гражданских и муниципальных служащих (граждан), в том числе с применением технологии эффективного контракта (договора) гражданского и муниципального служащего;

5.2.6. обеспечение непрерывного индивидуально мотивированного профессионального развития гражданских и муниципальных служащих, в том числе:

разработка механизмов внутрикорпоративного и централизованного обучения, в первую очередь, гражданских и муниципальных служащих, впервые принятых на гражданскую и муниципальную службу, а также гражданских и муниципальных служащих (граждан), включенных в установленном порядке в кадровый резерв гражданской и муниципальной службы;

разработка разноуровневых компетентностных моделей резервируемых должностей гражданской и муниципальной службы и резерва управленческих кадров;



применение институтов организации межрегиональных, межведомственных или межмуниципальных стажировок гражданских и муниципальных служащих;

применение компетентностно-ориентированных, интерактивных, дистанционных и иных современных технологий обучения;

повышение эффективности использования установленных законодательством механизмов размещения государственного (муниципального) заказа на дополнительное профессиональное образование гражданских и муниципальных служащих, в том числе с применением технологий аутсорсинга;

совершенствование правовой базы, регламентирующей вопросы подготовки кадров для гражданской и муниципальной службы, заключения и ресурсного обеспечения договоров о целевом приеме или договоров о целевом обучении гражданских и муниципальных служащих (граждан);

5.2.7. формирование кадрового резерва на конкурсной основе и его эффективное использование, в том числе:

обеспечение методологического единства, взаимосвязи и интеграции кадровых резервов на гражданской службе, муниципальной службе, а также резервов управленческих кадров, формируемых на территории Пермского края;

координация деятельности государственных и муниципальных органов по формированию кадровых резервов на гражданской и муниципальной службе и взаимовыгодному их использованию;

5.2.8. расширение использования механизма централизованной планомерной, взаимовыгодной межведомственной и межмуниципальной профессиональной миграции гражданских и муниципальных служащих с учетом направлений их карьерного планирования;

5.2.9. совершенствование процедур привлечения независимых экспертов в работу конкурсных, аттестационных и иных комиссий, создаваемых (образуемых) в установленном порядке в государственных органах;

5.2.10. обеспечение открытости гражданской и муниципальной службы, повышение их престижа и конкурентоспособности на региональном рынке труда, укрепление авторитета гражданской и муниципальной службы, в том числе с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования и информационных технологий;

5.2.11. создание института эффективных кадровых служб государственных и муниципальных органов, обеспечивающих реализацию Кадровой политики; тиражирование и продвижение лучших практик, передового опыта кадровой работы; внедрение системы показателей эффективности деятельности кадровых служб государственных и муниципальных органов по вопросам реализации Кадровой политики;

5.3. Приоритетными направлениями Кадровой политики в сфере организации и регламентации профессиональной служебной деятельности являются:

5.3.1. создание единой методики, моделей построения организационно-штатных структур государственных и муниципальных органов с учетом направлений профессиональной служебной деятельности, рационального распределения функций и делегирования полномочий;

5.3.2. оптимизация штатной численности государственных и муниципальных органов на основе оценки реальных потребностей в трудовых ресурсах и нормирования труда (профессиональной служебной деятельности) гражданских и муниципальных служащих;

5.3.3. оптимизация реестров должностей гражданской службы государственных органов, реестра должностей муниципальной службы; определение механизмов регламентации и нормирования соотношений в государственных и муниципальных органах должностей гражданской и муниципальной службы разных групп и категорий;

5.3.4. унификация правовой и совершенствование методической базы, обеспечивающей регламентацию профессиональной служебной деятельности с учетом компетентного подхода к формированию квалификационных требований к должностям гражданской и муниципальной службы; оптимизация вопросов практической применимости показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности;

5.3.5. развитие многофакторной системы материальной и моральной мотивации профессиональной служебной деятельности гражданских и муниципальных служащих.

5.4. Приоритетными направлениями Кадровой политики в сфере профилактики коррупционных и иных правонарушений на гражданской и муниципальной службе являются:

5.4.1. внедрение антикоррупционных кадровых технологий на гражданской и муниципальной службе;

5.4.2. развитие механизмов предупреждения коррупции, выявления коррупционных рисков, определения и разрешения конфликта интересов на гражданской и муниципальной службе;

5.4.3. вневедомственный контроль за соблюдением в государственных органах федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов Пермского края о гражданской службе и профилактике коррупции.

## **VI. Механизмы и правовые формы реализации Кадровой политики**

6.1. Государственная программа Пермского края – комплекс планируемых мероприятий, взаимоувязанных по задачам, срокам осуществления, исполнителям и ресурсам и обеспечивающих наиболее эффективное достижение целей и решение задач социально-экономического развития Пермского края, в том числе в части, касающейся реализации Кадровой политики.

Государственные программы Пермского края, в том числе сроки их реализации, утверждаются нормативным правовым актом Правительства Пермского края.

Порядок, условия и сроки проведения эксперимента в отдельных государственных органах устанавливаются нормативным правовым актом губернатора Пермского края.

