

ПОРЯДОК
формирования и работы с резервом управленческих кадров
Забайкальского края

1. Общие положения

1. Резерв управленческих кадров Забайкальского края (далее – управленческий резерв) состоит из сформированной на основе индивидуального отбора группы перспективных граждан Российской Федерации, постоянно проживающих на территории Забайкальского края, обладающих необходимыми для выдвижения личностно-профессиональными, деловыми и морально-этическими качествами, положительно оцениваемых по результатам деятельности, прошедших специальную профессиональную подготовку для замещения целевых групп должностей.

2. Управленческий резерв в Забайкальском крае состоит из:

а) краевого управленческого резерва, формируемого по соответствующим уровням резерва, курируемого управлением государственной службы и кадровой политики Губернатора Забайкальского края;

б) управленческого резерва муниципальных районов, муниципальных и городских округов (далее - муниципальный управленческий резерв), формируемого по группе целевых должностей – глав городских и сельских поселений Забайкальского края¹, курируемого Министерством развития гражданского общества и внутренней политики Забайкальского края.

3. Приоритетными задачами работы с управленческим резервом являются:

а) обеспечение непрерывности и преемственности государственного и муниципального управления;

б) развитие открытой системы отбора и профессиональной подготовки управленческого резерва, в том числе с помощью создания условий для профессионального и карьерного роста резервистов.

4. Для утверждения состава и порядка подготовки управленческого

¹ В исключительных случаях при формировании муниципального управленческого резерва, формируемого по группе целевых должностей – глав городских и сельских поселений Забайкальского края в качестве обязательного образовательного уровня может рассматриваться среднее специальное образование.

резерва создается Комиссия по работе с резервом управленческих кадров Забайкальского края, состав которой утверждается Постановлением Губернатора Забайкальского края.

5. Для подготовки рекомендаций по вопросам включения, профессиональной подготовки и исключения граждан из управленческого резерва заместителями председателя Правительства создаются рабочие группы в курируемой ими сфере профессиональной деятельности (далее – рабочая группа), состав которых утверждается Комиссией по работе с резервом управленческих кадров Забайкальского края.

6. В состав рабочей группы входят:

руководитель рабочей группы – заместитель председателя Правительства Забайкальского края, осуществляющий контроль и координацию деятельности исполнительных органов Забайкальского края в соответствующей отрасли;

секретарь рабочей группы, который назначается заместителем председателя Правительства Забайкальского края, руководителем рабочей группы;

члены рабочей группы – руководители исполнительных органов Забайкальского края в соответствующих сферах деятельности либо их заместители.

7. Секретарь рабочей группы осуществляет:

1) консолидацию предложений по включению в управленческий резерв, исключению из управленческого резерва кандидатов от курируемых заместителем председателя Правительства Забайкальского края исполнительных органов Забайкальского края, краевых государственных учреждений, кандидатуры на замещение руководителей и заместителей руководителей которых согласовываются с Губернатором Забайкальского края;

2) актуализацию и мониторинг развития управленческого резерва;

3) передачу информации ответственному сотруднику управления государственной службы и кадровой политики Губернатора Забайкальского края.

Члены рабочей группы обеспечивают направление секретарю предложений по включению в управленческий резерв, исключению из управленческого резерва кандидатов.

8. Управленческий резерв формируется по уровням резерва:

а) высший уровень управленческого резерва – члены Правительства Забайкальского края;

б) базовый уровень управленческого резерва – руководители и заместители руководителей исполнительных органов Забайкальского края;

в) перспективный уровень управленческого резерва – руководители и заместители руководителей структурных подразделений исполнительных органов Забайкальского края;

г) муниципальный уровень краевого управленческого резерва – главы муниципальных районов, муниципальных и городских округов Забайкальского края.

9. Для развития вертикали работы с управленческим резервом

муниципальные районы, муниципальные и городские округа создают муниципальные комиссии по работе с резервом управленческих кадров, которые формируют муниципальный управленческий резерв по группам целевых должностей глав городских и сельских поселений Забайкальского края, а также вносят предложения Комиссии по работе с резервом управленческих кадров Забайкальского края по кандидатурам для включения в состав муниципального уровня краевого управленческого резерва.

10. Формирование состава и работа с муниципальным управленческим резервом (на уровне городских и сельских поселений) осуществляется комиссиями по работе с резервом управленческих кадров муниципальных районов и городских округов Забайкальского края.

