

ГУБЕРНАТОР ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ

УКАЗ

от 26.06.2015 № 358

г. Ярославль

О резерве
управленческих кадров
Ярославской области

В целях совершенствования государственного управления, формирования и эффективного использования резерва управленческих кадров Ярославской области

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о резерве управленческих кадров Ярославской области (далее – Положение).

2. Комиссии по формированию резерва управленческих кадров Ярославской области (далее – комиссия) в срок до 30 сентября 2015 года сформировать новый состав резерва управленческих кадров Ярославской области в соответствии с требованиями Положения из числа:

лиц, состоявших в резерве управленческих кадров Ярославской области на день подписания настоящего указа;

лиц, рекомендованных к включению в резерв управленческих кадров Ярославской области на день подписания настоящего указа, кандидатуры которых не были рассмотрены комиссией.

3. Лица, указанные в пункте 2, признанные комиссией соответствующими требованиям Положения, включаются в резерв управленческих кадров Ярославской области распоряжением Губернатора области на основании пункта 2 сроком на 3 года с 01 октября 2015 года.

4. Лица, указанные в абзаце втором пункта 2, признанные комиссией не соответствующими требованиям Положения либо подавшие заявление об исключении из резерва управленческих кадров Ярославской области, автоматически исключаются из резерва управленческих кадров Ярославской области 30 сентября 2015 года.

5. В отношении лиц, указанных в абзаце третьем пункта 2, признанных комиссией не соответствующими требованиям Положения, комиссией выносится решение об отказе во включении их в резерв управленческих кадров Ярославской области.

6. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных образований Ярославской области с учетом положений настоящего указа организовать работу по формированию муниципальных резервов

управленческих кадров и взаимодействию с органами государственной власти Ярославской области в целях формирования резерва управленческих кадров Ярославской области.

7. Признать утратившими силу с 01 октября 2015 года:

- постановление Губернатора области от 13.10.2008 № 757 «О формировании резерва управленческих кадров Ярославской области»;
- постановление Губернатора области от 04.12.2008 № 876 «О внесении изменений в постановление Губернатора области от 13.10.2008 № 757»;
- постановление Губернатора области от 25.12.2009 № 713 «О внесении изменений в постановление Губернатора области от 13.10.2008 № 757»;
- постановление Губернатора области от 01.09.2010 № 497 «О внесении изменения в постановление Губернатора области от 13.10.2008 № 757»;
- пункт 2 указа Губернатора области от 08.11.2011 № 502 «О признании утратившим силу постановления Губернатора области от 01.07.97 № 417 и внесении изменений в отдельные постановления Губернатора области»;
- пункт 5 указа Губернатора области от 27.04.2015 № 226 «О региональном проекте и внесении изменения в постановление Губернатора области от 13.10.2008 № 757».

8. Указ вступает в силу с 01 октября 2015 года, за исключением пунктов 2 - 5, вступающих в силу с момента подписания.

Губернатор области

С.Н. Ястребов

УТВЕРЖДЕНО
указом
Губернатора области
от 26.06.2015 № 358

ПОЛОЖЕНИЕ о резерве управленческих кадров Ярославской области

1. Общие положения

1.1. Положение о резерве управленческих кадров Ярославской области (далее – Положение) определяет:

- порядок формирования резерва управленческих кадров Ярославской области (далее – резерв управленческих кадров);
- порядок использования резерва управленческих кадров и профессионального развития состоящих в нем лиц;
- основания и порядок исключения из резерва управленческих кадров.

1.2. Резерв управленческих кадров представляет собой перечень лиц, имеющих достаточный опыт управленческой деятельности, успешно проявивших себя в сфере профессиональной и (или) общественной деятельности, обладающих необходимыми личностными и деловыми качествами и высокой степенью ответственности, позволяющими рассматривать их в качестве кандидатов для замещения руководящих должностей.

1.3. Целями формирования резерва управленческих кадров являются:

- осуществление эффективной кадровой политики;
- совершенствование деятельности по подбору и расстановке управленческих кадров;
- своевременное и оперативное замещение руководящих должностей лицами, соответствующими квалификационным требованиям к ним;
- сокращение периода адаптации лиц, назначаемых на руководящие должности;
- обеспечение замещения руководящих должностей высококвалифицированными специалистами.

