



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ГУБЕРНАТОРА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

11 июня 2021 г.

г.Ставрополь

№ 249

О внесении изменений в постановление Губернатора Ставропольского края от 12 мая 2014 г. № 239 «О формировании, ведении, подготовке и использовании резерва управленческих кадров Ставропольского края»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление Губернатора Ставропольского края от 12 мая 2014 г. № 239 «О формировании, ведении, подготовке и использовании резерва управленческих кадров Ставропольского края» (с изменениями, внесенными постановлениями Губернатора Ставропольского края от 10 июля 2015 г. № 362, от 14 августа 2015 г. № 429, от 15 февраля 2016 г. № 54, от 21 марта 2016 г. № 123, от 30 октября 2017 г. № 552, от 19 февраля 2018 г. № 51, от 06 марта 2019 г. № 64 и от 30 декабря 2020 г. № 575) следующие изменения:

1.1. Заголовок изложить в следующей редакции:

«О формировании и использовании резерва управленческих кадров Ставропольского края».

1.2. Преамбулу изложить в следующей редакции:

«В соответствии с Перечнем поручений Президента Российской Федерации по итогам совещания по формированию резерва управленческих кадров 23 июля 2008 г. от 1 августа 2008 г. № Пр-1573, Общей концепцией формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации, одобренной Комиссией при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров (протокол от 29 ноября 2017 г. № 5), постановлением Губернатора Ставропольского края от 26 ноября 2008 г. № 978 «Об организации работы по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Ставропольского края» и в целях совершенствования работы с резервом управленческих кадров Ставропольского края постановляю:».

1.3. Подпункт 1.1 изложить в следующей редакции:

«1.1. Положение о формировании и использовании резерва управленческих кадров Ставропольского края».

1.4. Подпункт 1.2 изложить в следующей редакции:

«1.2. Порядок проведения конкурса по формированию резерва управленческих кадров Ставропольского края.».

1.5. Пункты 2, 2¹, 3 и 4 признать утратившими силу.

1.6. Положение о формировании, ведении, подготовке и использовании резерва управленческих кадров Ставропольского края изложить в прилагаемой редакции.

1.7. Порядок проведения конкурса по формированию резерва управленческих кадров Ставропольского края для замещения государственных должностей Ставропольского края в Правительстве Ставропольского края, должностей руководителей и заместителей руководителей органов исполнительной власти Ставропольского края, государственных органов Ставропольского края, образуемых Губернатором Ставропольского края или Правительством Ставропольского края, должностей глав муниципальных округов и городских округов Ставропольского края, глав администраций районов в городе изложить в прилагаемой редакции.

2. Признать утратившими силу постановления Губернатора Ставропольского края:

от 10 июля 2015 г. № 362 «О внесении изменений в постановление Губернатора Ставропольского края от 12 мая 2014 г. № 239 «О формировании, ведении, подготовке и использовании резерва управленческих кадров Ставропольского края»;

от 14 августа 2015 г. № 429 «О внесении изменений в пункт 21 Положения о формировании, ведении, подготовке и использовании резерва управленческих кадров Ставропольского края, утвержденного постановлением Губернатора Ставропольского края от 12 мая 2014 г. № 239»;

от 15 февраля 2016 г. № 54 «О внесении изменений в Положение о формировании, ведении, подготовке и использовании резерва управленческих кадров Ставропольского края, утвержденное постановлением Губернатора Ставропольского края от 12 мая 2014 г. № 239, и признании утратившими силу постановления Губернатора Ставропольского края и распоряжений Губернатора Ставропольского края»;

от 21 марта 2016 г. № 123 «О внесении изменений в пункты 7 и 22 Положения о формировании, ведении, подготовке и использовании резерва управленческих кадров Ставропольского края, утвержденного постановлением Губернатора Ставропольского края от 12 мая 2014 г. № 239»;

