



## У К А З

### ГУБЕРНАТОРА ПЕРМСКОГО КРАЯ

24.05.2016

№ 79

#### О резерве управленческих кадров Пермского края

В целях совершенствования деятельности по формированию и использованию резерва управленческих кадров Пермского края

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить прилагаемые:

1.1. Порядок формирования и использования резерва управленческих кадров Пермского края (далее – Порядок);

1.2. Положение о комиссии по формированию резерва управленческих кадров Пермского края (далее – Положение).

2. Установить, что функции государственного органа Пермского края по управлению государственной службой, предусмотренные Порядком и Положением, осуществляет Администрация губернатора Пермского края.

3. Руководителям исполнительных органов государственной власти Пермского края, Аппарата Правительства Пермского края, Администрации губернатора Пермского края обеспечить исполнение мероприятий по формированию и использованию резерва управленческих кадров Пермского края в соответствии с Порядком и Положением.

4. Рекомендовать руководителям:

4.1. иных государственных органов Пермского края, организаций, деятельность которых связана с формированием управленческих кадров и(или) обладающих ресурсом по их формированию, принимать участие в мероприятиях по формированию и использованию резерва управленческих кадров Пермского края в соответствии с Порядком и Положением;

4.2. органов местного самоуправления муниципальных образований Пермского края руководствоваться настоящим указом при формировании и использовании резервов управленческих кадров, формируемых в муниципальных образованиях Пермского края.

5. Признать утратившими силу:

указ губернатора Пермского края от 05 апреля 2010 г. № 17 «О резерве управленческих кадров Пермского края»;

указ губернатора Пермского края от 28 декабря 2012 г. № 111 «О внесении изменений в указ губернатора Пермского края от 5 апреля 2010 г. № 17 «О резерве управленческих кадров Пермского края» и об утверждении типовой формы индивидуального плана профессионального развития лица, включенного в резерв управленческих кадров Пермского края»;

пункты 1, 2.1, 2.3 указа губернатора Пермского края от 24 мая 2013 г. № 61 «О внесении изменений в отдельные акты губернатора Пермского края».

6. Опубликовать настоящий указ в Бюллетене законов Пермского края, правовых актов губернатора Пермского края, Правительства Пермского края, исполнительных органов государственной власти Пермского края.

7. Настоящий указ вступает в силу с 01 января 2017 г.

8. Контроль за исполнением указа оставляю за собой.



В.Ф. Басаргин

**ПОРЯДОК**  
**формирования и использования резерва**  
**управленческих кадров Пермского края**

**I. Общие положения**

1.1. Резерв управленческих кадров Пермского края формируется на основе целевой интеграции заинтересованных сторон в Пермском крае, включая органы государственной власти Пермского края, иные государственные органы Пермского края, органы местного самоуправления муниципальных образований Пермского края (далее соответственно – государственные органы, муниципальные органы), крупные промышленные предприятия, корпорации и иные коммерческие организации ведущих отраслей экономики Пермского края, образовательные, научные, общественные и иные организации, деятельность которых связана с формированием управленческих кадров и(или) обладающие ресурсом по их формированию (далее – деловое сообщество).

1.2. Резерв управленческих кадров Пермского края (далее – резерв управленческих кадров) – это группа профессиональных управляющих, востребованных деловым сообществом для достижения целей социально-экономического развития Пермского края благодаря обладанию набором актуальных управленческих компетентностей, признанных как необходимые и достаточные для достижения этих целей.

1.3. Цели формирования и использования резерва управленческих кадров:  
стимулирование роста качества и культуры профессионального менеджмента в Пермском крае;

формирование среды профессионального общения и делового партнерства между представителями делового сообщества в Пермском крае;

обеспечение устойчивости и преемственности профессионального менеджмента, снижение иных управленческих кадровых рисков в Пермском крае;

обеспечение профессионального признания, развития, взаимовыгодной мобильности профессиональных управляющих в Пермском крае.

