



ПРАВИТЕЛЬСТВО ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

19.04.2023

№ 299

г. Тамбов

О Порядке формирования и подготовки резерва управленческих кадров Тамбовской области

Во исполнение поручения Президента Российской Федерации от 01.08.2008 № Пр-1573, в целях реализации общей концепции формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации, одобренной Комиссией при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров (протокол от 29.11.2017 № 5), повышения эффективности организации работы по формированию резерва управленческих кадров Тамбовской области Правительство Тамбовской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить Порядок формирования и подготовки резерва управленческих кадров Тамбовской области (далее — Порядок, Резерв кадров) согласно приложению № 1.

2. Утвердить перечень приоритетных сфер экономики Тамбовской области, иных сфер, по которым осуществляется формирование и подготовка Резерва кадров (далее - Перечень приоритетных сфер экономики Тамбовской области, иных сфер), согласно приложению № 2.

3. Утвердить перечень должностей, на замещение которых формируется Резерв кадров, согласно приложению № 3.

4. Утвердить требования к кандидатам на включение в Резерв кадров согласно приложению № 4.

5. Департаменту государственной службы и кадровой политики аппарата Правительства Тамбовской области (Чупрунов) обеспечить:

осуществление работы по ведению банка данных Резерва кадров (включение в Резерв кадров, исключение из него, представление соответствующих сведений в установленном порядке для включения в Резерв кадров и исключения из него);

координацию деятельности органов местного самоуправления Тамбовской области:

по формированию и обновлению списков кандидатов для включения в Резерв кадров для замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы, а также руководящих должностей организаций приоритетных сфер экономики Тамбовской области;

по подготовке Резерва кадров на замещение должностей муниципальной службы по предложениям органов местного самоуправления.

6. Руководителям исполнительных органов Тамбовской области, осуществляющим координацию деятельности в соответствующих приоритетных сферах экономики, иных сферах согласно приложению № 2 к настоящему постановлению:

образовать экспертные советы в целях отбора кандидатов для включения в Резерв кадров и обеспечить формирование списков кандидатов, в том числе по руководящим должностям организаций приоритетных сфер экономики, иных сфер, в соответствии с Порядком, утвержденным настоящим постановлением.

7. Рекомендовать органам местного самоуправления Тамбовской области:

образовать экспертные советы в целях отбора кандидатов для включения в Резерв кадров и обеспечить формирование списков кандидатов в соответствии с перечнем документов к Порядку, утвержденному настоящим постановлением.

8. Признать утратившими силу постановления администрации Тамбовской области:

от 31.10.2018 № 1119 «О Порядке формирования и подготовки резерва управленческих кадров области»;

от 23.09.2019 № 1058 «О внесении изменений в Порядок формирования и подготовки резерва управленческих кадров области»;

от 16.03.2020 № 190 «О внесении изменений в Порядок формирования и подготовки резерва управленческих кадров области»;

от 20.04.2020 № 315 «О внесении изменений в Порядок формирования и подготовки резерва управленческих кадров области»;

от 29.10.2020 № 884 «О внесении изменения в Порядок формирования и подготовки резерва управленческих кадров области».

9. Опубликовать настоящее постановление на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru) и на сайте сетевого издания «Тамбовская жизнь» (www.tamlife.ru).

10. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава

Тамбовской области М.Егоров



ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
УТВЕРЖДЁН
постановлением Правительства Тамбовской области
от 19.04.2023 № 299

Порядок
формирования и подготовки резерва управленческих кадров Тамбовской
области
(далее - Порядок)

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях совершенствования кадрового обеспечения государственного и муниципального управления, формирования и эффективного использования резерва управленческих кадров Тамбовской области для приоритетных сфер экономики, иных сфер.

1.2. Резерв управленческих кадров Тамбовской области (далее - Резерв кадров) представляет собой список лиц, имеющих опыт управленческой деятельности, успешно проявивших себя в сфере профессиональной и общественной деятельности, обладающих необходимыми деловыми и личностными качествами и успешно прошедших отбор на основании установленных критериев и открытый конкурс.

Резерв кадров формируется в соответствии с настоящим Порядком и перечнем должностей, на замещение которых формируется Резерв кадров (далее - Перечень должностей).

Внесение изменений в Перечень должностей и Перечень приоритетных сфер экономики Тамбовской области, иных сфер осуществляется на основании решения Комиссии Правительства Тамбовской области по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Тамбовской области (далее — Комиссия).

1.3. Деятельность по формированию, ведению, подготовке и использованию Резерва кадров в соответствии с настоящим Порядком осуществляется:

в Правительстве Тамбовской области - Комиссией и рабочей группой по подготовке предложений по формированию резерва управленческих кадров Тамбовской области (далее - Рабочая группа), образованных распоряжением Правительства Тамбовской области;

в исполнительных органах Тамбовской области - экспертными советами исполнительных органов Тамбовской области, осуществляющих координацию деятельности в сферах экономики, определенных в качестве приоритетных;

в муниципальных образованиях Тамбовской области - экспертными советами, образованными правовыми актами органов местного самоуправления.