от 30 октября 2017 г. № 552 «О внесении изменений в постановление Губернатора Ставропольского края от 12 мая 2014 г. № 239 «О формировании, ведении, подготовке и использовании резерва управленческих кадров Ставропольского края»;

от 19 февраля 2018 г. № 51 «О внесении изменения в пункт 7 Положения о формировании, ведении, подготовке и использовании резерва управленческих кадров Ставропольского края, утвержденного постановлением Губернатора Ставропольского края от 12 мая 2014 г. № 239»;

от 06 марта 2019 г. № 64 «О внесении изменения в пункт 7 Положения о формировании, ведении, подготовке и использовании резерва управленческих кадров Ставропольского края, утвержденного постановлением Губернатора Ставропольского края от 12 мая 2014 г. № 239»;

от 30 декабря 2020 г. № 575 «О внесении изменений в постановление Губернатора Ставропольского края от 12 мая 2014 г. № 239 «О формировании, ведении, подготовке и использовании резерва управленческих кадров Ставропольского края».

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя председателя Правительства Ставропольского края, руководителя аппарата Правительства Ставропольского края Бабкина И.О.

4. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования.

Губернатор
Ставропольского края



В.В.Владимиров

УТВЕРЖДЕНО



постановлением Губернатора
Ставропольского края
от 12 мая 2014 г. № 239
в редакции постановления
Губернатора Ставропольского края
от 11 июня 2021 г. № 249)

ПОЛОЖЕНИЕ

о формировании и использовании резерва
управленческих кадров Ставропольского края

І. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок формирования и использования резерва управленческих кадров Ставропольского края (далее – резерв управленческих кадров).

2. Резерв управленческих кадров формируется в соответствии с номенклатурой должностей Губернатора Ставропольского края с указанием целевых групп управленческих должностей, утвержденных Губернатором Ставропольского края.

3. Резерв управленческих кадров формируется в целях:

1) повышения качества и эффективности работы органов исполнительной власти Ставропольского края, государственных органов Ставропольского края, образуемых Губернатором Ставропольского края или Правительством Ставропольского края (далее соответственно – органы исполнительной власти, государственные органы), и органов местного самоуправления муниципальных образований Ставропольского края (далее – органы местного самоуправления);

2) обеспечения органов исполнительной власти, государственных органов и органов местного самоуправления работниками, отвечающими современным требованиям в области государственного и муниципального управления;

3) обеспечения непрерывности обновления кадрового состава и преемственности в организации государственного и муниципального управления.

4. При формировании резерва управленческих кадров должны соблюдаться следующие принципы:

1) единство подходов к формированию требований и критериев отбора лиц, претендующих на включение в резерв управленческих кадров (далее – претенденты), а также к подготовке и личностно-профессиональному развитию лиц, включенных в резерв управленческих кадров (далее – кандидаты);

2) планомерность подбора претендентов и подготовки кандидатов для замещения целевых управленческих должностей;

3) комплексный подход к оценке личностно-профессиональных ресурсов претендентов и кандидатов на основе анализа совокупности всех составляющих управленческого потенциала;

4) постоянное совершенствование личностно-профессиональных ресурсов кандидатов.

II. Формирование резерва управленческих кадров

5. В резерв управленческих кадров включаются граждане Российской Федерации в возрасте от 25 до 60 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации, имеющие высшее профессиональное образование и соответствующие установленным законодательством Российской Федерации и Ставропольского края квалификационным требованиям к должностям, на которые формируется резерв управленческих кадров.

6. Резерв управленческих кадров формируется на следующие группы целевых управленческих должностей:

первые заместители и заместители председателя Правительства Ставропольского края;

руководители органов исполнительной власти, государственных органов;

первые заместители руководителей органов исполнительной власти, государственных органов;

заместители руководителей органов исполнительной власти, государственных органов;

главы муниципальных округов и городских округов Ставропольского края.