1.4. Основные задачи формирования и использования резерва управленческих кадров:

разработка и актуализация модели компетентности профессионального

управляющего в Пермском крае;

обеспечение баланса интересов профессиональных управляющих и делового сообщества в сфере профессионального развития;

обеспечение эффективности и непрерывности процесса отбора, оценки, обучения, систематизации, продвижения лиц, состоящих в резерве управленческих кадров, а также их экспертного взаимодействия с деловым сообществом.

1.5. Принципы формирования и использования резерва управленческих кадров:

взаимовыгодное сотрудничество заинтересованных сторон;

взаимосвязь резервов управленческих кадров федерального, регионального и муниципального уровней;

добровольность включения в резерв управленческих кадров;

системность и непрерывность работы с резервом управленческих кадров;

научность выбираемых методов и технологий работы с резервом управленческих кадров;

эффективность использования резерва управленческих кадров;

гласность и доступность информации о формировании и использовании резерва управленческих кадров.

1.6. Взаимодействие заинтересованных сторон по вопросам формирования и использования резерва управленческих кадров осуществляется в рамках работы комиссии по формированию резерва управленческих кадров Пермского края (далее – Комиссия). Положение о Комиссии утверждается указом губернатора Пермского края.

1.7. Для обеспечения процессов формирования и использования резерва управленческих кадров в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и Пермского края, могут разрабатываться государственные программы Пермского края, «дорожные карты», проекты, непроектные мероприятия, формироваться коллегиальные органы, рабочие группы, образовываться структурные подразделения государственных (муниципальных) органов, государственные (муниципальные) учреждения, общественные организации, а также заключаться договоры (соглашения).

1.8. Администрирование процессов формирования и использования резерва управленческих кадров осуществляет государственный орган, исполняющий функции государственного органа Пермского края по управлению государственной службой (далее – Орган по управлению государственной службой).

## II. Модель компетентности профессионального управляющего

2.1. Модель компетентности профессионального управляющего в Пермском крае (далее – Модель компетентности) – свод требований к управленческой квалификации, нормам профессионального поведения и принципам деятельности профессиональных управляющих в современном обществе.

2.2. Модель компетентности включает в себя:

описание характеристик управленческих компетентностей;

критерии и методики оценки управленческих компетентностей;

методику распределения по уровням соответствия Модели компетентности;

порядок актуализации Модели компетентности.

2.3. В Модель компетентности включаются следующие управленческие компетентности:

лично-деловые и профессиональные качества;

образовательный статус, включая наличие высшего образования;

управленческий опыт;

соответствие глобальной динамике;

деловая репутация.

2.4. В Модели компетентности устанавливаются следующие уровни соответствия:

перспективный;

базовый;

высший.

2.5. Уровни соответствия Модели компетентности могут подлежать сертификации в порядке и формах, утверждаемых решением Комиссии.

2.6. Модель компетентности разрабатывается Органом по управлению государственной службой, подлежит согласованию с Комиссией и утверждается правовым актом Органа по управлению государственной службой.

2.7. При разработке Модели компетентности:

в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и Пермского края, могут образовываться рабочие группы, привлекаться специалисты, эксперты в сфере формирования управленческих кадров, проводиться научно-практические исследования, в том числе за счет средств бюджета Пермского края;

учитываются положения профессиональных стандартов, разрабатываемых, утверждаемых и применяемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

### III. Формирование резерва управленческих кадров

3.1. Резерв управленческих кадров формируется по следующим направлениям деятельности:

- безопасность, юстиция, права человека;
- внешнеэкономические связи и инвестиционная политика;
- здравоохранение и социальное развитие;
- имущественные и земельные отношения;
- культура, искусство и молодежная политика;
- образование и наука;
- общественные и религиозные отношения;
- природные ресурсы и экология;
- промышленность и торговля;
- связь и массовые коммуникации;
- сельское хозяйство;
- спорт, туризм и физическая культура;
- строительство, жилищно-коммунальное хозяйство, топливно-энергетический комплекс;
- транспорт и дорожное хозяйство;
- труд и занятость населения;
- экономическое развитие и финансы;
- документационное обеспечение;
- кадровое обеспечение;
- материально-техническое обеспечение;
- организационное обеспечение;
- правовое обеспечение;
- иное направление деятельности.

