

УТВЕРЖДЕНО

решением Комиссии при Главе
Кабардино-Балкарской Республики
по вопросам государственной
службы и резерва управленческих
кадров от 3 сентября 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о резерве управленческих кадров Кабардино-Балкарской Республики

(в ред. решения Комиссии при Главе Кабардино-Балкарской Республики
по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров
от 13 декабря 2018 г.)

I. Общие положения

1. Настоящим Положением определяется порядок формирования резерва управленческих кадров Кабардино-Балкарской Республики (далее – резерв управленческих кадров) и работы с ним.
2. Резерв управленческих кадров формируется в целях эффективного функционирования структур государственного и муниципального управления и создания в Кабардино-Балкарской Республике качественного управленческого состава.
3. Резерв управленческих кадров представляет собой список лиц, прошедших отбор в соответствии с требованиями настоящего Положения.
4. Включение лица в резерв управленческих кадров не влечет за собой обязательное назначение его на руководящие должности.

II. Порядок формирования резерва управленческих кадров

5. Резерв управленческих кадров формируется по трем группам:
на руководящие должности в органах исполнительной власти Кабардино-Балкарской Республики;
на выборные должности в Парламенте Кабардино-Балкарской Республики, должности глав городских округов, муниципальных районов;

на должности руководителей государственных учреждений и предприятий и учреждений с долей государственной собственности 25 и более процентов.

6. Основные источники привлечения кандидатов в резерв управленческих кадров:

действующие государственные гражданские служащие Российской Федерации - по рекомендации руководителя соответствующего государственного органа;

представители бизнес-сообществ, науки, образования, культуры и прочих отраслей - по рекомендации руководителя профильного (отраслевого) государственного органа или профессионального сообщества;

представители органов местного самоуправления – по рекомендации Ассоциации «Совет муниципальных образований Кабардино-Балкарской Республики»;

представители политических партий, представленных в Парламенте Кабардино-Балкарской Республики, - по рекомендации их руководящих органов;

представители Общественной палаты Кабардино-Балкарской Республики - по рекомендации Общественной палаты Кабардино-Балкарской Республики;

представители общественных организаций - по рекомендации их руководящих органов;

самовыдвиженцы - по рекомендации лица, занимающего вышестоящую руководящую должность, позволяющую дать качественную оценку уровню личных профессиональных компетенций и опыта кандидата;

участники Всероссийского конкурса управленцев «Лидеры России» (далее - конкурс «Лидеры России»), прошедшие в полуфинал, финал, или ставшие победителями конкурса «Лидеры России», - по личному заявлению;

победители кадрового проекта Кабардино-Балкарской Республики «Новая высота» (далее - проект «Новая высота») - по личному заявлению.

7. Включение кандидатов в резерв управленческих кадров осуществляется на конкурсной основе.

Резерв управленческих кадров формируется по результатам проведения:

конкурса по формированию резерва управленческих кадров (далее - конкурс);

конкурса «Лидеры России»;

проекта «Новая высота».

8. Решение о проведении конкурса принимается председателем Комиссии при Главе Кабардино-Балкарской Республики по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров (далее – Комиссия) и не позднее чем за 5 рабочих дней до даты начала приема документов кандидатов на включение в резерв управленческих кадров (далее - кандидаты) размещается на едином портале исполнительных органов государственной власти Кабардино-Балкарской Республики и органов местного самоуправления (далее – портал).

9. Право на участие в конкурсе имеют граждане Российской Федерации, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие следующим требованиям:

наличие высшего образования не ниже уровня специалитета или магистратуры;

стаж работы на руководящих должностях не менее трех лет;

возраст от 25 до 55 лет;

отсутствие судимости (не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке).

10. Гражданин Российской Федерации, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в управление по вопросам государственной службы и кадров Администрации Главы Кабардино-Балкарской Республики (далее - управление):

личное заявление, включая согласие на обработку и использование персональных данных, по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению;

заполненную в электронном виде, распечатанную и собственноручно подписанную анкету с фотографией по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению;

копии документов об образовании;

копию паспорта или заменяющего его документа;

копию трудовой книжки;

рекомендации лиц, организаций, указанных в пункте 6 настоящего Положения, по форме согласно приложению № 3 к настоящему Положению;

по желанию кандидата - иные документы, свидетельствующие о его профессиональной и общественной деятельности, о дополнительном профессиональном образовании, наличии ученой степени, ученого звания, иных знаков отличия и признания заслуг перед государством, а также рекомендации с места работы (службы).

11. Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления являются основаниями для отказа в их приеме.

12. Прием документов кандидатов осуществляется в течение 21 календарного дня с даты начала приема документов.

13. Формы документов, указанных в пункте 10 настоящего Положения, размещаются на портале в разделе «Резерв управленческих кадров».

14. Конкурсный отбор осуществляется в три этапа с использованием следующих конкурсных процедур:

конкурс документов кандидатов;

оценка профессионально-личностных качеств кандидатов;

индивидуальное собеседование с кандидатами.