7. Формирование резерва управленческих кадров осуществляется на конкурсной основе, как по результатам проведения конкурса по формированию резерва управленческих кадров, так и по результатам иных конкурсов, проводимых на федеральном или региональном уровнях в целях выявления и личностно-профессионального развития перспективных руководителей (далее – иные конкурсы).

Проведение конкурса по формированию резерва управленческих кадров (далее – конкурс) осуществляется на основании решения Губернатора Ставропольского края и в порядке, им определяемом.

В резерв управленческих кадров по результатам проведения иных конкурсов с их согласия включаются:

лауреаты проекта «Новая энергия. Профессиональная команда Ставропольского края»;

победители регионального полуфинала Всероссийского управленческого конкурса «Лидеры России» в Северо-Кавказском федеральном округе, представляющие Ставропольский край;

победители краевого конкурса «Лучший государственный гражданский служащий Ставропольского края» в 1-й конкурсной группе.

8. Включение претендента в резерв управленческих кадров осуществляется на основании распоряжения Губернатора Ставропольского края.

Информация о включении претендентов в резерв управленческих кадров размещается в течение двух недель со дня вступления в силу вышеуказанного распоряжения Губернатора Ставропольского края управлением кадров, государственной, муниципальной службы и наград аппарата Правительства Ставропольского края (далее – управление кадров) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

9. Срок нахождения кандидата в резерве управленческих кадров составляет 3 года. Датой включения претендента в резерв управленческих кадров считается дата издания распоряжения Губернатора Ставропольского края о его включении в резерв управленческих кадров, если иное не указано в данном распоряжении Губернатора Ставропольского края.

III. Организация работы с резервом управленческих кадров

10. Организацию работы с резервом управленческих кадров осуществляют управление кадров, органы исполнительной власти, государственные органы и органы местного самоуправления.

11. Управление кадров:

1) осуществляет:

организационное обеспечение проведения конкурса;

организационное и техническое обеспечение деятельности комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров, образуемой постановлением Губернатора Ставропольского края;

2) в пределах своей компетенции принимает участие в:

определении потребности в резерве управленческих кадров;

подготовке правовых актов Ставропольского края по вопросам формирования, ведения, подготовки и использования резерва управленческих кадров;

информационном обеспечении мероприятий, проводимых в рамках формирования резерва управленческих кадров;

3) организует работу по подготовке кандидатов к замещению вакантных управленческих должностей;

4) вносит Губернатору Ставропольского края предложения о возможности использования резерва управленческих кадров для назначения кандидатов на вакантные управленческие должности, в том числе в порядке ротации.

12. Органы исполнительной власти, государственные органы, органы местного самоуправления в пределах своей компетенции принимают участие в:

подготовке кандидатов, включенных в резерв управленческих кадров, к замещению вакантных управленческих должностей;

информационном обеспечении мероприятий, проводимых в рамках формирования резерва управленческих кадров.

13. Обработка персональных данных о кандидатах в рамках ведения резерва управленческих кадров осуществляется в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

14. Подготовка кандидатов к замещению вакантных управленческих должностей представляет собой комплекс мероприятий, направленных на приобретение кандидатами профессиональных знаний, умений и опыта, развитие их профессиональных, деловых и личностных качеств, и осуществляется в следующих формах:

участие кандидата в мероприятиях по подготовке резерва управленческих кадров в соответствии с планом мероприятий по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Ставропольского края (далее – гражданская служба) на соответствующий год, утверждаемым правовым актом Ставропольского края;

участие кандидата в мероприятиях, проводимых органом исполнительной власти, государственным органом, органом местного самоуправления, на замещение управленческой должности в который претендует кандидат (участие в работе советов, комиссий, совещаний, коллегий, рабочих групп, иных координационных и совещательных органов, в подготовке и проведении семинаров, конференций), и иных мероприятиях, проводимых с целью приобретения им навыков решения основных вопросов государственного и муниципального управления, управления персоналом, а также обмена положительным опытом работы между кандидатами;

самостоятельная подготовка кандидата (приобретение и обновление знаний по отдельным вопросам теории и практики государственного и муниципального управления);

направление в установленном порядке кандидатов, замещающих должности гражданской службы, выборные муниципальные должности в Ставропольском крае, должности муниципальной службы в Ставропольском крае (далее – муниципальная служба), для участия в мероприятиях по профессиональному развитию.