1.4. Резерв управленческих кадров формируется на основе следующих принципов:

- единство основных требований к кандидатам на включение в резерв управленческих кадров;
- объективность и всесторонность оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов на включение в резерв управленческих кадров;
- добровольность включения в резерв управленческих кадров и нахождения в нем;
- гласность, доступность информации о формировании резерва управленческих кадров;

- профессионализм и компетентность лиц, включаемых в резерв управленческих кадров;
- учет текущей и перспективной потребности в замещении руководящих должностей.

2. Формирование резерва управленческих кадров

2.1. Формирование резерва управленческих кадров – непрерывный процесс выявления и отбора кандидатов для замещения установленной настоящим пунктом номенклатуры должностей по следующим целевым группам:

2.1.1. Руководящие должности в органах государственной власти Ярославской области:

2.1.1.1. Государственные должности Ярославской области в органах исполнительной власти Ярославской области.

2.1.1.2. Должности государственной гражданской службы Ярославской области (далее – гражданская служба) категории «руководители» высшей группы должностей.

2.1.1.3. Должности гражданской службы категории «руководители» главной группы должностей.

2.1.2. Выборные должности в законодательных (представительных) органах власти области и руководящие должности в органах местного самоуправления муниципальных образований Ярославской области:

2.1.2.1. Должности депутатов Ярославской областной Думы.

2.1.2.2. Должности глав муниципальных образований Ярославской области.

2.1.2.3. Должности глав местных администраций муниципальных образований Ярославской области, работающих по контракту.

2.1.3. Должности руководителей государственных организаций Ярославской области:

2.1.3.1. Должности руководителей автономных, казенных и бюджетных учреждений Ярославской области.

2.1.3.2. Должности руководителей государственных предприятий Ярославской области и казенных предприятий Ярославской области.

2.2. С учетом степени готовности к занятию управленческих должностей кандидаты распределяются внутри каждой целевой группы, указанной в пункте 2.1 данного раздела Положения, по следующим уровням резерва управленческих кадров:

- «высший» – компетенции, опыт и общий уровень подготовки кандидата достаточны для назначения на должность гражданской службы категории «руководители» высшей группы должностей;

- «базовый» – кандидат может претендовать на замещение руководящей должности с учетом прохождения дополнительной

профессиональной подготовки, результатов тестирования или иных результатов оценки его профессиональной деятельности;

- «перспективный» – кандидат в возрасте до 35 лет может претендовать на замещение руководящей должности (в том числе в порядке должностного роста) только после специальной подготовки (дополнительного профессионального образования, профессиональной переподготовки, а также стажировки в органах исполнительной власти Ярославской области и структурных подразделениях аппарата Правительства Ярославской области).

2.3. Первоначальное распределение кандидатов по уровням резерва управленческих кадров в соответствии с пунктом 2.2 данного раздела Положения производится при включении в резерв управленческих кадров. Распределение кандидатов по уровням резерва управленческих кадров пересматривается ежегодно с учетом их возраста, профессионального и личностного развития, наличия должностного роста, стажа (опыта) работы (службы), а также результатов работы с резервом управленческих кадров.

2.4. К кандидатам на включение в резерв управленческих кадров предъявляются следующие требования:

2.4.1. Наличие гражданства Российской Федерации.

2.4.2. Наличие высшего образования.

2.4.3. Отсутствие судимости, не погашенной в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.4.4. Возраст до 55 лет.

2.4.5. Наличие опыта управленческой деятельности или стажа работы (службы) в зависимости от уровня резерва управленческих кадров:

2.4.5.1. «Высший» – не менее 5 лет опыта управленческой деятельности.

2.4.5.2. «Базовый» – не менее 3 лет опыта управленческой деятельности.

2.4.5.3. «Перспективный» – не менее 2 лет опыта управленческой деятельности либо не менее 2 лет стажа государственной (муниципальной) службы или не менее 4 лет стажа (опыта) работы по специальности, направлению подготовки после получения высшего образования.

2.5. Требования о соответствии квалификационным требованиям к конкретным должностям, указанным в пункте 2.1 данного раздела Положения, при включении кандидатов в резерв управленческих кадров не предъявляются. Проверка на соответствие указанным требованиям кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, осуществляется при решении вопроса об их назначении на соответствующие должности.