3.2. Отбор в резерв управленческих кадров осуществляется из числа лиц:

3.2.1. рекомендованных губернатором Пермского края, руководителем Органа по управлению государственной службой;

3.2.2. включенных в установленном порядке в:  
кадровый резерв государственной гражданской службы Пермского края (кадровый резерв Пермского края) – по рекомендации руководителя Органа по управлению государственной службой;

резерв управленческих кадров и(или) кадровый резерв муниципальной службы муниципального органа муниципального района, городского округа Пермского края (далее – муниципальные образования) – по рекомендации главы муниципального образования;

3.2.3. рекомендованных по запросу Органа по управлению государственной службой руководителями:

государственных и муниципальных органов;  
территориальных органов федеральных органов исполнительной власти;  
крупных промышленных предприятий, корпораций и иных коммерческих организаций ведущих отраслей экономики Пермского края, образовательных, научных, общественных и иных организаций, деятельность которых связана с формированием управленческих кадров и(или) обладающих ресурсом по их формированию.

3.3. Для формирования резерва управленческих кадров по решению губернатора Пермского края может быть объявлен соответствующий конкурс.

По согласованию с отдельными муниципальными органами, иными заинтересованными сторонами может быть объявлен совместный конкурс на включение в резерв управленческих кадров.

3.4. Порядок проведения конкурса на включение в резерв управленческих кадров утверждается правовым актом Органа по управлению государственной службой. Информация об объявлении конкурса на включение в резерв управленческих кадров, о порядке его проведения размещается на официальном сайте Органа по управлению государственной службой.

Документы для участия в конкурсе на включение в резерв управленческих кадров представляются в течение 30 дней начиная со дня размещения информации на официальном сайте Органа по управлению государственной службой.

Несвоевременное представление документов, представление их в неполном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины является основанием для отказа гражданину в приеме документов.

3.5. Лицо, рекомендованное или претендующее на включение в резерв управленческих кадров (далее – кандидат), представляет в Орган по управлению государственной службой:

личное заявление;

заполненную и собственноручно подписанную анкету с приложением фотографии;

паспорт или заменяющий его документ;

документы об образовании, осуществлении профессиональной деятельности, иные документы, подтверждающие личностно-деловые и профессиональные качества (представляются оригиналы или копии, заверенные кадровой службой по месту работы либо нотариально);

иные документы в соответствии с Порядком проведения конкурса на включение в резерв управленческих кадров (в случае проведения конкурса).

3.6. Оценка управленческих компетентностей и отбор кандидатов осуществляются Органом по управлению государственной службой на основании представленных кандидатами документов об образовании,

осуществлении профессиональной деятельности, а также на основании оценочных процедур, проводимых в соответствии с Моделью компетентности и(или) Порядком проведения конкурса на включение в резерв управленческих кадров.

При проведении оценочных процедур используются не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестовые технологии по вопросам, связанным с управленческими компетентностями.

Оценка управленческих компетентностей кандидатов может быть проведена с привлечением в установленном порядке специализированных экспертов, организаций и(или) передана на аутсорсинг, в том числе за счет средств, выделенных на эти цели в бюджете Пермского края.

3.7. Решение о включении (об отказе во включении) гражданина в резерв управленческих кадров с указанием уровня соответствия Модели компетентности и направления деятельности принимается Комиссией на основании соответствующей рекомендации и(или) по результатам оценки управленческих компетентностей.

3.8. О решении Комиссии кандидат уведомляется в письменной форме в 7-дневный срок со дня вынесения Комиссией соответствующего решения.

3.9. Лицо, состоящее в резерве управленческих кадров, считается исключенным из него:

по его письменному заявлению;

в случае признания его полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением или признания его недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

в случае его смерти, а также признания его судом умершим или безвестно отсутствующим;

в случае представления им подложных документов или заведомо ложных сведений.

3.10. По решению Комиссии лицо, состоящее в резерве управленческих кадров, исключается из него в связи с обстоятельствами, которые наносят существенный ущерб его деловой репутации (в том числе осуждение к наказанию в соответствии со вступившим в законную силу приговором суда).

3.11. Обновление данных резерва управленческих кадров проводится постоянно (по мере получения информации).