Подготовка кандидатов может осуществляться за счет средств, предусматриваемых в бюджете Ставропольского края и бюджетах муниципальных образований Ставропольского края на соответствующий финансовый год и плановый период, а также за счет собственных средств кандидатов.

IV. Порядок использования резерва управленческих кадров и исключения из него кандидатов

15. При наличии нескольких кандидатов, включенных в резерв управленческих кадров на одну группу должностей, представитель нанимателя или иное лицо, имеющее право назначения на вакантную управленческую должность, в течение одного месяца со дня образования вакантной управленческой должности принимает решение о предложении вакантной управленческой должности одному из кандидатов с учетом степени его подготовленности к исполнению профессиональных служебных обязанностей по соответствующей управленческой должности, определяемой следующими методами:

личное собеседование;

оценка результатов подготовки кандидата к замещению данной управленческой должности;

получение отзывов с места работы кандидата.

Возможность замещения вакантной должности кандидатом определяется руководителем органа исполнительной власти, государственного органа или органа местного самоуправления, в котором имеется такая вакантная должность, на основе оценки результатов текущей деятельности и профессиональных достижений кандидата.

16. Исключение кандидата из резерва управленческих кадров осуществляется по следующим основаниям:

1) назначение кандидата на управленческую должность, входящую в группу целевых управленческих должностей, на которую он состоял в резерве управленческих кадров;

2) письменное заявление кандидата об исключении его из резерва управленческих кадров;

3) смерть кандидата или признание его судом умершим или безвестно отсутствующим;

4) истечение срока нахождения в резерве управленческих кадров;

5) наступление и (или) обнаружение обстоятельств, препятствующих: назначению кандидата на государственную должность или муниципальную должность или замещению лицом государственной должности или муниципальной должности;

поступлению кандидата на гражданскую службу или муниципальную службу или нахождению гражданского служащего или муниципального служащего муниципальной службы в Ставропольском крае на гражданской службе или муниципальной службе;

б) увольнение кандидата в период нахождения в резерве управленческих кадров с государственной должности Ставропольского края, муниципальной должности, должности гражданской службы или муниципальной службы, иной должности по основаниям, предусмотренным частью первой статьи 71, пунктами 5 – 7 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, частью 7 статьи 27, пунктами 1¹ – 7 части 1 статьи 37 и статьей 59² Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», пунктами 3 и 4 части 1 статьи 19 и частью 2 статьи 27¹ Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации»;

7) несоответствие кандидата квалификационным требованиям к должностям, включенным в группу целевых управленческих должностей, вследствие изменения таких квалификационных требований;

8) отставка члена Правительства Ставропольского края, являющегося кандидатом;

9) отказ кандидата от замещения управленческой должности, предложенной ему в порядке, определенном настоящим Положением;

10) переезд кандидата на постоянное место жительства за пределы Ставропольского края.

17. Исключение кандидата из резерва управленческих кадров осуществляется на основании распоряжения Губернатора Ставропольского края. Информация об исключении размещается в течение двух недель со дня вступления в силу вышеуказанного распоряжения Губернатора Ставропольского края управлением кадров в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

18. В случае исключения кандидата из резерва управленческих кадров по одному из оснований, предусмотренных подпунктом «б» пункта 16 настоящего Положения, повторное включение его в резерв управленческих кадров не допускается.

V. Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров

19. Управлением кадров ежегодно осуществляется оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров.