2.6. Формирование резерва управленческих кадров осуществляется комиссией по формированию резерва управленческих кадров (далее – комиссия), состав которой утверждается распоряжением Губернатора области.

Решения комиссии принимаются на ее заседаниях, проводимых по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов.

Решения комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председательствующего на заседании комиссии является решающим.

Заседания комиссии оформляются протоколами, которые подписываются председательствующим на заседании и лицом, ведущим протокол заседания комиссии.

2.7. Деятельность комиссии обеспечивается отделом подбора и оценки кадров управления государственной службы и кадровой политики Правительства области (далее – отдел подбора).

Для организации и проведения оценочных процедур из числа членов комиссии и сотрудников управления государственной службы и кадровой политики Правительства области (далее – управление) формируется рабочая группа по организации и проведению оценки кандидатов (далее – рабочая группа). При необходимости к оценке результатов и проведению оценочных процедур привлекаются независимые эксперты.

2.8. Источниками формирования резерва управленческих кадров являются:

2.8.1. Конкурсы на включение в резерв управленческих кадров.

2.8.2. Региональный кадровый резерв Ярославской области (в отношении лиц, включенных в него для замещения должностей гражданской службы высшей и главной групп, рекомендованных начальником управления).

2.8.3. Отраслевые резервы управленческих кадров (в отношении лиц, включенных в них для замещения должностей руководителей государственных организаций Ярославской области, рекомендованных руководителями органов исполнительной власти области, сформировавших соответствующие резервы).

2.8.4. Кадровые резервы муниципальных образований области (в отношении лиц, включенных в них для замещения должностей муниципальной службы высшей и главной групп, рекомендованных главой муниципального образования области, сформировавшего соответствующий резерв).

2.8.5. Резервы управленческих кадров муниципальных образований области (в отношении любых включенных в них кандидатов,

рекомендованных главой муниципального образования области, сформировавшего соответствующий резерв).

2.8.6. Кадровые резервы (кадровые программы) и отдельные кандидаты политических партий, имеющих представительство в Ярославской областной Думе (в отношении лиц, рекомендованных указанными политическими партиями).

2.8.7. Кадровые резервы (кадровые программы) и отдельные кандидаты от общероссийских общественных организаций, действующих в Ярославской области (в отношении лиц, рекомендованных региональным отделением соответствующей общественной организации).

2.8.8. Федеральная программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации (в отношении выпускников, рекомендованных Ярославским региональным отделением Комиссии по организации подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации).

2.8.9. Региональный проект «Муниципальная команда Губернатора области», реализуемый для замещения должностей, указанных в подпунктах 2.1.2.2 и 2.1.2.3 пункта 2.1 данного раздела Положения (в отношении победителей конкурсного отбора).

2.9. Представление кандидата для включения в резерв управленческих кадров осуществляется:

2.9.1. В случаях, установленных подпунктами 2.8.2 – 2.8.8 пункта 2.8 данного раздела Положения, – лицом, имеющим право рекомендации кандидатов из соответствующего источника формирования резерва управленческих кадров (по собственной инициативе или по запросу управления).

2.9.2. В случаях, установленных подпунктами 2.8.1 и 2.8.9 пункта 2.8 данного раздела Положения, – непосредственно кандидатами в соответствии с положениями о проведении соответствующего конкурса (конкурсного отбора), утвержденными указами Губернатора области.

2.10. Если иное не установлено указом Губернатора области, для включения кандидата в резерв управленческих кадров в управление представляются следующие документы и материалы:

- заявление в комиссию о включении в резерв управленческих кадров;
- подписанное кандидатом согласие на обработку персональных данных;
- анкета, заполненная с использованием сервисов федеральной государственной информационной системы государственной службы;
- рекомендация кандидата, подписанная лицом, имеющим право рекомендации кандидатов из соответствующего источника формирования резерва управленческих кадров в соответствии с пунктом 2.8 данного раздела Положения;
- резюме в свободной форме, содержащее информацию о результатах профессиональной деятельности кандидата, реализованных им проектах,

полученных наградах и достижениях, иные сведения, характеризующие профессиональную, социальную, личностную компетентность кандидата;

- копии трудовой книжки и документов об образовании;

- копии иных документов, подтверждающих информацию, изложенную в анкете кандидата и резюме, представляемые по желанию кандидата.

