



БЕЛГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ

ПРАВИТЕЛЬСТВО БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Белгород

« 05 » февраля 20 18 г.

№ 34-пп

**О внесении изменений в постановление
Правительства Белгородской области
от 04 августа 2014 года № 294-пп**

В целях повышения эффективности формирования и использования резерва управленческих кадров Белгородской области Правительство Белгородской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Внести в постановление Правительства Белгородской области от 04 августа 2014 года № 294-пп «О порядке формирования и использования резерва управленческих кадров Белгородской области» следующие изменения:

- пункт 1 названного постановления изложить в следующей редакции:
«1. Утвердить прилагаемые:
 - Порядок формирования и использования резерва управленческих кадров Белгородской области;
 - Положение о конкурсном отборе кандидатов на включение в резерв управленческих кадров Белгородской области;
 - Положение об отборе департаментом внутренней и кадровой политики Белгородской области кандидатов на включение в резерв управленческих кадров Белгородской области с привлечением экспертного сообщества Белгородской области.»;
- в пункте 2 названного постановления слова «первого заместителя Губернатора области - начальника департамента внутренней и кадровой политики области В.А. Сергачева» заменить словами «заместителя Губернатора области - начальника департамента внутренней и кадровой политики области О.А. Павлову»;
- признать утратившим силу Порядок формирования и использования резерва управленческих кадров Белгородской области, утвержденный в пункте 1 названного постановления;
- утвердить Порядок формирования и использования резерва управленческих кадров Белгородской области в пункте 1 названного постановления (прилагается);

- утвердить Положение об отборе департаментом внутренней и кадровой политики Белгородской области кандидатов на включение в резерв управленческих кадров Белгородской области с привлечением экспертного сообщества Белгородской области в пункте 1 названного постановления (прилагается);

- в Положение о конкурсном отборе кандидатов на включение в резерв управленческих кадров Белгородской области (далее - Положение), утвержденное в пункте 1 названного постановления:

- в пунктах 2.2 и 2.3 раздела 2 Положения исключить слова «первым» и «первый» соответственно;

- в двенадцатом абзаце пункта 3.3 раздела 3 Положения слова «органов государственной власти, государственных органов области» исключить;

- пункт 3.7 раздела 3 Положения изложить в следующей редакции:

«3.7. Включение кандидата в резерв управленческих кадров области оформляется распорядительным актом заместителя Губернатора области – начальника департамента внутренней и кадровой политики области»;

- в первом абзаце пункта 3.8 раздела 3 Положения слова «трех лет» заменить словами «одного года»;

- во втором абзаце пункта 3.8 раздела 3 Положения слова «органах государственной власти, государственных органах области» исключить.

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

Губернатор
Белгородской области



Е.Савченко

Утвержден
постановлением Правительства
Белгородской области
от « 05 » февраля 2018 года
№ 34-пп

Порядок формирования и использования резерва управленческих кадров Белгородской области

1. Настоящий Порядок определяет механизм формирования и использования резерва управленческих кадров Белгородской области.

2. Резерв управленческих кадров Белгородской области (далее - Резерв) - вид кадрового резерва, сформированный на конкурсной основе или департаментом внутренней и кадровой политики Белгородской области (далее - Департамент) по итогам отбора с привлечением экспертного сообщества Белгородской области (далее - отбор с привлечением экспертного сообщества) из перспективных граждан, обладающих необходимыми для выдвижения личностно-деловыми, морально-этическими качествами и профессиональным опытом, положительно проявивших себя на занимаемых должностях, прошедших необходимую подготовку и предназначенных для замещения руководящих должностей в системе государственного и муниципального управления.

Экспертное сообщество – лица, обладающие специальными знаниями и компетенциями, профессиональным опытом в определенной области, привлекаемые для консультирования, выработки суждений, заключений, предложений и выступающие с предложениями о включении выдвигаемых ими кандидатов в Резерв.

3. Взаимосвязь резерва управленческих кадров Белгородской области и кадрового резерва на государственной гражданской службе Белгородской области обеспечивается сходными принципами формирования и подготовки резерва. Вместе с тем, резерв управленческих кадров области формируется для замещения должностей, назначение на которые в соответствии с действующим законодательством производится без конкурса. Кадровый резерв на государственной гражданской службе области формируется для замещения должностей, назначение на которые производится по конкурсу.