#### **IV. Использование и подготовка резерва управленческих кадров**

4.1. Резерв управленческих кадров используется при:

4.1.1. подборе кандидатур на замещение вакантных должностей руководителей и заместителей руководителей:

государственных и муниципальных органов;

территориальных органов федеральных органов исполнительной власти;

государственных (муниципальных) учреждений и предприятий

в Пермском крае;

коммерческих организаций с долевым участием Российской Федерации или Пермского края, действующих на территории Пермского края;

иных организаций, участвующих в процессе формирования резерва управленческих кадров;

4.1.2. подготовке предложений о включении в резерв полномочного представителя Президента Российской Федерации в Приволжском федеральном округе и(или) в федеральный резерв управленческих кадров.

4.2. Для планового использования и подготовки резерва управленческих кадров в порядке, утверждаемом правовым актом Органа по управлению государственной службой, формируется актив резерва управленческих кадров.

Время пребывания профессионального управляющего в активе резерва управленческих кадров составляет три года. Количество профессиональных управляющих, включаемых в актив резерва управленческих кадров, количество раз пребывания профессионального управляющего в активе резерва управленческих кадров не ограничиваются.

Информация об активе резерва управленческих кадров направляется в установленном порядке в аппарат полномочного представителя Президента Российской Федерации в Приволжском федеральном округе.

4.3. Использование и подготовка резерва управленческих кадров или его актива может осуществляться в следующих формах:

самоподготовка, саморазвитие;

профессиональное и корпоративное обучение;

стажировка;

преподавательская деятельность, экспертное взаимодействие, обмен опытом, лучшими практиками, наставничество;

индивидуальное экспертное сопровождение;

участие в семинарах, конференциях, форумах, круглых столах, заседаниях рабочих (экспертных) групп, коллегиальных органов, проводимых участниками процесса формирования и использования резерва управленческих кадров;

других формах, обеспечивающих эффективное использование

и подготовку резерва управленческих кадров.

4.4. Обучение резерва управленческих кадров осуществляется по образовательным программам высшего образования или по дополнительным профессиональным программам по направлениям подготовки (специальностям), обеспечивающим максимально возможное соответствие профессионального управляющего управленческим компетентностям, установленным в Модели компетентности.

4.5. Подготовка резерва управленческих кадров или его актива может осуществляться за счет средств федерального бюджета, бюджета Пермского края, местных бюджетов, за счет средств организаций, за счет собственных средств лица, включенного в резерв управленческих кадров, а также за счет средств соответствующих бюджетов, выделяемых на эти цели в порядке софинансирования.

4.6. Организацию использования и подготовки актива резерва управленческих кадров за счет средств, выделенных на эти цели в бюджете Пермского края, осуществляет Орган по управлению государственной службой.

4.7. Использование и подготовка резерва управленческих кадров или его актива могут быть организованы в рамках индивидуального экспертного сопровождения, осуществляемого на основании планов индивидуального развития, в порядке, утверждаемом правовым актом Органа по управлению государственной службой по согласованию с Комиссией.

## **V. Администрирование процессов формирования и использования резерва управленческих кадров**

5.1. Орган по управлению государственной службой при администрировании процессов формирования и использования резерва управленческих кадров:

разрабатывает, обеспечивает согласование проекта и утверждает Модель компетентности;

обеспечивает методическое и организационное сопровождение деятельности Комиссии;

организует и(или) осуществляет оценку управленческих компетентностей в соответствии с Моделью компетентности;

утверждает порядок проведения конкурса на включение в резерв управленческих кадров;

формирует, осуществляет мониторинг и систематизацию данных резерва управленческих кадров;

ведет учет и обработку персональных данных резерва управленческих кадров;

размещает на своем официальном сайте информацию о резерве

управленческих кадров (нормативно-правовую базу, состав Комиссии и решения, принимаемые ею);

осуществляет подбор кандидатур на замещение соответствующих вакантных должностей руководителей по заявке заинтересованных сторон;

утверждает порядок формирования и формирует актив резерва управленческих кадров;

организует в рамках своей компетенции использование и подготовку актива резерва управленческих кадров;

утверждает формы рекомендаций и запросов на включение в резерв управленческих кадров, сведений о резерве управленческих кадров, заявлений, заявок на замещение вакантных должностей и иных документов, используемых при формировании и использовании резерва управленческих кадров;

осуществляет иные функции, необходимые для администрирования процессов формирования и использования резерва управленческих кадров.