2.11. В целях обеспечения непрерывности работы по выявлению кандидатов для включения в резерв управленческих кадров отдел подбора на регулярной основе с учетом текущей и перспективной потребности в замещении руководящих должностей проводит мониторинг источников формирования резерва управленческих кадров, установленных пунктом 2.8 данного раздела Положения, путем:

2.11.1. Анализа информации о кандидатах, включенных в региональный кадровый резерв Ярославской области.

2.11.2. Рассмотрения предложений о включении кандидатов в резерв управленческих кадров от лиц, имеющих право рекомендации кандидатов из соответствующего источника формирования резерва управленческих кадров в соответствии с пунктом 2.8 данного раздела Положения.

2.11.3. Направления запросов о наличии кандидатов, которые могут быть включены в резерв управленческих кадров, лицам, имеющим право рекомендации кандидатов из соответствующего источника формирования резерва управленческих кадров в соответствии с пунктом 2.8 данного раздела Положения.

2.11.4. Подготовки предложений о проведении конкурсов на включение в резерв управленческих кадров для удовлетворения актуальной потребности в замещении руководящих должностей.

2.12. При поступлении в управление документов и материалов, указанных в пункте 2.11 данного раздела Положения, они передаются в отдел подбора, который организует оценку кандидатов, а также подготовку материалов для очередного заседания комиссии.

2.13. Организация и проведение оценочных процедур осуществляется рабочей группой, указанной в пункте 2.7 данного раздела Положения.

Оценка кандидатов производится с целью выяснения уровня профессиональных знаний, наличия управленческих компетенций, лидерских и других профессионально важных качеств.

Оценка анкетных данных кандидатов производится непосредственно рабочей группой путем изучения представленных документов и материалов.

Оценка лидерских и других профессионально важных качеств кандидатов осуществляется отделом подбора. Заключение о результатах оценки кандидатов подписываются специалистами отдела подбора, проводившими исследование, и передаются в распоряжение рабочей группы.

Оценка уровня профессиональных знаний и управленческих компетенций осуществляется отделом подбора. При необходимости к оценке в установленном порядке привлекаются независимые эксперты, которые

направляют информацию о результатах оценки в отдел подбора для последующей передачи на рассмотрение рабочей группе.

2.14. По результатам рассмотрения результатов всех оценочных процедур рабочая группа готовит и представляет на рассмотрение комиссии предложения о включении кандидатов в резерв управленческих кадров либо об отказе во включении в резерв управленческих кадров (с указанием причин отказа).

2.15. В отношении кандидатов, которых рабочая группа рекомендует включить в резерв управленческих кадров, указываются:

2.15.1. Целевая группа и уровень резерва управленческих кадров, которым соответствует кандидат.

2.15.2. Сферы деятельности, в которых кандидат может быть назначен на руководящие должности.

2.15.3. Номенклатура должностей, для замещения которых кандидат рекомендуется к включению в резерв управленческих кадров.

2.15.4. Возможность рекомендации кандидата для включения его в региональный кадровый резерв Ярославской области, отраслевые резервы управленческих кадров, кадровые резервы муниципальных образований области или резервы управленческих кадров муниципальных образований области.

2.16. Подготовленные рабочей группой предложения направляются в комиссию за подписью начальника управления для организации их последующего рассмотрения на заседаниях комиссии.

Комиссия с учетом результатов деятельности рабочей группы принимает решения о включении кандидатов в резерв управленческих кадров или об отклонении их кандидатур.

2.17. При наличии рекомендаций, указанных в подпункте 2.15.4 пункта 2.15 данного раздела Положения, а также по инициативе любого члена комиссии при обсуждении кандидата рассматривается вопрос о рекомендации его для включения в иные кадровые резервы, указанные в подпункте 2.15.4 пункта 2.15 данного раздела Положения. В случае поддержки указанных предложений отдел подбора готовит за подписью председателя комиссии:

2.17.1. Соответствующие решению комиссии предложения о включении кандидата в отраслевые резервы управленческих кадров или резервы управленческих кадров муниципальных образований области.

2.17.2. Соответствующие решению комиссии рекомендации кандидату об участии в конкурсных или иных процедурах по формированию регионального кадрового резерва Ярославской области или кадровых резервов муниципальных образований области.

2.18. Включение в резерв управленческих кадров рекомендованных комиссией кандидатов оформляется распоряжениями Губернатора области в течение 5 рабочих дней после подписания протокола заседания комиссии.