4. Формирование резерва управленческих кадров - непрерывный процесс выявления и привлечения граждан Российской Федерации, способных создать профессиональное ядро системы государственного и муниципального управления и выступить в роли кадровой опоры высшего руководства области в реализации Стратегии социально-экономического развития области до 2025 года.

5. Формирование Резерва осуществляется по следующим целевым группам (далее - целевые группы):

- государственные должности Белгородской области;
- должности глав администраций муниципальных районов и городских округов;
- должности, относящиеся к главной и высшей группам должностей категории «руководители» государственной гражданской службы области;
- высшие, кроме глав администраций муниципальных районов и городских округов, главные, ведущие руководящие должности муниципальной службы для обеспечения исполнения полномочий администраций муниципальных районов, городских округов.

6. При формировании резерва на конкурсной основе мотивированным решением комиссии по формированию резерва управленческих кадров Белгородской области (далее - Комиссия) Резерв по уровню готовности кандидатов к замещению должностей внутри каждой целевой группы распределяется по следующим уровням готовности:

высший уровень - компетенции, опыт и общий уровень подготовки кандидата достаточны для назначения на вышестоящую управленческую должность;

базовый уровень - после прохождения дополнительной профессиональной переподготовки, по итогам и с учетом тестирования кандидат может претендовать на занятие вышестоящей управленческой должности;

перспективный уровень - перспективные (в том числе молодые) руководители, которые после получения дополнительного профессионального образования, профессиональной переподготовки, стажировки в профильных органах государственной власти, государственных органах области, администрациях муниципальных районов и городских округов области, по итогам и с учетом сдачи соответствующих экзаменов и тестирования могут претендовать на замещение управленческих должностей, в том числе в порядке должностного роста.

При формировании Резерва Департаментом по результатам отбора с привлечением экспертного сообщества решением Департамента по итогам оценки соответствия кандидатов модели эффективного управленца Резерв по уровню готовности кандидатов к замещению должностей внутри каждой категории Резерва распределяется по следующим уровням готовности:

высший уровень (уровень развития профессиональных компетенций кандидатов не менее 95 процентов от модельного) – компетенции, опыт и общий уровень подготовки кандидата достаточны для назначения на соответствующую управленческую должность;

базовый уровень (уровень развития профессиональных компетенций кандидатов не менее 80 процентов от модельного) – после прохождения дополнительной профессиональной переподготовки, по итогам и с учетом оценки уровня профессиональной компетентности кандидат может претендовать на занятие соответствующей управленческой должности;

перспективный уровень (уровень развития профессиональных компетенций кандидатов не менее 70 процентов от модельного) –

перспективные (в том числе молодые) руководители, которые после получения дополнительного профессионального образования, внутрикорпоративного обучения по итогам обучения и с учетом оценки уровня профессиональной компетентности могут претендовать на замещение соответствующих управленческих должностей.

Оценка соответствия кандидатов модели эффективного управленца проводится в соответствии с методикой оценки уровней выраженности профессиональных компетенций государственных гражданских служащих области методом кейс-интервью, утвержденной распоряжением первого заместителя Губернатора области – начальника департамента внутренней и кадровой политики области от 31 декабря 2013 года № 200 «Об утверждении методики оценки уровней выраженности профессиональных компетенций государственных гражданских служащих области методом кейс-интервью».

Модель эффективного управленца представлена в приложении к настоящему Порядку.

7. Резерв управленческих кадров области на государственные должности Белгородской области формируется по итогам проведения с кандидатами личного собеседования Губернатором области. Список кандидатов подготавливается департаментом внутренней и кадровой политики области.

Резерв формируется:

Комиссией по результатам конкурсного отбора - на должности глав администраций муниципальных районов и городских округов;

департаментом внутренней и кадровой политики области по итогам отбора с привлечением экспертного сообщества на должности, относящиеся к главной и высшей группам категории «руководители» государственной гражданской службы области; на высшие, кроме глав администраций муниципальных районов и городских округов, главные, ведущие руководящие должности муниципальной службы для обеспечения исполнения полномочий администраций муниципальных районов, городских округов (далее – руководящие должности области).

8. Периодичность проведения конкурса на включение в Резерв устанавливается Департаментом.

