



ГУБЕРНАТОР ЕВРЕЙСКОЙ АВТОНОМНОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

11.06.2019

№ 150

г. Биробиджан

О Порядке формирования и использования резерва управленческих кадров
Еврейской автономной области

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

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемый Порядок формирования и использования
резерва управленческих кадров Еврейской автономной области.

2. Признать утратившими силу:

- постановление губернатора Еврейской автономной области от
06.02.2009 № 10 «Об утверждении Порядка формирования резерва
управленческих кадров Еврейской автономной области»;

- постановление губернатора Еврейской автономной области от
28.05.2009 № 121 «О внесении изменений в Порядок формирования резерва
управленческих кадров Еврейской автономной области, утвержденный
постановлением губернатора Еврейской автономной области от 06.02.2009
№ 10 «Об утверждении Порядка формирования резерва управленческих
кадров Еврейской автономной области»;

- постановление губернатора Еврейской автономной области от
05.03.2010 № 56 «О внесении изменений в Порядок формирования резерва
управленческих кадров Еврейской автономной области, утвержденный

постановлением губернатора Еврейской автономной области от 06.02.2009 № 10 «Об утверждении порядка формирования резерва управленческих кадров Еврейской автономной области»;

- постановление губернатора Еврейской автономной области от 05.07.2010 № 199 «О внесении изменения в Порядок формирования резерва управленческих кадров Еврейской автономной области, утвержденный постановлением губернатора Еврейской автономной области от 06.02.2009 № 10»;

- постановление губернатора Еврейской автономной области от 12.07.2011 № 230 «О внесении изменений и дополнений в Порядок формирования резерва управленческих кадров Еврейской автономной области, утвержденный постановлением губернатора Еврейской автономной области от 06.02.2009 № 10»;

- постановление губернатора Еврейской автономной области от 25.07.2012 № 187 «О внесении изменений и дополнений в Порядок формирования резерва управленческих кадров Еврейской автономной области, утвержденный постановлением губернатора Еврейской автономной области от 06.02.2009 № 10»;

- постановление губернатора Еврейской автономной области от 08.04.2013 № 103 «О внесении дополнения в Порядок формирования резерва управленческих кадров Еврейской автономной области, утвержденный постановлением губернатора Еврейской автономной области от 06.02.2009 № 10»;

- постановление губернатора Еврейской автономной области от 30.04.2013 № 130 «О внесении дополнения в Порядок формирования резерва управленческих кадров Еврейской автономной области, утвержденный постановлением губернатора Еврейской автономной области от 06.02.2009 № 10»;

- пункт 2 постановления губернатора Еврейской автономной области от 31.10.2013 № 303 «О внесении изменений в некоторые постановления

губернатора Еврейской автономной области»;

- постановление губернатора Еврейской автономной области от 28.04.2014 № 134 «О внесении изменений и дополнения в Порядок формирования резерва управленческих кадров Еврейской автономной области, утвержденный постановлением губернатора Еврейской автономной области от 06.02.2009 № 10»;

- постановление губернатора Еврейской автономной области от 30.11.2015 № 335 «О внесении изменений и дополнения в постановление губернатора Еврейской автономной области от 06.02.2009 № 10 «Об утверждении Порядка формирования резерва управленческих кадров Еврейской автономной области»;

- постановление губернатора Еврейской автономной области от 18.04.2017 № 73 «О внесении изменений в Порядок формирования резерва управленческих кадров Еврейской автономной области, утвержденный постановлением губернатора Еврейской автономной области от 06.02.2009 № 10».

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

Отбор кандидатов на включение в резерв управленческих кадров Еврейской автономной области, объявленный до вступления в силу настоящего постановления, проводится в порядке, действовавшем до дня официального опубликования настоящего постановления.

Губернатор области



А.Б. Левинталь



УТВЕРЖДЕН

Постановлением губернатора
Еврейской автономной области
от 11.06.2019 № 150

Порядок
формирования и использования резерва управленческих кадров
Еврейской автономной области

I. Общие положения

1. Порядок формирования и использования резерва управленческих кадров Еврейской автономной области (далее – Порядок) разработан в соответствии с поручением Президента Российской Федерации от 01.08.2008 № Пр-1573 по итогам совещания по формированию резерва управленческих кадров от 23.07.2008 и устанавливает процедуру формирования и использования резерва управленческих кадров Еврейской автономной области (далее – резерв управленческих кадров).