15. На первом (заочном) этапе управление на основании документов, указанных в пункте 10 настоящего Положения, оценивает кандидатов на соответствие требованиям, установленным пунктом 9 настоящего Положения, после чего принимает решение о допуске кандидатов (отказе в допуске) к участию во втором этапе конкурса.

В течение 5 рабочих дней со дня принятия соответствующего решения управление:

сообщает кандидатам по электронной почте либо письмом по адресу, указанному в анкете кандидата, о допуске (отказе в допуске) к участию во втором этапе конкурса;

размещает на портале список кандидатов, допущенных к участию во втором этапе конкурса;

формирует личные дела кандидатов для последующего представления их на заседании Комиссии.

16. Второй этап заключается в оценке уровня профессиональной компетентности кандидатов посредством тестирования, а также других форм оценки кандидатов, определенных Комиссией.

17. Тестирование организуется и проводится управлением. Тестовые задания утверждаются начальником управления и должны содержать не менее 40 и не более 60 вопросов на знание основ Конституции Российской Федерации, Конституции Кабардино-Балкарской Республики, федерального и республиканского законодательства о противодействии коррупции, административно-территориального устройства республики, основ менеджмента, основ управления проектами, основ управления социально-экономическим развитием территорий, основ инвестиционной политики, владение официально-деловым стилем современного русского литературного языка. Тестирование проводится в письменной либо электронной форме. Каждый вопрос теста должен иметь не менее трех вариантов ответов, один из которых является правильным.

В ходе тестирования не допускается использование кандидатами специальной, справочной и иной литературы, письменных заметок, средств мобильной связи и иных средств хранения и передачи информации, выход кандидатов за пределы аудитории, в которой проходит тестирование. Тестирование ограничено во времени - из расчета одна минута на вопрос. При нарушении кандидатом правил тестирования, установленных настоящим пунктом, он отстраняется от тестирования с выставлением нулевой оценки.

Результатом тестирования считается процент правильных ответов на предложенные вопросы. К участию в третьем этапе конкурса допускаются кандидаты, ответившие правильно на 50 и более процентов заданных вопросов. Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

На основании результатов тестирования управление принимает решение о допуске кандидатов (отказе в допуске) к участию в третьем этапе конкурса.

18. В течение 5 рабочих дней со дня принятия соответствующего решения управление:

сообщает кандидатам по электронной почте либо письмом по адресу, указанному в анкете кандидата, о допуске (отказе в допуске) к участию в третьем этапе конкурса;

размещает на портале список кандидатов, допущенных к участию в третьем этапе конкурса.

19. На основании представленной управлением справки по результатам второго этапа конкурса председателем Комиссии принимается решение о дате, времени и месте проведения третьего этапа конкурса, о чем на портале размещается соответствующая информация.

20. Третий этап конкурса проводится на заседании Комиссии в форме индивидуального собеседования с кандидатами.

Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах кандидатов на вопросы членов Комиссии 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 по следующим критериям:

ориентация на достижение результата: наличие объективно измеряемых показателей позитивных изменений, произошедших в деятельности организации, структурного подразделения организации под руководством кандидата, наличие успешно реализованных проектов (до 5 баллов);

профессиональная компетентность: наличие опыта работы, знаний, умений и навыков управленческой деятельности, способность анализировать информацию и принимать обоснованные решения, стратегическое мышление (до 5 баллов);

социальная и личностная компетентность: наличие лидерских качеств, активная гражданская позиция, инициативность, способность объективно оценивать свою работу и работу коллектива, высокая работоспособность, коммуникабельность, корректность (до 5 баллов);

аргументированность речи, логичность, последовательность изложения (до 5 баллов);

полнота ответов на вопросы, широта эрудиции, информированность (до 5 баллов);

соответствие речи нормам современного русского литературного языка, умение избегать просторечных слов, слов-паразитов (до 5 баллов);

доброжелательность, тактичность, позитивность, стрессоустойчивость, коммуникабельность, самоконтроль (до 5 баллов).

Исходя из ответов кандидатов по каждому из критериев члены Комиссии выставляют баллы. При подведении итогов баллы суммируются и выводится итоговый результат.

21. Комиссией при принятии решений учитываются результаты трех этапов конкурса, уровень образования, особенности карьеры, специфика профессионального и управленческого опыта, значимость достижений кандидатов, наличие у кандидата успешно реализованных проектов.

22. В течение 5 рабочих дней со дня завершения третьего этапа конкурса Комиссией принимается решение о лицах, рекомендованных к включению в резерв управленческих кадров, с указанием группы в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения.

23. По результатам принятия Комиссией соответствующего решения управлением в течение месяца осуществляется подготовка итогового списка резерва управленческих кадров, который представляется на утверждение Главе Кабардино-Балкарской Республики. Утвержденный список лиц, включенных в резерв управленческих кадров, размещается на портале.