9. Целевыми категориями граждан для формирования Резерва являются:

- государственные гражданские служащие - по представлению соответствующего органа государственной власти, государственного органа области;

- представители органов местного самоуправления - по представлению администраций муниципальных районов, городских округов, Совета муниципальных образований Белгородской области;

- депутаты Белгородской областной Думы, депутаты представительного органа муниципального образования - по представлению

председателя Белгородской областной Думы, председателя представительного органа муниципального образования;

- представители бизнеса (руководители коммерческих организаций, победители и лауреаты областных профессиональных конкурсов и соревнований, руководители среднего звена), некоммерческого сектора и общественных организаций (руководители предприятий и организаций науки, культуры, образования, здравоохранения, спорта и др.) - по представлению профильного (отраслевого) органа исполнительной власти области, государственного органа области;

- представители областных государственных учреждений и предприятий (руководители и начальники структурных подразделений) - по представлению руководителя органа исполнительной власти, государственного органа области, осуществляющего полномочия учредителя данного областного государственного учреждения (предприятия);

- представители региональных отделений политических партий, имеющих представительство в законодательном (представительном) органе власти области, - по представлению их руководящих органов;

- представители Общественной палаты Белгородской области (далее - Палата) - по представлению Палаты;

- выпускники и слушатели Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации, участники других федеральных и региональных кадровых программ и проектов - по представлению координирующих органов данных программ и проектов в Белгородской области или в порядке самовыдвижения;

- самовыдвиженцы (за исключением самовыдвижения участников и лауреатов кадровых программ и проектов, указанных выше) - по письменной рекомендации лица, занимающего вышестоящую руководящую должность, позволяющей дать качественную оценку уровня личных профессиональных компетенций и опыта кандидата;

- лица, включенные в кадровую базу региона – по представлению Департамента.

10. Подбор кандидатов для участия в конкурсе на включение в Резерв осуществляется путем анализа:

- кадровых составов органов государственной власти, государственных органов области, подведомственных учреждений и предприятий;

- кадровых резервов органов государственной власти, государственных органов области;

- участия граждан в проектах, реализуемых органами государственной власти, государственными органами области или с их участием;

- участия граждан в мероприятиях, проводимых органами государственной власти, государственными органами области или с их участием;

- качественного состава профессиональных сообществ, связанных с основными направлениями деятельности органов государственной власти, государственных органов области;

- кадровой базы региона.

11. К кандидатам на включение в Резерв предъявляются следующие требования:

- гражданство Российской Федерации;

- проживание на территории Белгородской области;

- возраст от 25 до 60 лет;

- наличие высшего образования;

- не менее трех лет опыта профессиональной и управленческой деятельности;

- отсутствие неснятой или непогашенной судимости.

12. Конкурсный отбор кандидатов для включения в Резерв производится в соответствии с Положением о конкурсном отборе кандидатов на включение в резерв управленческих кадров Белгородской области, утверждаемым постановлением Правительства Белгородской области.

Кандидаты на включение в Резерв на государственные должности Белгородской области представляют в Департамент документы в соответствии с перечнем, изложенным в пункте 3.3 раздела 3 (за исключением документов, предусмотренных подпунктами «в», «г», «и» пункта 3.3 раздела 3) Положения о конкурсном отборе кандидатов на включение в резерв управленческих кадров Белгородской области.

Отбор кандидатов для включения в Резерв Департаментом по итогам отбора с привлечением экспертного сообщества производится в соответствии с Положением об отборе департаментом внутренней и кадровой политики области кандидатов на включение в резерв управленческих кадров Белгородской области с привлечением экспертного сообщества Белгородской области.

13. Кандидаты для участия в конкурсе на включение в Резерв на должности глав администраций муниципальных районов, городских округов выдвигаются органами исполнительной власти, государственными органами области, органами местного самоуправления, областными государственными учреждениями и предприятиями, общественными организациями, образовательными организациями, учреждениями и предприятиями области независимо от организационно-правовой формы, а также в порядке самовыдвижения.

Кандидаты для включения в Резерв Департаментом по итогам отбора с привлечением экспертного сообщества выдвигаются представителями экспертного сообщества (далее - эксперты), в качестве которых могут выступать:

- руководители органов государственной власти области;

- главы администраций муниципальных районов, городских округов;

- руководители организаций всех форм собственности, внесшие значительный вклад в социально-экономическое и социально-культурное развитие региона;

- руководители региональных отделений политических партий, имеющих представительство в законодательном (представительном) органе власти области;

- руководители общественных объединений и организаций;

- граждане, имеющие выдающиеся заслуги в науке, культуре, искусстве, воспитании, просвещении, охране здоровья, жизни и прав граждан, благотворительной деятельности, экономике и иные выдающиеся заслуги перед Белгородской областью.