Формирование и использование резерва управленческих кадров для замещения должностей государственной гражданской службы Еврейской автономной области осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», законом Еврейской автономной области от 27.11.2013 № 413-ОЗ «О кадровом резерве на государственной гражданской службе Еврейской автономной области», иными нормативными правовыми актами, а также настоящим Порядком.

2. Резерв управленческих кадров формируется из граждан Российской Федерации, соответствующих требованиям, установленным законодательством Российской Федерации и Еврейской автономной области (далее – область), и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами для назначения на руководящие должности в области.

3. Резерв управленческих кадров формируется с целью повышения качества кадрового состава системы государственного управления области.

4. Формирование резерва управленческих кадров основано на следующих принципах:

4.1. Законность.

4.2. Доступность информации о резерве управленческих кадров.

4.3. Добровольность включения в резерв управленческих кадров.

4.4. Единство основных требований, предъявляемых к кандидатам на включение в резерв управленческих кадров.

4.5. Объективность оценки кандидатов на включение в резерв управленческих кадров.

5. Формирование (обновление) резерва управленческих кадров осуществляется ежегодно до 01 декабря текущего года Комиссией при губернаторе области по формированию и подготовке резерва управленческих кадров области (далее – Комиссия).

Положение о Комиссии, а также состав Комиссии утверждаются губернатором области.

6. Резерв управленческих кадров формируется для замещения следующих групп должностей:

6.1. Группа № 1 – государственные должности области (вице-губернатор области, первые заместители председателя правительства области, заместители председателя правительства области, заместитель председателя правительства области – начальник управления здравоохранения правительства области, руководители органов исполнительной власти области, формируемых правительством области, – члены правительства области).

6.2. Группа № 2 – должности государственной гражданской службы области, относимые федеральным законодательством и законодательством области к категории «руководители» высшей и главной групп должностей (далее – должности государственной гражданской службы области).

6.3. Группа № 3 – руководящие должности областных государственных предприятий, областных государственных учреждений.

7. Выдвижение гражданина Российской Федерации на включение в резерв управленческих кадров осуществляется с учетом результатов профессиональной деятельности и профессионального развития кандидата, его управленческих и лидерских качеств.

8. Выдвижение кандидатов на включение в резерв управленческих кадров осуществляется:

8.1. На государственные должности области – губернатором области, вице-губернатором области, первыми заместителями председателя правительства области, заместителями председателя правительства области, заместителем председателя правительства области – начальником управления здравоохранения правительства области по представлению по форме согласно приложению № 1 к настоящему Порядку.

8.2. На руководящие должности областных государственных предприятий, областных государственных учреждений – вице-губернатором области, первыми заместителями председателя правительства области, заместителями председателя правительства области, заместителем председателя правительства области – начальником управления здравоохранения правительства области, непосредственно координирующими и контролирующими деятельность соответствующих органов исполнительной власти области, формируемых правительством области, руководителями органов исполнительной власти области, осуществляющих функции и полномочия учредителя областных

государственных учреждений (далее – органы исполнительной власти области), по представлению по форме согласно приложению № 1 к настоящему Порядку, а также путем самовыдвижения кандидатов.

Представления руководителей органов исполнительной власти области согласовываются вице-губернатором области, первыми заместителями председателя правительства области, заместителями председателя правительства области, непосредственно координирующими и контролирующими деятельность соответствующих органов исполнительной власти области.

9. Формирование списка кандидатов на включение в резерв управленческих кадров на должности, указанные в подпункте 8.1 пункта 8 настоящего Порядка, для рассмотрения Комиссией осуществляется управлением государственной службы и кадровой политики области по форме согласно приложению № 2 к настоящему Порядку.

Отбор кандидатов на включение в резерв управленческих кадров (далее – отбор кандидатов) и включение их в резерв управленческих кадров на должности, указанные в подпункте 8.1 пункта 8 настоящего Порядка, проводится Комиссией.