24. Лица, проживающие в Кабардино-Балкарской Республике, участвовавшие в полуфинале, финале или ставшие победителями конкурса «Лидеры России», либо признанные победителями проекта «Новая высота» и соответствующие требованиям, изложенным в пункте 9 настоящего Положения, включаются

в резерв управленческих кадров Главой Кабардино-Балкарской Республики по представлению Комиссии.

Для включения в резерв управленческих кадров в управление представляются:

личное заявление, содержащее согласие на обработку персональных данных по форме согласно приложению № 4 к настоящему Положению;

документы в соответствии с пунктом 10 настоящего Положения (за исключением заявления, форма которого определена в приложении № 1 к настоящему Положению);

документы, подтверждающие статус участника полуфинала, финала или победителя конкурса «Лидеры России», победителя проекта «Новая высота».

25. Срок пребывания в резерве управленческих кадров составляет 3 года.

26. Замещение должностей лицами, включенными в резерв управленческих кадров, производится в установленном законодательством порядке.

27. Обновление состава резерва управленческих кадров осуществляется в том же порядке, в котором происходит его формирование.

28. Сведения о лицах, включенных в резерв управленческих кадров, подлежат учету управлением в электронном виде по Единой форме учета резерва управленческих кадров согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

29. В случае изменений анкетно-биографических данных лиц, включенных в резерв управленческих кадров, изменения представляются указанными лицами в управление в течение 7 календарных дней по форме согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

30. Управление размещает на портале следующую информацию о лицах, включенных в резерв управленческих кадров, открытую для общего доступа:

фамилия, имя, отчество;

место работы и должность.

31. Обработка персональных данных кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров (исключенных из него), осуществляется с соблюдением требований законодательства о защите персональных данных.

III. Работа с резервом управленческих кадров

32. Профессиональное развитие лиц, включенных в резерв управленческих кадров, включает в себя получение ими дополнительных знаний по отдельным вопросам теории и практики управления посредством разнообразных форм, методов, технологий обучения и обмена актуальной информацией.

33. Организация работы с резервом управленческих кадров по профессиональному развитию осуществляется управлением.

34. При подготовке резерва управленческих кадров в соответствии с решением Комиссии используются следующие формы работы:

- разработка индивидуальных планов подготовки по форме, утверждаемой Комиссией;

- участие в мероприятиях по профессиональному развитию (работа в составе рабочих, экспертных групп, координационных и консультативных органов, подготовка и проведение конференций, семинаров, совещаний, мастер-классов, участие в мероприятиях мониторингового характера);

- получение дополнительного профессионального образования (профессиональная переподготовка, повышение квалификации);

- прохождение стажировок;

- участие в проведении и организации иных мероприятий, обеспечивающих приобретение теоретических и практических навыков, необходимых для замещения управленческих должностей;

- участие в разработке и реализации проектов, направленных на совершенствование государственного и муниципального управления, развитие предприятий и иных организаций;

- наставничество;

- участие в прочих формах профессионального развития.

35. Мероприятия по профессиональному развитию лиц, включенных в резерв управленческих кадров, осуществляются с отрывом и без отрыва от основной работы.

36. Индивидуальный план подготовки разрабатывается лицом, включенным в резерв управленческих кадров, в течение месяца сроком на один год и представляется на рассмотрение Комиссии. Комиссия ежегодно до 15 декабря оценивает выполнение лицом, включенным в резерв управленческих кадров, индивидуального плана подготовки за текущий год.

IV. Исключение из резерва управленческих кадров

37. Исключение из резерва управленческих кадров осуществляется Комиссией по следующим основаниям:

личное заявление лица, включенного в резерв управленческих кадров, об исключении из него;

признание Комиссией обоснованным предложения лица (органа, организации), ранее рекомендовавшего кандидата для включения в резерв управленческих кадров, либо члена Комиссии о нецелесообразности дальнейшего нахождения соответствующего лица в резерве управленческих кадров;

истечение срока пребывания в резерве управленческих кадров;

назначение из резерва управленческих кадров на руководящую должность;

возникновение обстоятельств, делающих пребывание в резерве управленческих кадров, назначение из резерва управленческих кадров невозможным (выход из гражданства Российской Федерации, вступление в законную силу обвинительного приговора суда, смерть).

38. Лица, исключенные из резерва управленческих кадров, информируются в письменной форме в течение 7 рабочих дней со дня принятия соответствующего решения.

39. Личные дела лиц, исключенных из резерва управленческих кадров, хранятся в управлении в течение года со дня исключения. По истечении указанного срока документы подлежат уничтожению в установленном порядке.

V. Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров

40. Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров осуществляется управлением ежегодно, а также нарастающим итогом за два и три года, предшествующих оценке, по показателям доли лиц:

назначенных из резерва управленческих кадров;

повысивших уровень профессиональной подготовки, от общего количества лиц, включенных в резерв управленческих кадров;

успешно реализовавших индивидуальные программы профессионального развития.