14. Администрации муниципальных районов и городских округов области после объявления конкурса на включение в Резерв создают рабочие группы по рассмотрению кандидатур на включение в резерв управленческих кадров области (далее - рабочие группы). Рабочие группы проводят отбор по формальным критериям (на соответствие предъявляемым требованиям) среди кандидатов. Рабочие группы представляют утвержденные списки кандидатов в департамент внутренней и кадровой политики области для организации проверки достоверности данных, представленных кандидатами. Рабочие группы направляют перечни кандидатов, допущенных к участию в конкурсных испытаниях, в Департамент.

15. Срок пребывания в резерве управленческих кадров области составляет 3 года.

Включение в Резерв временно не работающих граждан, находящихся в этом статусе не более 1 года и обладающих подтвержденными управленческими компетенциями, профессиональными достижениями и опытом допускается:

- мотивированным решением Комиссии - при проведении конкурса на включение в Резерв;

- Департаментом - при проведении отбора с привлечением экспертного сообщества.

Указанные граждане включаются в Резерв на период до 1 года. При изменении статуса (трудоустройстве) время пребывания в Резерве данной категории лиц продлевается на срок до 3 лет (включая период пребывания в Резерве в статусе временно неработающего).

16. Органы государственной власти, государственные органы области, администрации муниципальных районов и городских округов, эксперты информируют Департамент о наличии оснований для исключения граждан из резерва управленческих кадров области в течение 10 рабочих дней со дня возникновения основания для исключения.

Поступившая информация анализируется Департаментом и не реже одного раза в полугодие направляется Губернатору области в форме предложений об исключении граждан из Резерва.

Основаниями исключения из Резерва являются:

- назначение на должность, на замещение которой претендовал гражданин;

- документально подтвержденный отказ гражданина, включенного в Резерв, от разработки совместно с кадровой службой органа государственной власти, государственного органа области (администрации муниципального района (городского округа)) плана индивидуального развития;

- невыполнение мероприятий (50 процентов и более), предусмотренных планом индивидуального развития, по результатам отчетного года;

- неуспешная реализация проекта (документально подтвержденная решением о закрытии проекта), руководителем которого являлся гражданин, включенный в Резерв;

- непредставление в орган государственной власти, государственный орган области, на замещение должности в котором гражданин состоит в Резерве, администрацию муниципального района, городского округа (для граждан, состоящих в Резерве на должности глав администраций муниципальных районов, городских округов) сведений об изменении персональных данных в течение трех месяцев со дня их изменения;

- неудовлетворительные результаты практической деятельности на занимаемой должности;

- по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- повторный отказ от предложения о замещении должности из номенклатуры должностей для формирования Резерва;

- наличие личного заявления об исключении из Резерва;

- назначение на равнозначную или вышестоящую должность из номенклатуры должностей для формирования Резерва;

- достижение возраста 65 лет;

- достижение предельного срока пребывания в Резерве (за исключением случая, указанного в пункте 18 настоящего Порядка);

- смерть, признание судом умершим или безвестно отсутствующим;

- нарушение лицом, замещающим должность государственной гражданской или муниципальной службы области, положений нормативного правового акта, устанавливающего общие принципы и правила служебного поведения государственного гражданского или муниципального служащего области;

- наступление и (или) обнаружение обстоятельств, препятствующих поступлению на государственную гражданскую или муниципальную службу или нахождению государственного гражданского или муниципального служащего на государственной гражданской или муниципальной службе (для граждан, состоящих в Резерве для замещения должностей государственной гражданской службы или должностей муниципальной службы);

- сокращение предполагаемой к замещению должности;

- ликвидация органа исполнительной власти, государственного органа области, на замещение должности в котором претендует гражданин.

В случае если ликвидация (реорганизация) органа государственной власти, государственного органа области, на замещение должности в котором претендует гражданин, или сокращение предполагаемой к замещению должности произведены с передачей функций иному органу государственной власти, государственному органу области (структурному подразделению реорганизуемого органа государственной власти, государственного органа), он включается на замещение равнозначной должности Резерва в случае его соответствия установленным квалификационным требованиям по согласованию с представителем нанимателя;

- переезд на постоянное место жительства за пределы области.

17. Срок пребывания в Резерве гражданина может быть однократно продлен на период до 3 лет:

- по решению Комиссии – в случае включения гражданина в Резерв на конкурсной основе;

- Департаментом - в случае включения гражданина в Резерв по итогам отбора с привлечением экспертного сообщества.