10. Формирование списка кандидатов на включение в резерв управленческих кадров на должности, указанные в подпункте 8.2 пункта 8 настоящего Порядка, для рассмотрения Комиссией и включения кандидатов в резерв управленческих кадров осуществляется рабочими группами, образованными Комиссией (далее – рабочие группы), по результатам индивидуального собеседования с кандидатом по форме согласно приложению № 2 к настоящему Порядку.

II. Процедура формирования резерва управленческих кадров путем проведения отбора кандидатов

11. Отбор кандидатов осуществляется в два этапа: заочный и очный.

12. На заочном этапе:

12.1. Для формирования резерва управленческих кадров на должности, указанные в подпункте 6.1 пункта 6 настоящего Порядка:

12.1.1. На граждан, выдвижение на включение в резерв управленческих кадров которых осуществляют должностные лица, указанные в подпункте 8.1 пункта 8 настоящего Порядка, направляются в Комиссию представления указанных должностных лиц по форме согласно приложению № 1 к настоящему Порядку. К представлению прилагаются следующие документы гражданина:

- заявление;
- копия паспорта или иного документа, удостоверяющего личность;
- копии документов, подтверждающих профессиональное образование;
- копии трудовой книжки или иных документов, подтверждающих трудовую (служебную) деятельность, заверенные кадровой службой по месту работы (службы);

- сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера членов его семьи;

- согласие на обработку и опубликование персональных данных.

По желанию гражданина дополнительно могут быть представлены:

- копии документов, подтверждающих получение дополнительного профессионального образования, о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту работы (службы);

- рекомендательные письма.

12.1.2. К кандидатам предъявляются следующие требования (если иные требования не установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации):

- наличие гражданства Российской Федерации;

- высшее образование;

- стаж работы на руководящих должностях не менее 2 лет;

- отсутствие судимости (не снятой или не погашенной в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

12.1.3. Управление государственной службы и кадровой политики области отказывает в участии в отборе кандидатов:

- при несоответствии кандидата требованиям, указанным в подпункте 12.1.2 настоящего пункта;

- при недостоверности сведений, содержащихся в представленных кандидатом документах;

- при несвоевременном представлении документов.

12.1.4. Управлением государственной службы и кадровой политики области:

- проводится проверка документов, указанных в абзацах третьем – шестом подпункта 12.1.1 настоящего пункта, представленных кандидатами, и достоверности содержащихся в них сведений, а также соответствия кандидатов требованиям, указанным в подпункте 12.1.2 настоящего пункта;

- формируется список кандидатов на включение в резерв управленческих кадров, допущенных к участию в очном этапе отбора кандидатов, по форме согласно приложению № 3 к настоящему Порядку. Список кандидатов на включение в резерв управленческих кадров, допущенных к участию в очном этапе отбора кандидатов, утверждается председателем Комиссии;

- после завершения приема документов не позднее чем за 5 рабочих дней до дня проведения очного этапа отбора кандидатов кандидатам, допущенным к участию в нем, направляются уведомление о дате, месте и времени его проведения.

12.2. Для формирования резерва управленческих кадров на должности, указанные в подпункте 6.3 пункта 6 настоящего Порядка:

12.2.1. Органы исполнительной власти области размещают на

Официальном интернет-портале органов государственной власти области информацию о начале проведения отбора кандидатов.

12.2.2. Информация об отборе кандидатов должна содержать следующие сведения:

- наименования должностей, на которые проводится отбор кандидатов;
- требования, предъявляемые к кандидатам на включение в резерв управленческих кадров на указанные должности;
- место и время приема документов, перечень документов, подлежащих представлению в соответствии с подпунктом 12.2.4 настоящего пункта;
- срок, до истечения которого принимаются документы;
- сведения об источнике подробной информации (телефон, почтовый адрес, адрес электронной почты).

12.2.3. При отборе кандидатов к ним предъявляются следующие требования (если иные требования не установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации):

- наличие гражданства Российской Федерации;
- высшее образование;
- стаж работы по специальности (направлению подготовки) не менее 3 лет;
- отсутствие судимости (не снятой или не погашенной в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Для кандидатов на включение в резерв управленческих кадров на должность руководителя областного государственного образовательного учреждения дополнительно предъявляются следующие требования:

- обязательное прохождение аттестации;
- иные требования, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

12.2.4. Граждане, желающие принять участие в отборе кандидатов, представляют в органы исполнительной власти области:

- заявление;
- копию паспорта или иного документа, удостоверяющего личность;
- копии документов, подтверждающих профессиональное образование;
- копии трудовой книжки или иных документов, подтверждающих трудовую (служебную) деятельность, заверенные кадровой службой по месту работы (службы);
- согласие на обработку и опубликование персональных данных;
- согласие на проверку документов, представленных для участия в отборе кандидатов.