В течение 10 рабочих дней со дня издания распоряжения Губернатора области о включении в резерв управленческих кадров отдел подбора информирует об этом кандидатов и должностных лиц, рекомендовавших их в соответствии с пунктом 2.8 данного раздела Положения.

2.19. Срок нахождения в резерве управленческих кадров составляет 3 года со дня издания распоряжения Губернатора области о включении в резерв управленческих кадров.

3. Использование резерва управленческих кадров

3.1. Основными способами использования резерва управленческих кадров являются:

3.1.1. Назначение (избрание) лиц, состоящих в резерве управленческих кадров, на руководящие должности.

3.1.2. Привлечение лиц, состоящих в резерве управленческих кадров, к участию в реализации проектов, обеспечивающих достижение целей социально-экономического развития Ярославской области.

3.1.3. Привлечение лиц, состоящих в резерве управленческих кадров, с учетом их профессиональных компетенций к работе комиссий, экспертных советов, рабочих групп и иных коллегиальных совещательных органов при органах государственной власти Ярославской области.

3.2. Назначение лиц, состоящих в резерве управленческих кадров, на руководящие должности осуществляется по инициативе Губернатора области или иного работодателя (представителя нанимателя) при наличии вакансии по соответствующей должности.

При наличии вакантных должностей, замещение которых в соответствии с действующим законодательством осуществляется путем избрания на выборные должности или по результатам конкурсного отбора, по решению Губернатора области одному или нескольким кандидатам из числа лиц, состоящих в резерве управленческих кадров, предлагается принять участие в выборных процедурах или конкурсном отборе.

Информация о наличии в резерве управленческих кадров кандидатов, соответствующих квалификационным требованиям к вакантной должности, предоставляется управлением по запросу Губернатора области, иного работодателя (представителя нанимателя) в течение 5 рабочих дней со дня поступления соответствующего запроса.

3.3. Привлечение лиц, состоящих в резерве управленческих кадров, к участию в реализации проектов, обеспечивающих достижение целей социально-экономического развития Ярославской области, осуществляется по инициативе руководителя соответствующего проекта или руководителя государственного органа Ярославской области, ответственного за реализацию проекта.

Информация о наличии в резерве управленческих кадров кандидатов, обладающих необходимыми для реализации проекта знаниями, навыками и

умениями, предоставляется управлением по запросу лица, указанного в абзаце первом настоящего пункта, в течение 5 рабочих дней со дня поступления соответствующего запроса.

3.4. Привлечение лиц, состоящих в резерве управленческих кадров, с учетом их профессиональных компетенций к работе комиссий, экспертных советов, рабочих групп и иных коллегиальных совещательных органов при органах государственной власти Ярославской области осуществляется по инициативе руководителя, председательствующего в коллегиальном органе, или руководителя государственного органа Ярославской области, при котором образован совещательный орган.

Информация о наличии в резерве управленческих кадров кандидатов, обладающих необходимыми для работы коллегиального органа профессиональными компетенциями, предоставляется управлением по запросу лица, указанного в абзаце первом настоящего пункта, в течение 5 рабочих дней со дня поступления соответствующего запроса.

4. Профессиональное развитие лиц, состоящих в резерве управленческих кадров

4.1. В целях повышения эффективности работы с резервом управленческих кадров и своевременного обеспечения замещения руководящих должностей в органах государственной власти и местного самоуправления муниципальных образований Ярославской области, а также в государственных организациях области грамотными, высокопрофессиональными управленческими кадрами осуществляется профессиональное развитие лиц, состоящих в резерве управленческих кадров.

4.2. Основными формами профессионального развития лиц, состоящих в резерве управленческих кадров, являются:

- профессиональная переподготовка, повышение квалификации, стажировка;

- участие в семинарах, тренингах, совещаниях, научно-практических конференциях;

- участие в работе коллегиальных органов (советов, коллегий, комиссий, рабочих групп и т.д.);

- участие в разработке проектов нормативных правовых актов по вопросам, отнесенным к компетенции соответствующих органов государственной власти, местного самоуправления;

- участие в проектной работе (анализ управленческой проблемы, подготовка рекомендаций и (или) разработка и проектирование решения проблемы целиком, участие во внедрении и (или) руководство внедрением проекта);

- самообразование.