Во всех указанных случаях необходимо направление в Департамент за 30 рабочих дней до истечения соответствующего срока:

- мотивированного представления непосредственного руководителя с подтверждением успешного исполнения гражданином, включенным в Резерв, должностных обязанностей в течение года, предшествующего истечению срока пребывания в кадровом резерве;

- заявления гражданина, включенного в Резерв, в случае если он является руководителем организации. В указанном случае Комиссия, Департамент вправе истребовать от гражданина дополнительные документы, свидетельствующие о достигнутых положительных результатах управленческой деятельности в соответствующей организации за год, предшествующий истечению предельного срока пребывания в кадровом резерве.

Для однократного продления срока пребывания в Резерве гражданина, замещающего должность руководителя областного государственного учреждения (предприятия), в Департамент направляется мотивированное представление с подтверждением успешного исполнения должностных обязанностей, подписанное руководителем органа исполнительной власти, государственного органа области, осуществляющего полномочия учредителя данного областного государственного учреждения (предприятия).

18. Решением Комиссии (в случае включения гражданина в Резерв на конкурсной основе) или Департаментом (в случае включения гражданина в Резерв Департаментом по итогам отбора с привлечением экспертного сообщества) гражданин, исключенный из Резерва, может быть повторно (без прохождения конкурсного отбора, отбора с привлечением экспертного сообщества) включен в Резерв в следующих случаях:

- исключение связано с назначением из Резерва на равнозначную или вышестоящую должность. Повторное включение в Резерв возможно не ранее

чем через 1 год в случае успешного исполнения должностных обязанностей по замещаемой должности, подтвержденного представлением непосредственного руководителя;

- исключение в связи с достижением предельного срока пребывания в Резерве в статусе временно неработающего. Повторное включение в Резерв возможно не ранее чем через 1 год после трудоустройства в случае успешного исполнения обязанностей по замещаемой должности, подтвержденного представлением непосредственного руководителя.



**Приложение
к Порядку формирования
и использования резерва
управленческих кадров
Белгородской области**

Модель эффективного управленца

Модель компетенций эффективного управленца описывает должность руководителя в трех плоскостях:

видение - умение мыслить на стратегическом и тактическом уровнях, способность прогнозировать будущее и предвидеть появление проблем;

действие - способность динамично и поступательно двигаться к достижению нужного результата;

взаимодействие - способность выстраивать такие отношения с окружающими, которые помогают добиваться наилучшего результата в работе.

Профиль должности при формировании Департаментом резерва управленческих кадров Белгородской области по результатам отбора с привлечением экспертного сообщества

Категория должности	- должности, относящиеся к главной и высшей группам должностей категории «руководители» государственной гражданской службы области; - высшие, кроме глав администраций муниципальных районов и городских округов, главные и ведущие руководящие должности муниципальной службы для обеспечения исполнения полномочий администраций муниципальных районов, городских округов
Образование	высшее образование
Опыт работы	не менее трех лет опыта профессиональной и управленческой деятельности
Дополнительные требования	- навыки владения персональным компьютером; - наличие профессиональных достижений (требование не является обязательным)
Опыт взаимодействия	наличие опыта взаимодействия с федеральными и региональными органами власти, органами местного самоуправления, с предприятиями, учреждениями и организациями различных форм собственности (требование не является обязательным)
Функциональные обязанности	- прогнозирование и планирование; - оценка ситуации и постановка целей;

	<ul style="list-style-type: none"> - выработка и принятие управленческих решений; - организация работы и эффективного взаимодействия; - координирование и руководство деятельностью; - контроль исполнения и результатов поставленных задач; - стимулирование и мотивирование сотрудников
Личностные качества (особенности)	<ul style="list-style-type: none"> - способность к лидерству; - умение формировать команду единомышленников; - умение управлять; - умение вдохновлять, объединять общей идеей, убеждать и влиять на людей; - коммуникабельность, дипломатичность, способность к установлению и поддержанию контактов; - умение выступать публично; - требовательность, настойчивость, способность преодолевать препятствия и упорно достигать поставленных целей; - уверенность в себе, умение противостоять влиянию окружающих; - умение принимать решения, способность быстро реагировать, быстро адаптироваться к изменениям, находить новые варианты решений; - умение постоянно действовать, активность с выраженной мотивацией на достижение успеха, умение мотивировать других; - стратегическое и структурированное (системное) мышление