По желанию гражданина дополнительно могут быть представлены:

- копии документов, подтверждающих получение дополнительного профессионального образования, о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту работы (службы);
- рекомендательные письма.

Документы представляются в течение 15 календарных дней со дня

размещения информации о проведении отбора кандидатов на Официальном интернет-портале органов государственной власти области.

12.2.5. Органами исполнительной власти области проводится проверка документов, указанных в подпункте 12.2.4 настоящего пункта, представленных кандидатами, и достоверности содержащихся в них сведений, а также соответствия кандидатов требованиям, указанным в подпункте 12.2.3 настоящего пункта.

12.2.6. Органы исполнительной власти области отказывают в участии в отборе кандидатов:

- при несоответствии кандидата требованиям, указанным в подпункте 12.2.3 настоящего пункта;
- при недостоверности сведений, содержащихся в представленных кандидатом документах;
- при несвоевременном представлении документов.

В случае установления вышеуказанных обстоятельств гражданину в письменном виде сообщается об отказе в участии в отборе кандидатов с указанием причины отказа не позднее 5 рабочих дней с момента их установления.

12.2.7. После завершения приема документов органы исполнительной власти области:

- не позднее чем за 5 рабочих дней до дня проведения очного этапа отбора кандидатов направляют кандидатам, допущенным к участию в нем, уведомление о дате, месте и времени его проведения;
- формируют список кандидатов на включение в резерв управленческих кадров, допущенных к участию в очном этапе отбора кандидатов, по форме согласно приложению № 3 к настоящему Порядку. Список кандидатов на включение в резерв управленческих кадров, допущенных к участию в очном этапе отбора кандидатов утверждается руководителем рабочей группы;
- готовят на кандидатов, допущенных к участию в очном этапе отбора кандидатов, представления по форме согласно приложению № 1 к настоящему Порядку.

13. На очном этапе отбора кандидатов проводится индивидуальное собеседование.

Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах кандидатов на вопросы членов Комиссии (для кандидатов на включение в резерв управленческих кадров на должности, указанные в подпункте 6.1 пункта 6 настоящего Порядка) или членов рабочей группы (для кандидатов на включение в резерв управленческих кадров на должности, указанные в подпункте 6.3 пункта 6 настоящего Порядка) о личной оценке кандидатом его уровня профессиональных знаний и умений, планах их совершенствования, мотивах служебной деятельности, об управленческом опыте и т.д.

Индивидуальное собеседование оценивается членами Комиссии (рабочей группы) по следующим критериям:

- 1) управленческий потенциал (до 4 баллов).

Члены Комиссии (рабочей группы) оценивают данный критерий:

- в 4 балла, если кандидат показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения, умение обоснованно и самостоятельно принимать управленческие решения;

- в 3 балла, если кандидат показал достаточный уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения, умение самостоятельно принимать управленческие решения;

- в 2 балла, если кандидат показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения;

- в 1 балл, если кандидат показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения;

- в 0 баллов, если кандидат показал отсутствие профессиональных знаний в соответствующей сфере, навыков аргументированного отстаивания собственной точки зрения;

2) аргументированность речи, логичность, последовательность изложения (до 4 баллов).

Члены Комиссии (рабочей группы) оценивают данный критерий:

- в 4 балла, если кандидат показал высокий уровень умений рассуждать и доказывать свою позицию, подкреплял аргументы примерами, правильно изложил собственные мысли, его речь отличалась непротиворечивостью, последовательностью и целенаправленностью изложения;

- в 3 балла, если кандидат показал достаточный уровень умений рассуждать и доказывать свою позицию, подкреплял аргументы примерами, правильно изложил собственные мысли, но допустил неточности и незначительные ошибки;

- в 2 балла, если кандидат показал средний уровень умений рассуждать, не всегда смог доказать свою позицию, при изложении собственных мыслей допустил неточности и ошибки;

- в 1 балл, если кандидат показал низкий уровень умений рассуждать, неубедительно доказывал свою позицию, не всегда правильно излагал собственные мысли;

- в 0 баллов, если кандидат показал отсутствие умений рассуждать, не смог доказать свою позицию и правильно изложить собственные мысли;

3) полнота ответов на вопросы (до 4 баллов).