Эффективность работы с резервом управленческих кадров определяется исходя из целей и задач его формирования и использования на основе следующих показателей:

доля кандидатов, назначенных из резерва управленческих кадров, по отношению к общему количеству кандидатов (до 10 процентов – низкая эффективность, от 10 процентов до 20 процентов – средняя эффективность, от 20 процентов до 30 процентов – высокая эффективность, свыше 30 процентов – очень высокая эффективность);

доля целевых должностей, на которые назначены кандидаты, по отношению к общему количеству ставших вакантными целевых должностей в течение календарного года (до 30 процентов – низкая эффективность, от 30 процентов до 50 процентов – средняя эффективность, от 50 процентов до 70 процентов – высокая эффективность, свыше 70 процентов – очень высокая эффективность);

доля кандидатов, принявших участие в реализации приоритетных федеральных и региональных проектов, реализуемых органами исполнительной власти, государственными органами и органами местного самоуправления (при количестве кандидатов, принявших участие в проектах менее 50 процентов – низкая эффективность, от 50 процентов до 65 процентов – средняя эффективность, от 65 процентов до 80 процентов – высокая эффективность, свыше 80 процентов – очень высокая эффективность).



УТВЕРЖДЕН

постановлением Губернатора
Ставропольского края
от 12 мая 2014 г. № 239
(в редакции постановления
Губернатора Ставропольского края
от 11 июня 2021 г. № 249)

ПОРЯДОК

проведения конкурса по формированию резерва управленческих кадров
Ставропольского края

1. Настоящий Порядок определяет процедуру оценки знаний, навыков, умений, деловых и личностных качеств граждан, изъявивших желание участвовать в конкурсе по формированию резерва управленческих кадров Ставропольского края для замещения групп целевых управленческих должностей, указанных в пункте 6 положения о формировании и использовании резерва управленческих кадров Ставропольского края, утверждаемого постановлением Губернатора Ставропольского края (далее соответственно – конкурс, резерв управленческих кадров).

2. Конкурс проводится комиссией по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Ставропольского края, образуемой постановлением Губернатора Ставропольского края (далее – комиссия) по поручению Губернатора Ставропольского края.

3. Организация и техническое обеспечение проведения конкурса осуществляются управлением кадров, государственной, муниципальной службы и наград аппарата Правительства Ставропольского края (далее – управление кадров).

4. Конкурс проводится в три этапа.

5. На первом этапе конкурса управлением кадров в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, в котором указываются:

- 1) перечень групп целевых управленческих должностей, на которые формируется резерв управленческих кадров;
- 2) квалификационные требования к группам целевых управленческих должностей;
- 3) перечень документов, представляемых для участия в конкурсе;
- 4) место и время приема документов;

5) срок, в течение которого принимаются документы, представляемые для участия в конкурсе, а также сведения об источнике подробной информации о конкурсе (адрес, контактный телефон).

6. Гражданин Российской Федерации, изъявивший желание участвовать в конкурсе (далее – претендент), представляет в управление кадров следующие документы:

- 1) личное заявление;
- 2) заполненная и подписанная анкета по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 г. № 667-р, с фотографией;
- 3) копия паспорта или иного документа, удостоверяющего личность (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс);
- 4) копии документов об образовании и о квалификации, а также по желанию претендента – о присвоении ему ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровыми службами по месту работы (службы);
- 5) копия трудовой книжки, заверенная нотариально или кадровой службой по месту службы (работы), и (или) сведения о трудовой деятельности, предусмотренные статьей 66¹ Трудового кодекса Российской Федерации, и (или) иные документы, подтверждающие служебную (трудовую) деятельность претендента (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые);
- 6) документ об отсутствии у претендента заболевания, препятствующего поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению;
- 7) согласие на обработку персональных данных.

7. Документы, указанные в пункте 6 настоящего Порядка, представляются претендентом в управление кадров в течение 21 календарного дня со дня объявления об их приеме.