Компетенции			Уровень выраженности
Управленческие			
1	Управление стратегией	Прогнозирование ситуации	3
		Стратегическое планирование и целеполагание	3
		Инновационность	3
2	Управление информацией	Анализ информации	3
		Принятие решений	3
3	Управление людьми	Лидерство	3
		Мотивация и развитие	3
		Формирование команды	3
		Управление исполнением	3
		Делегирование полномочий	3

Компетенции			Уровень выраженности
4	Управление процессами	Планирование и организация деятельности	3
		Управление ресурсами и контроль эффективности процессов	3
		Ориентация на результат	3
5	Управление коммуникациями	Эффективная коммуникация	3
		Сотрудничество	3
Профессиональные			
1	Знание основ экономической и управленческой деятельности		3
2	Знание законодательства о государственной гражданской, муниципальной службе		2
3	Понимание структуры общественных институтов и политических процессов		2
4	Навык управления персоналом		3

Отрасль деятельности

№ п/п	Наименование отрасли
1	Экономическое развитие
2	Строительство и жилищно-коммунальное хозяйство
3	Здравоохранение
4	Труд, занятость населения, кадровая политика
5	Спорт, физическая культура, молодежная политика
6	Природные ресурсы и экология
7	Конкурентная политика и тарифы
8	Средства массовой информации
9	Государственные финансы
10	Дорожное хозяйство и транспорт
11	Социальное развитие
12	Образование и наука
13	Культура, искусство, туризм
14	Сельское хозяйство и ветеринария
15	Информационные технологии

Шкала оценки компетенций

1	2	3	4
уровень некомпетентности	уровень развития	уровень опыта	уровень мастерства
кандидат не владеет компетенцией и не понимает ее значения	уровень развития компетенции у кандидата ниже ожидаемого. Он владеет компетенцией ограниченно, в виде отдельных элементов. Компетенция проявляется в простых или знакомых ситуациях	у кандидата наблюдается ожидаемый уровень развития компетенции. Он успешно использует компетенцию для решения стандартных рабочих задач	уровень развития компетенции у кандидата выше ожидаемого. Он уверенно владеет компетенцией, проявляя ее как в стандартных, так и в новых сложных ситуациях. Помогает своим коллегам эффективно проявлять компетенцию

Утверждено
Постановлением Правительства
Белгородской области
от « 05 » февраля 2018 года
№ 34-пп

**Положение об отборе департаментом внутренней
и кадровой политики Белгородской области кандидатов на включение
в резерв управленческих кадров Белгородской области с привлечением
экспертного сообщества Белгородской области**

1. Отбор департаментом внутренней и кадровой политики Белгородской области (далее – Департамент) кандидатов на включение в резерв управленческих кадров Белгородской области (далее - Резерв) с привлечением экспертного сообщества Белгородской области применяется в целях формирования профессионального кадрового состава государственной гражданской и муниципальной службы Белгородской области.

2. Экспертное сообщество – лица, обладающие специальными знаниями и компетенциями, профессиональным опытом в определенной области, привлекаемые для консультирования, выработки суждений, заключений, предложений и выступающие с предложениями о включении выдвигаемых ими кандидатов в Резерв.

3. В качестве представителей экспертного сообщества (далее - эксперты) могут выступать:

- руководители органов государственной власти области;
- главы администраций муниципальных районов, городских округов;
- руководители организаций всех форм собственности, внесшие значительный вклад в социально-экономическое и социально-культурное развитие региона;
- руководители региональных отделений политических партий, имеющих представительство в законодательном (представительном) органе власти области;
- руководители общественных объединений и организаций;
- граждане, имеющие выдающиеся заслуги в науке, культуре, искусстве, воспитании, просвещении, охране здоровья, жизни и прав граждан, благотворительной деятельности, экономике и иные выдающиеся заслуги перед Белгородской областью.

4. При выдвижении кандидатов эксперты направляют в Департамент рекомендацию на кандидата на включение в Резерв по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

К рекомендации прилагаются следующие документы:

- согласие кандидата на выдвижение своей кандидатуры на включение в Резерв и на обработку персональных данных по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению;

- анкета установленного образца с фотографией, заверенная работником кадровой службы по месту работы кандидата;

- копия диплома о высшем образовании с приложением, заверенная работником кадровой службы по месту работы кандидата;

- копия документа об изменении фамилии (в случае, если фамилия изменялась), заверенная работником кадровой службы по месту работы кандидата;

- копия паспорта гражданина Российской Федерации (страницы, содержащие фотографию и дату рождения, информацию о месте выдачи паспорта, регистрацию по месту жительства), заверенная работником кадровой службы по месту работы кандидата;

- копия трудовой книжки, заверенная работником кадровой службы по месту работы кандидата.