Члены Комиссии (рабочей группы) оценивают данный критерий:

- в 4 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины;

- в 3 балла, если кандидат последовательно, в полном объеме раскрыл содержание вопроса, правильно использовал понятия и термины, но допустил неточности и незначительные ошибки;

- в 2 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки;

- в 1 балл, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, не всегда правильно использовал понятия и термины, допустил неточности и ошибки;

- в 0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание вопроса, при ответе неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки.

13.1. Для формирования резерва управленческих кадров на должности, указанные в подпункте 6.1 пункта 6 настоящего Порядка:

13.1.1. Не позднее чем через 15 календарных дней после принятия решения председателем Комиссии о допуске кандидата к очному этапу отбора кандидатов Комиссией проводится индивидуальное собеседование с кандидатом.

13.1.2. Комиссия оценивает кандидата на основании представленных им документов об образовании и о квалификации, прохождении государственной гражданской или иного вида государственной службы, об осуществлении другой трудовой деятельности, о специфике профессионального и управленческого опыта, значимости достижений кандидата, наличии у кандидата успешно реализованных проектов, а также на основе результатов индивидуального собеседования.

13.1.3. Исходя из ответов кандидата по каждому из критериев члены Комиссии в отсутствие кандидата выставляют баллы в оценочный бюллетень по форме согласно приложению № 4 к настоящему Порядку. При подведении итогов по индивидуальному собеседованию баллы суммируются, и выводится итоговый результат.

13.1.4. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь Комиссии формирует рейтинг кандидатов.

13.1.5. Комиссия при подведении итогов по индивидуальному собеседованию выбирает победителя путем голосования. Решение Комиссии по результатам индивидуального собеседования принимается в отсутствие кандидата открытым голосованием простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на ее заседании.

При равенстве голосов членов Комиссии решающим является голос председательствующего на заседании.

Успешно прошедшими индивидуальное собеседование считаются кандидаты, набравшие не менее 70 процентов от наивысшего итогового балла.

Решение Комиссии по итогам очного этапа отбора кандидатов оформляется протоколом заседания Комиссии и передается губернатору области для принятия им решения о включении кандидатов в резерв управленческих кадров.

13.1.6. По итогам очного этапа отбора кандидатов Комиссия в отсутствие кандидата принимает одно из следующих решений:

- рекомендовать губернатору области включить кандидата в резерв

управленческих кадров;

- не рекомендовать губернатору области включать кандидата в резерв управленческих кадров.

13.2. Для формирования резерва управленческих кадров на должности, указанные в подпункте 6.3 пункта 6 настоящего Порядка:

13.2.1. Индивидуальное собеседование проводится рабочими группами, образованными в соответствии с пунктом 10 настоящего Порядка.

Рабочая группа оценивает кандидата на основании представленных им документов об образовании и о квалификации, прохождении государственной гражданской или иного вида государственной службы, об осуществлении другой трудовой деятельности, о специфике профессионального и управленческого опыта, значимости достижений кандидата, наличии у кандидата успешно реализованных проектов, а также на основе результатов индивидуального собеседования.

13.2.2. Исходя из ответов кандидата по каждому из критериев члены рабочей группы в отсутствие кандидата выставляют баллы в оценочный бюллетень по форме согласно приложению № 4 к настоящему Порядку. При подведении итогов по индивидуальному собеседованию баллы суммируются, и выводится итоговый результат.

13.2.3. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь рабочей группы формирует рейтинг кандидатов.

13.2.4. Рабочая группа при подведении итогов по индивидуальному собеседованию выбирает победителя путем голосования. Решение рабочей группы по результатам индивидуального собеседования принимается в отсутствие кандидата открытым голосованием простым большинством голосов членов рабочей группы, присутствующих на ее заседании.

При равенстве голосов членов рабочей группы решающим является голос руководителя рабочей группы.