4.3. Лица, состоящие в резерве управленческих кадров, проходят обучение с целью приобретения дополнительных профессиональных знаний и развития управленческих компетенций, коммуникативных навыков, лидерских и иных профессионально-важных качеств.

4.4. Организация работы по обучению лиц, состоящих в резерве управленческих кадров, осуществляется управлением.

5. Основания и порядок исключения из резерва управленческих кадров

5.1. Исключение из резерва управленческих кадров осуществляется по следующим основаниям:

5.1.1. Личное заявление.

5.1.2. Вступление в отношении лица, состоящего в резерве управленческих кадров, в законную силу обвинительного приговора суда.

5.1.3. Признание лица, состоящего в резерве управленческих кадров, недееспособным или ограниченно дееспособным.

5.1.4. Увольнение лица, состоящего в резерве управленческих кадров, в связи с утратой доверия или привлечение к дисциплинарной ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

5.1.5. Истечение предельного срока нахождения в резерве управленческих кадров (если комиссией не принято иное решение в соответствии с пунктом 5.4 данного раздела Положения).

5.1.6. Назначение на должность, указанную в пункте 2.1 раздела 2 Положения (в случае принятия комиссией соответствующего решения в соответствии с пунктом 5.5 данного раздела Положения).

5.1.7. Выявление недостоверности или неполноты сведений, представленных при включении в резерв управленческих кадров, если наличие или отсутствие таких сведений повлияло или могло повлиять на содержание принятого решения (в случае принятия комиссией соответствующего решения в соответствии с пунктом 5.6 данного раздела Положения).

5.1.8. Достижение предельного возраста нахождения в резерве управленческих кадров.

5.2. Исключение из резерва управленческих кадров оформляется распоряжениями Губернатора области.

5.3. Проект решения об исключении из резерва управленческих кадров по основаниям, указанным в подпунктах 5.1.1 – 5.1.4 пункта 5.1 данного раздела Положения, готовится управлением в течение 10 рабочих дней со дня поступления в управление соответствующей информации.

5.4. Исключение из резерва управленческих кадров в связи с истечением предельного срока нахождения в нем осуществляется в случае, если комиссией не принято решение о продлении пребывания в резерве управленческих кадров, или по истечении срока продления пребывания в резерве управленческих кадров.

Продление пребывания в резерве управленческих кадров осуществляется однократно на срок, определяемый комиссией, но не более чем на 3 года.

Основанием для рассмотрения данного вопроса является наличие мотивированных предложений от лица, рекомендовавшего кандидата для включения в резерв управленческих кадров, управления или членов комиссии с учетом анализа результатов профессиональной деятельности и профессионального развития лица, состоящего в резерве управленческих кадров, его личностно-мотивационных особенностей, потенциала профессионального и карьерного роста. Сбор и обобщение соответствующих предложений осуществляются отделом подбора не позднее чем за месяц до окончания срока пребывания лица в резерве управленческих кадров.

5.5. Исключение из резерва управленческих кадров в связи назначением на должность, указанную в пункте 2.1 раздела 2 Положения, осуществляется с учетом рекомендаций комиссии.

Если лицо, состоящее в резерве управленческих кадров, назначено на должность, соответствующую наивысшему уровню номенклатуры должностей, которые были рекомендованы комиссией при включении его в резерв, то указанное назначение влечет за собой исключение из резерва управленческих кадров.

Если лицо, состоящее в резерве управленческих кадров, назначено на должность, относящуюся к более низкому уровню номенклатуры должностей, которые были рекомендованы комиссией при включении его в резерв, оно исключается из резерва управленческих кадров только в случае принятия комиссией соответствующего решения.

5.6. Лицо, состоящее в резерве управленческих кадров, подлежит исключению из него в соответствии с подпунктом 5.1.7 пункта 5.1 данного раздела Положения, если комиссия придет к выводу, что недостоверность или неполнота сведений, представленных при включении в резерв управленческих кадров, повлияла или могла повлиять на содержание принятого решения.

5.7. Предельный возраст нахождения в резерве управленческих кадров составляет 60 лет. Лицо, состоящее в резерве управленческих кадров, подлежит исключению из него в соответствии с подпунктом 5.1.8 пункта 5.1 данного раздела Положения по достижении указанного возраста.