Департамент проверяет соответствие перечня и формы представленных документов требованиям, установленным настоящим Положением, соответствие кандидата требованиям, установленным Порядком формирования и использования резерва управленческих кадров Белгородской области (далее - Порядок), а также осуществляет проверку полноты и достоверности представленных кандидатом сведений. В случае выявления несоответствия документов либо кандидата установленным требованиям, факта предоставления недостоверных или неполных сведений такие кандидаты ко второму этапу отбора кандидатов на включение в резерв управленческих кадров Белгородской области с привлечением экспертного сообщества Белгородской области (далее - отбор) не допускаются.

5. Второй этап отбора включает в себя:

- проведение психофизиологического обследования с применением технических средств;

- оценку соответствия кандидатов модели эффективного управленца в соответствии с методикой оценки уровней выраженности профессиональных компетенций государственных гражданских служащих области методом кейс-интервью, утвержденной распоряжением первого заместителя Губернатора области – начальника департамента внутренней и кадровой политики области от 31 декабря 2013 года № 200 «Об утверждении методики оценки уровней выраженности профессиональных компетенций государственных гражданских служащих области методом кейс-интервью»;

- подготовку заключения по результатам комплексной оценки кандидатов;

- отбор кандидатов с наилучшими показателями.

Психодиагностическое тестирование, а также оценку соответствия кандидатов модели эффективного управленца организует Департамент.

6. По итогам проверочных мероприятий и комплексной оценки кандидатов Департамент организует встречу-собеседование заместителя

Губернатора Белгородской области – начальника департамента внутренней и кадровой политики Белгородской области с кандидатом.

7. В течение одного месяца со дня окончания второго этапа отбора кандидатам, участвовавшим в отборе, в письменном виде сообщаются его результаты.

8. Список кандидатов, включенных в Резерв Департаментом по итогам отбора, подготавливается Департаментом и утверждается заместителем Губернатора Белгородской области – начальником департамента внутренней и кадровой политики Белгородской области.

9. Документы кандидатов, не допущенных к участию в отборе, и кандидатов, участвовавших в отборе, но не прошедших его, подлежат хранению в течение одного года со дня завершения отбора и могут быть им возвращены по письменному заявлению. По истечении этого срока невостребованные кандидатами документы подлежат уничтожению.

Документы кандидатов, включенных в Резерв, хранятся в Департаменте.

10. Расходы, связанные с участием в отборе (проезд к месту проведения отбора и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами средств связи и другие), осуществляются кандидатами, изъявившими желание участвовать в отборе, за счет собственных средств.



**Приложение № 1
к Положению об отборе
департаментом внутренней
и кадровой политики Белгородской
области кандидатов на включение
в резерв управленческих кадров
Белгородской области
с привлечением экспертного
сообщества Белгородской области**

РЕКОМЕНДАЦИЯ

на _____
(фамилия, имя, отчество кандидата для включения департаментом внутренней и кадровой политики Белгородской области в резерв управленческих кадров Белгородской области по итогам отбора с привлечением экспертного сообщества Белгородской области)

Я, _____,
(фамилия, имя, отчество, должность лица, дающего рекомендацию)

рекомендую для включения департаментом внутренней и кадровой политики Белгородской области в резерв управленческих кадров Белгородской области по итогам отбора с привлечением экспертного сообщества Белгородской области в резерв управленческих кадров Белгородской области

_____ (фамилия, имя, отчество кандидата для включения в резерв управленческих кадров Белгородской области)

Знаю _____ с _____
(фамилия, и.о.) (период времени)

по совместной работе в _____
(наименование организации)

_____ (сведения о профессиональных достижениях кандидата с указанием фактов, конкретных показателей и достигнутых им результатов профессиональной деятельности)

Считаю кандидатуру _____
(фамилия, имя, отчество кандидата)

достойной для включения в резерв управленческих кадров Белгородской области.

Приложение: на _____ л. в 1 экз.