УТВЕРЖДЕНО  
указом  
губернатора Пермского края  
от 24.05.2016 № 79

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о комиссии по формированию резерва управленческих кадров Пермского края

1. Комиссия по формированию резерва управленческих кадров Пермского края (далее – Комиссия) создается в целях формирования резерва управленческих кадров Пермского края (далее – резерв управленческих кадров).

2. Комиссия действует на основе Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов Пермского края, настоящего Положения.

3. Методическое и организационное обеспечение деятельности Комиссии осуществляет государственный орган, исполняющий функции государственного органа Пермского края по управлению государственной службой (далее – Орган по управлению государственной службой).

4. Основными задачами Комиссии являются:

формирование резерва управленческих кадров;

обеспечение взаимодействия заинтересованных сторон в Пермском крае, включая органы государственной власти Пермского края, иные государственные органы Пермского края, органы местного самоуправления муниципальных образований Пермского края (далее – государственные и муниципальные органы), крупные промышленные предприятия, корпорации и иные коммерческие организации ведущих отраслей экономики Пермского края, образовательные, научные, общественные и иные организации, деятельность которых связана с формированием управленческих кадров и(или) обладающие ресурсом по их формированию (далее – деловое сообщество), по вопросам формирования и использования резерва управленческих кадров.

5. В целях реализации указанных задач Комиссия:

согласует Модель компетентности профессионального управляющего в Пермском крае (далее – Модель компетентности);

принимает решение о включении (об отказе во включении) гражданина в резерв управленческих кадров с указанием уровня соответствия Модели компетентности и направления деятельности на основании соответствующей рекомендации и(или) по результатам оценки управленческих компетентностей;

готовит предложения о включении в резерв полномочного представителя Президента Российской Федерации в Приволжском федеральном округе и(или) в федеральный резерв управленческих кадров;

принимает решение об исключении лица, состоящего в резерве управленческих кадров, из него в связи с обстоятельствами, которые наносят существенный ущерб его деловой репутации;

осуществляет иные функции в соответствии с Порядком формирования и использования резерва управленческих кадров Пермского края.

6. Комиссия для решения возложенных на нее задач и функций вправе:

рассматривать на своих заседаниях вопросы, отнесенные к ее компетенции;

запрашивать необходимые материалы и иную информацию от государственных и муниципальных органов, организаций, граждан по вопросам, отнесенным к ее компетенции;

давать поручения членам Комиссии;

создавать по отдельным вопросам рабочие группы с привлечением представителей государственных и муниципальных органов, делового сообщества;

приглашать на заседания Комиссии представителей государственных и муниципальных органов, делового сообщества, граждан, претендующих на включение в резерв управленческих кадров, а также состоящих в данном резерве, иных лиц;

принимать решения в пределах своей компетенции.

7. Комиссия формируется в составе председателя Комиссии, его заместителей, секретаря и иных членов Комиссии.

8. Председателем Комиссии является губернатор Пермского края или лицо, временно исполняющее его обязанности.

В состав Комиссии в обязательном порядке включаются руководитель Органа по управлению государственной службой, заместитель руководителя Органа по управлению государственной службой, курирующий вопросы формирования и использования резерва управленческих кадров, представители образовательных, научных, общественных и иных организаций, деятельность которых связана с формированием управленческих кадров и(или) обладающих ресурсом по их формированию.

Персональный состав Комиссии утверждается правовым актом Органа по управлению государственной службой.

9. Участие в работе Комиссии осуществляется на общественных началах.

10. Основной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся по мере необходимости.

11. Заседание Комиссии ведет председатель Комиссии либо

по его поручению заместитель председателя Комиссии (далее – председательствующий).

12. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа ее членов. Решения Комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председательствующего.

13. Итоги заседания Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председательствующим и секретарем Комиссии.