Успешно прошедшими индивидуальное собеседование считаются кандидаты, набравшие не менее 70 процентов от наивысшего итогового балла.

Решение рабочей группы по итогам очного этапа отбора кандидатов оформляется протоколом заседания рабочей группы и передается в Комиссию.

13.2.5. По результатам очного этапа отбора кандидатов рабочая группа в отсутствие кандидата принимает одно из следующих решений:

- признать кандидата успешно прошедшим собеседование и рекомендовать его к включению в резерв управленческих кадров;

- признать кандидата не прошедшим собеседование.

13.2.6. Секретарю Комиссии для подготовки к заседанию Комиссии рабочей группой представляется список кандидатов на включение в резерв управленческих кадров для рассмотрения Комиссией по кандидатам, успешно прошедшим собеседование, протокол заседания рабочей группы, а также представленные кандидатами документы в соответствии с подпунктом 12.2.4 настоящего Порядка.

Комиссия рассматривает список кандидатов на включение в резерв управленческих кадров и принимает одно из следующих решений:

- рекомендовать губернатору области включить кандидата в резерв управленческих кадров;
- не рекомендовать губернатору области включать кандидата в резерв управленческих кадров.

Решение Комиссии оформляется протоколом заседания Комиссии и передается губернатору области для принятия им решения о включении кандидатов в резерв управленческих кадров.

14. Не позднее 7 календарных дней со дня принятия распоряжения губернатора области об утверждении резерва управленческих кадров кандидатам направляются уведомления о включении их в резерв управленческих кадров.

Уведомления направляются:

- кандидатам, включенным в резерв управленческих кадров на государственные должности, – управлением государственной службы и кадровой политики области;
- кандидатам, включенным в резерв управленческих кадров на руководящие должности областных государственных предприятий, областных государственных учреждений, – органами исполнительной власти области.

III. Основания исключения из резерва управленческих кадров

15. Кандидат исключается из резерва управленческих кадров в случае:

15.1. Подачи личного заявления.

15.2. Истечения установленного срока нахождения в резерве управленческих кадров.

15.3. Назначения кандидата на должность, для замещения которой он состоял в резерве управленческих кадров.

15.4. По прочим обстоятельствам, делающим пребывание в резерве управленческих кадров или назначение из резерва управленческих кадров невозможным (выход из гражданства Российской Федерации, признание недееспособным, вступление в законную силу обвинительного приговора суда, смерть).

16. Решение об исключении из резерва управленческих кадров оформляется распоряжением губернатора области.

IV. Использование резерва управленческих кадров

17. Основными направлениями использования резерва управленческих кадров являются:

17.1 Назначение на должность, для замещения которой кандидат состоял в резерве управленческих кадров.

17.2. 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.

VI. Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров

18. По результатам работы с резервом управленческих кадров ежегодно управлением государственной службы и кадровой политики области до 15 февраля текущего года осуществляется оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров за истекший период, а также с нарастающим итогом за 2 и 3 года.

19. Показателями эффективности работы с резервом управленческих кадров являются:

19.1. Доля лиц, назначенных из резерва управленческих кадров, по отношению к общему количеству лиц, включенных в резерв управленческих кадров в течение календарного года.

При количестве лиц, включенных в резерв управленческих кадров и назначенных из него:

- до 10 процентов – низкая эффективность;
- от 10 до 20 процентов – средняя эффективность;
- от 20 до 30 процентов – высокая эффективность;
- свыше 30 процентов – очень высокая эффективность.

19.2. Доля должностей, на которые назначены лица из резерва управленческих кадров, по отношению к общему количеству назначенных на вакантные должности в течение календарного года.

При замещении из числа всех вакантных должностей лицами из резерва управленческих кадров:

- до 10 процентов – низкая эффективность;
- от 10 до 20 процентов – средняя эффективность;
- от 20 до 40 процентов – высокая эффективность;
- свыше 40 процентов – очень высокая эффективность.

VI. Заключительные положения

20. Резерв управленческих кадров на конкретную руководящую должность может включать до 3 кандидатов.

21. Кандидат в случае соответствия требованиям, указанным в подпунктах 12.1.2 и 12.2.3 пункта 12 настоящего Порядка, может принимать участие в отборе кандидатов на несколько управленческих должностей.