_____ (дата)

_____ (фамилия, имя, отчество)

_____ (подпись)

Приложение № 2
к Положению об отборе
департаментом внутренней и
кадровой политики Белгородской
области кандидатов на включение
в резерв управленческих кадров
Белгородской области
с привлечением экспертного
сообщества Белгородской области

Согласие на выдвижение своей кандидатуры на включение в резерв
управленческих кадров Белгородской области
и на обработку персональных данных

Я, _____
(фамилия, имя, отчество)

(далее – субъект персональных данных), даю согласие департаменту внутренней и кадровой политики Белгородской области, адрес местонахождения: 308005, г. Белгород, Соборная площадь, 4, на выдвижение своей кандидатуры на включение в резерв управленческих кадров Белгородской области и на обработку и использование персональных данных, содержащихся в настоящей согласии, с целью соблюдения действующего законодательства.

Документ, удостоверяющий личность: _____
(наименование,

номер и серия документа, кем и когда выдан)

Адрес регистрации по месту жительства: _____
(почтовый адрес)

Адрес фактического проживания: _____
(почтовый адрес

фактического проживания, контактный телефон)

Перечень персональных данных, на обработку которых дается согласие субъекта персональных данных:

1. Фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, гражданство.
2. Прежние фамилия, имя, отчество, дата, место и причина изменения (в случае изменения).
3. Владение иностранными языками и языками народов Российской Федерации.

4. Образование (когда и какие образовательные учреждения закончил, номера дипломов, направление подготовки или специальность по диплому, квалификация по диплому).

5. Послевузовское профессиональное образование (наименование образовательного или научного учреждения, год окончания), ученая степень, ученое звание (когда присвоены, номера дипломов, аттестатов).

6. Выполняемая работа с начала трудовой деятельности (включая военную службу, работу по совместительству, предпринимательскую деятельность и т.п.).

7. Классный чин федеральной государственной гражданской службы, гражданской службы субъекта Российской Федерации, муниципальной службы, дипломатический ранг, воинское, специальное звание, классный чин правоохранительной службы (кем и когда присвоены).

8. Государственные награды, иные награды и знаки отличия (кем награжден и когда).

9. Степень родства, фамилии, имена, отчества, даты рождения близких родственников (отца, матери, братьев, сестер и детей), а также мужа (жены).

10. Места рождения, места работы и домашние адреса близких родственников (отца, матери, братьев, сестер и детей), а также мужа (жены).

11. Фамилии, имена, отчества, даты рождения, места рождения, места работы и домашние адреса бывших мужей (жен).

12. Пребывание за границей (когда, где, с какой целью).

13. Близкие родственники (отец, мать, братья, сестры и дети), а также муж (жена), в том числе бывшие, постоянно проживающие за границей и (или) оформляющие документы для выезда на постоянное место жительства в другое государство (фамилия, имя, отчество, с какого времени проживают за границей).

14. Адрес регистрации и фактического проживания.

15. Дата регистрации по месту жительства.

16. Паспорт (серия, номер, кем и когда выдан).

17. Паспорт, удостоверяющий личность гражданина Российской Федерации за пределами Российской Федерации (серия, номер, кем и когда выдан).

18. Номер телефона.

19. Отношение к воинской обязанности, сведения по воинскому учету (для граждан, пребывающих в запасе, и лиц, подлежащих призыву на военную службу).

20. Идентификационный номер налогоплательщика.

21. Номер страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования.

22. Наличие (отсутствие) судимости.

23. Допуск к государственной тайне, оформленный за период работы, службы, учебы (форма, номер и дата).

24. Результаты обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также обязательного психиатрического освидетельствования.

25. Причастность (непричастность) гражданина к коррупционным правонарушениям.

Перечень действий с персональными данными, на совершение которых дается согласие, общее описание используемых оператором способов обработки персональных данных:

обработка персональных данных будет осуществляться путем смешанной обработки с передачей по внутренней сети юридического лица и без передачи по сети Интернет.

Я согласен на передачу своих персональных данных в правоохранительные органы, территориальные органы федеральных органов исполнительной власти, органы государственной власти области в целях организации проверки достоверности представляемых гражданином персональных данных и иных сведений.

Я проинформирован, что под обработкой персональных данных понимаются действия (операции) с персональными данными в соответствии с пунктом 3 статьи 3 Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных».

В случае неправомерного использования предоставленных персональных данных согласие отзывается письменным заявлением субъекта персональных данных.

Об ответственности за достоверность предоставленных сведений предупрежден(на).

Срок истечения действия согласия - ликвидация или реорганизация департамента внутренней и кадровой политики области.

« ___ » _____ 20 ___ г.

(подпись)

/ _____ /
(ФИО)