Допускается представление документов, указанных в пункте 6 настоящего Порядка, одним претендентом для участия в конкурсе на несколько групп целевых управленческих должностей, в случае соответствия претендента установленным законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края квалификационным требованиям к должностям, включенным в группу целевых управленческих должностей, на которые формируется резерв управленческих кадров.

8. Претендент не допускается к участию во втором этапе конкурса в случаях:

- 1) представления документов, указанных в пункте 6 настоящего Порядка, не в полном объеме или ненадлежаще оформленных либо с нарушением срока, указанного в абзаце первом пункта 7 настоящего Порядка;
- 2) представления подложных документов или заведомо ложных сведений;

3) несоответствия претендента установленным законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края квалификационным требованиям к управленческим должностям, включенным в группу целевых управленческих должностей, на которые формируется резерв управленческих кадров;

4) признания его недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

5) дисквалификации, осуждения претендента к наказанию в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу, а также наличия у него неснятой или непогашенной судимости.

9. На втором этапе конкурса проводятся отборочные мероприятия, включающие в себя:

1) оценку уровня знаний претендентами государственного языка Российской Федерации – русского языка, основ конституционного устройства Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и законодательства Ставропольского края в сфере основ государственного и муниципального управления, основ законодательства Российской Федерации и законодательства Ставропольского края о государственной гражданской службе, муниципальной службе и противодействии коррупции (далее – экзаменационные мероприятия);

2) оценку профессионально-деловых и личностных качеств претендентов (далее – оценочные мероприятия).

10. Претенденты, допущенные к отборочным мероприятиям, уведомляются управлением кадров о дате, времени и месте проведения указанных мероприятий не менее чем за 10 календарных дней до начала их проведения.

Уведомление осуществляется посредством телефонной связи, электронной почты, путем размещения информации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» либо иным способом, позволяющим обеспечить уведомление претендента о дате, времени и месте проведения отборочных мероприятий.

11. Экзаменационные мероприятия проводятся в форме тестирования. Общий тест включает в себя единый перечень из 50 вопросов. Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл.

12. Претендент, набравший по итогам экзаменационных мероприятий менее 30 баллов, считается не прошедшим конкурс и не приглашается на дальнейшие отборочные мероприятия, о чем ему сообщается письменно в течение 7 календарных дней со дня проведения экзаменационных мероприятий.

13. Оценочные мероприятия проводятся с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств

претендентов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, тестирование, написание эссе, реферата, выполнение кейсов.

Уровень профессионально-деловых и личностных качеств претендентов оценивается от 0 до 50 баллов посредством использования специализированных методик.

14. После проведения отборочных мероприятий управление кадров направляет в комиссию сформированный им на основе полученных претендентами баллов рейтинг претендентов по каждой группе управленческих должностей, набравших по итогам отборочных мероприятий 75 и более баллов, с указанием набранного каждым претендентом количества баллов, итоги оценочных мероприятий и иные конкурсные материалы.

15. На третьем этапе конкурса комиссия на основании сформированного рейтинга и рассмотрения представленных конкурсных материалов, указанных в пункте 14 настоящего Порядка:

- 1) определяет кандидатуры победителей конкурса по каждой группе целевых управленческих должностей;
- 2) рекомендует Губернатору Ставропольского края включить победителей конкурса в резерв управленческих кадров.

16. Документы, указанные в пункте 6 настоящего Порядка, возвращаются управлением кадров претендентам, не допущенным к участию в конкурсе, и претендентам, участвовавшим в конкурсе, но не прошедшим его, в месячный срок со дня подачи ими письменного заявления о возврате документов, которое может быть подано ими не позднее одного года со дня завершения конкурса.

При отсутствии письменных заявлений претендентов о возврате документов и по истечении года со дня завершения конкурса документы уничтожаются управлением кадров.

17. Претендент, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать такое решение комиссии в судебном порядке в соответствии с законодательством Российской Федерации.

18. Расходы, связанные с участием в конкурсе (проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание и другие), осуществляются претендентами за счет собственных средств.