22. Организационно-методическое руководство формированием резерва управленческих кадров осуществляется управлением государственной службы и кадровой политики области.

23. Обновление резерва управленческих кадров осуществляется 1 раз в 3 года в порядке, установленном для формирования резерва управленческих кадров.

В случае, если из резерва управленческих кадров исключены все ранее включенные в него кандидаты, то обновление резерва управленческих кадров производится до истечения 3-летнего срока.

Приложение № 1
к Порядку формирования и
использования резерва
управленческих кадров
Еврейской автономной области

Представление
на кандидата, предлагаемого к включению в резерв управленческих кадров
Еврейской автономной области на должность

_____ (наименование должности)

Фамилия	
Имя	
Отчество	
Замещаемая должность, дата назначения	
Рекомендации непосредственного руководителя, иных должностных лиц (фамилия, имя, отчество, должность, контактный телефон)	
Профессиональные достижения (реализованные проекты, полученные награды, иные сведения, характеризующие профессиональную компетентность кандидата)	
Личностные и деловые качества (ответственность, порядочность, умение эффективно организовать работу коллектива, психическая и эмоциональная устойчивость и др.)	

Губернатор области, вице-губернатор области, первый заместитель председателя правительства области, заместитель председателя правительства области, заместитель председателя правительства области — начальник управления здравоохранения правительства области, руководитель органа исполнительной власти области, формируемого правительством области

_____ (должность лица, выдвинувшего кандидата)

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

СОГЛАСОВАНО

Вице-губернатор области,
первый заместитель
председателя правительства
области, заместитель
председателя правительства
области (при необходимости)

(подпись)

(расшифровка подписи)

**Приложение № 2
к Порядку формирования и
использования резерва
управленческих кадров
Еврейской автономной области**

УТВЕРЖДАЮ

_____ (наименование должности)

_____ (И.О. Фамилия)

« _____ »

Список

кандидатов на включение в резерв управленческих кадров Еврейской автономной области

_____ (наименование должности)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Год рождения	Уровень образования, наименование образовательного учреждения, год окончания	Специальность, квалификация	Последнее место работы (службы), должность	Стаж государственной работы по специальности, направленно подготовки / стаж работы на руководящих должностях	Требования для замещения должности

**Приложение № 3
к Порядку формирования и
использования резерва
управленческих кадров
Еврейской автономной области**

УТВЕРЖДАЮ

_____ (наименование должности)

_____ (И.О. Фамилия)

« _____ »

Список

кандидатов на включение в резерв управленческих кадров Еврейской автономной области, допущенных к участию в очном этапе отбора кандидатов на включение в резерв управленческих кадров Еврейской автономной области

_____ (наименование должности)							
№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Год рождения	Уровень образования, наименование образовательного учреждения, год окончания	Специальность, квалификация	Последнее место работы (службы), должность	Стаж государственной гражданской службы, работы по специальности, направлению подготовки / стаж работы на руководящих должностях	Требования для замещения должности

**Приложение № 4
к Порядку формирования и
использования резерва
управленческих кадров
Еврейской автономной области**

Оценочный бюллетень

« _____ » _____ 20 _____ г.
(дата проведения очного этапа отбора кандидатов
на включение в резерв управленческих кадров
Еврейской автономной области)

_____ (наименование должности, на которую формируется резерв управленческих кадров Еврейской автономной области)

Баллы, присвоенные членом Комиссии при губернаторе Еврейской автономной области по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Еврейской автономной области (рабочей группы) кандидату _____ по результатам индивидуального собеседования

(Справочно: максимальный балл составляет _____ баллов)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество кандидата	Критерии оценки	Балл	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)
1	2	3	4	5
1		Управленческий потенциал (до 4 баллов) Аргументированность речи, логичность, последовательность изложения (до 4 баллов) Полнота ответов на вопросы (до 4 баллов) Итоговый балл кандидата		

1	2	3	4	5
2		Управленческий потенциал (до 4 баллов)		
		Аргументированность речи, логичность, последовательность изложения (до 4 баллов)		
		Полнота ответов на вопросы (до 4 баллов)		
		Итоговый балл кандидата		

 (фамилия, имя, отчество члена Комиссии (рабочей группы))

 (подпись)