2. Формирование управленческого резерва

11. Кандидатов в состав управленческого резерва предлагают рабочие группы.

12. Государственные гражданские служащие Забайкальского края и сотрудники краевых государственных учреждений, кандидатуры на замещение руководителей и заместителей руководителей которых согласовываются с Губернатором Забайкальского края, предлагаемые в качестве кандидатов в управленческий резерв, должны отвечать следующим требованиям:

а) возраст: до 55 лет;

б) наличие высшего образования;

в) наличие не менее двух лет стажа государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажа работы по специальности, направлению подготовки.

13. Секретари рабочих групп предоставляют в управление государственной службы и кадровой политики Губернатора Забайкальского края следующие документы на кандидатов, рекомендованных в управленческий резерв:

а) заполненную и подписанную анкету установленной формы (утверждена Указом Президента Российской Федерации от 10 октября 2024 года № 870);

б) личное заявление с согласием на обработку и опубликование персональных данных, связанных с процедурами включения в резерв управленческих кадров Забайкальского края;

в) справку об отсутствии судимости.

Перечисленные документы на каждого кандидата предоставляются в электронном виде в формате PDF в одном файле, содержащем образы всех указанных документов, на съёмном носителе USB-flash в управление государственной службы и кадровой политики Губернатора Забайкальского

края.

За достоверность сведений, представленных кандидатами в управленческий резерв, несет ответственность секретарь рабочей группы.

14. Рабочая группа при отборе кандидатов в управленческий резерв может использовать конкурсные процедуры аналогичные для поступления на государственную гражданскую службу Забайкальского края.

15. По итогам рассмотрения кандидатов рабочей группой список специалистов, рекомендуемых для включения в управленческий резерв, направляется на утверждение Комиссии по работе с резервом управленческих кадров Забайкальского края.

16. Сведения о кандидатах в управленческий резерв являются сведениями конфиденциального характера. Управление государственной службы и кадровой политики Губернатора Забайкальского края в соответствии с законодательством Российской Федерации обеспечивает их сохранность.

17. В управленческий резерв могут быть включены участники кадровых проектов «Забайкальский призыв», «Муравьев-Амурский 2030», «Лидеры Забайкалья» и иных кадровых проектов.

18. Состав управленческого резерва может пополняться гражданами в порядке самовыдвижения. Граждане, изъявившие желание участвовать в формировании управленческого резерва в порядке самовыдвижения, направляют документы в соответствии с настоящим Порядком в соответствующую рабочую группу для рассмотрения и последующего участия в конкурсных процедурах, аналогичных при поступлении на государственную гражданскую службу Забайкальского края.

3. Профессиональное развитие лиц, включенных в управленческий резерв

19. Подготовка лиц, включенных в управленческий резерв, осуществляется в рамках реализации комплекса процессных мероприятий «Развитие государственной службы и резерва управленческих кадров Забайкальского края», входящего в состав государственной программы «Совершенствование государственного управления Забайкальского края». Профессиональное развитие лиц, включенных в управленческий резерв, осуществляется на основе индивидуальных планов.

20. Информация о результатах профессионального обучения лиц, включенных в управленческий резерв, приобщается к материалам, находящимся в управлении государственной службы и кадровой политики Губернатора Забайкальского края.

4. Обновление состава управленческого резерва

21. Обновление состава управленческого резерва проводится один раз в год.

22. Основаниями для исключения из управленческого резерва являются:

а) назначение на вышестоящую должность (должность с большим объемом полномочий);

б) достижение установленного предельного возраста нахождения в управленческом резерве (55 лет);

в) инициатива нанимателя (представителя нанимателя) в случае недобросовестного выполнения лицом, включенным в управленческий резерв, возложенных на него должностных обязанностей;

г) состояние здоровья, не позволяющее лицу, включенному в управленческий резерв, исполнять служебные обязанности на соответствующих группах целевых должностей;

д) представление лицом, включенным в управленческий резерв, недостоверных сведений;

е) личное заявление;

ж) выход из гражданства Российской Федерации или приобретение гражданства иностранного государства либо получение вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства;

з) выезд на постоянное место жительства в иной субъект Российской Федерации;

и) решение Комиссии по работе с резервом управленческих кадров Забайкальского края.