6.2. Муниципальная программа – комплекс планируемых мероприятий, взаимоувязанных по задачам, срокам осуществления, исполнителям и ресурсам и обеспечивающих наиболее эффективное достижение целей и решение задач социально-экономического развития муниципального образования, в том числе в части, касающихся реализации Кадровой политики.

Муниципальные программы, в том числе сроки их реализации, утверждаются местной администрацией муниципального образования.

6.3. Мониторинг прохождения государственной гражданской службы Пермского края – комплекс статистических, социологических и аналитических мероприятий, осуществляемый Органом по управлению гражданской службой, иными субъектами Кадровой политики в целях своевременного информирования губернатора Пермского края, руководящего состава государственных органов о состоянии кадрового состава, тенденциях и прогнозах его изменения, а также для принятия обоснованных управленческих решений по вопросам актуализации и реализации Кадровой политики.

Порядок проведения Мониторинга прохождения государственной гражданской службы Пермского края утверждается правовым актом губернатора Пермского края.

6.4. Межведомственные (межмуниципальные) коллегиальные органы по вопросам Кадровой политики – образуемые по инициативе Органа по управлению гражданской службой или иных субъектов Кадровой политики комиссии, рабочие группы, иные совещательные или экспертные органы, формируемые из числа представителей заинтересованных государственных и муниципальных органов, общественных объединений, научных, образовательных и иных организаций, а также лиц, специализирующихся на изучении и решении проблем реализации кадровых политик.

Положение о Межведомственной комиссии по вопросам кадровой политики на государственной гражданской службе Пермского края и муниципальной службе в Пермском крае, Положение о комиссии по резерву управленческих кадров Пермского края, Положение о Совете кадровых служб Пермского края, положения об иных межведомственных коллегиальных (межмуниципальных) органах и их персональный состав утверждаются правовым актом губернатора Пермского края или правовыми актами государственных и муниципальных органов, которыми они создаются, соответственно.

6.5. Межведомственные методические семинары – серии обучающих мероприятий, проводимых с кадровыми службами или с иными целевыми группами гражданских и муниципальных служащих Органом по управлению гражданской службой самостоятельно или с привлечением иных субъектов Кадровой политики в целях поддержания методологического единства, методического обеспечения кадровой работы, своевременного информирования об изменениях законодательства и распространения лучших кадровых практик.

Сроки, место, состав участников, тематика и методы работы при проведении Межведомственных методических семинаров определяются руководителем Органа по управлению гражданской службой.

6.6. Кадровые процедуры – установленные законодательством или разрабатываемые соответствующими субъектами Кадровой политики методы работы с кадровым составом государственных и муниципальных органов.

Основания, сроки и порядок проведения кадровых процедур устанавливается федеральными законами, правовыми актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, законами Пермского края, правовыми актами губернатора Пермского края, Правительства Пермского края, председателя Правительства Пермского края, а также правовыми актами государственных органов и муниципальными правовыми актами.

6.7. Методические рекомендации по вопросам поступления на гражданскую и муниципальную службу, их прохождения и прекращения – документы, разрабатываемые Органом по управлению гражданской службой самостоятельно или совместно с иными субъектами Кадровой политики, в том числе на основе методических рекомендаций (методического инструментария), разработанных соответствующими федеральными органами исполнительной власти, обеспечивающие методическое сопровождение проведения кадровых процедур в государственных и муниципальных органах.

Методические рекомендации по вопросам поступления на гражданскую службу, ее прохождения и прекращения утверждаются руководителем Органа по управлению гражданской службой.

6.8. Контрольно-профилактические мероприятия – серии плановых проверок по вопросам соблюдения в государственных органах законодательства о гражданской службе и профилактике коррупции, имеющих в целевом назначении выявление и устранение нарушений, методическое обучение должностных лиц кадровых служб государственных органов на местах, а также профилактику коррупционных и иных правонарушений в государственных органах.

Периодичность, вопросы, подлежащие проверке при проведении контрольно-профилактических мероприятий в исполнительных органах государственной власти Пермского края, утверждаются руководителем Органа по управлению гражданской службой.

Контрольно-профилактические мероприятия в иных органах государственной власти и государственных органах Пермского края осуществляются по решению руководителей данных органов государственной власти и государственных органов Пермского края с участием представителей Органа по управлению гражданской службой.

6.9. Иные механизмы и правовые формы реализации Кадровой политики, включая проведение научно-практических конференций, создание баз знаний для кадровых служб, организацию межведомственных стажировок специалистов кадровых служб и специалистов иных направлений профессиональной служебной деятельности.

## **VII. Актуализация и сроки реализации Кадровой политики**

7.1. Актуализация задач, принципов, приоритетных направлений, механизмов и правовых форм реализации Кадровой политики осуществляется путем внесения изменений в настоящую Концепцию.

7.2. Реализация Кадровой политики может осуществляться посредством текущего (период текущего года) и среднесрочного (период, следующий за текущим годом, продолжительностью от трех до шести лет включительно) планирования в сроки, установленные правовыми актами, указанными в разделе VI настоящей Концепции.