Экспертные советы исполнительных органов Тамбовской области образуются правовыми актами соответствующих органов.

1.4. В Резерв кадров включаются лица, соответствующие требованиям, утвержденным постановлением Правительства Тамбовской области.

В Резерв кадров не подлежат включению лица, имеющие статус иностранного агента.

1.5. Принципами формирования Резерва кадров являются:

законность;

доступность информации о Резерве кадров;

добровольность включения в Резерв кадров;

единство требований, предъявляемых к кандидатам на включение в Резерв кадров и назначение (избрание) на соответствующие вакантные должности;

объективность оценки кандидатов на включение в Резерв кадров на основе учета их профессионального уровня, заслуг, деловых и личностных качеств;

эффективность использования Резерва кадров;

непрерывность работы с Резервом кадров, постоянное обновление его состава.

2. Порядок формирования Резерва кадров

2.1. Основными целевыми категориями граждан для формирования Резерва кадров являются:

лица, замещающие государственные должности Тамбовской области и муниципальные должности Тамбовской области;

государственные гражданские служащие, замещающие должности гражданской службы категории «руководители», муниципальные служащие, замещающие должности муниципальной службы высшей и главной групп;

руководители государственных и муниципальных учреждений и организаций;

руководители коммерческих организаций;

руководители некоммерческих и общественных организаций;

выпускники и слушатели Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации;

аспиранты, докторанты, ученые и преподаватели;

молодые наиболее перспективные специалисты из числа лиц, прошедших подготовку в «школе губернаторского резерва», из иных резервов, формируемых государственными органами Тамбовской области, органами местного самоуправления, организациями;

представители региональных отделений политических партий, имеющих представительство в Тамбовской областной Думе - по представлению их руководящих органов, а также лауреаты кадровых проектов, реализуемых названными политическими партиями;

представители Общественной палаты Тамбовской области;

представители региональных отделений общероссийских общественных организаций;

участники федеральных и региональных кадровых программ и проектов;

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

волонтеры региона;

победители и призеры областных конкурсов и олимпиад - на основании рекомендации конкурсной комиссии или иного органа, осуществлявшего оценку (отбор) конкурсантов, по согласованию с исполнительным органом Тамбовской области, осуществляющим деятельность в соответствующей сфере;

победители флагманского молодежного проекта «Команда 68-2030» - на основании сертификата по согласованию с исполнительным органом Тамбовской области, осуществляющим деятельность в соответствующей сфере.

2.2. Рабочая группа ежегодно не позднее 01 февраля календарного года определяет потребность в количестве должностей, включаемых в Резерв кадров, в рамках установленной предельной численности в соответствии с Перечнем должностей согласно приложению № 3 к постановлению о порядке формирования и подготовки резерва управленческих кадров Тамбовской области (далее - постановление).

При определении потребности в Резерве кадров учитываются должности приоритетных сфер экономики Тамбовской области, иных сфер, на которые осуществляется формирование Резерва кадров, их высвобождение, долгосрочные и стратегические задачи по развитию кадрового потенциала приоритетных сфер.

Предельная численность Резерва кадров составляет триста человек.

По результатам формирования потребности в Резерве кадров Рабочей группой принимается решение о проведении открытого конкурса и направляются соответствующие запросы в экспертные советы исполнительных органов Тамбовской области, органов местного самоуправления Тамбовской области, государственные органы Тамбовской области.

В целях формирования Резерва кадров экспертные советы исполнительных органов Тамбовской области в течение 5 рабочих дней после поступления запроса размещают на сайтах соответствующего исполнительного органа Тамбовской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сайт) следующую информацию:

примерную форму заявления кандидата для включения в резерв управленческих кадров в соответствии с приложением № 1 к настоящему Порядку;

перечень документов, необходимых для рассмотрения вопроса о включении гражданина в Резерв кадров, в соответствии с приложением № 2 к настоящему Порядку;

сроки и место представления документов для рассмотрения вопроса о включении гражданина в Резерв кадров.

В течение 21 календарного дня со дня размещения информации на сайте экспертные советы исполнительных органов Тамбовской области осуществляют прием документов от кандидатов в Резерв кадров.

2.3. Экспертные советы органов местного самоуправления Тамбовской области представляют кандидатов для включения в Резерв кадров из числа лиц, включенных в Резерв кадров муниципального образования, при наличии соответствующего запроса Рабочей группы с учетом установленной квоты Резерва кадров в сроки, указанные в запросе.

2.4. После проверки соответствия кандидатов в Резерв кадров утвержденным требованиям согласно приложению № 4 к постановлению, в течение 7 рабочих дней по окончании приема документов на включение в Резерв кадров экспертные советы исполнительных органов Тамбовской области для рассмотрения вопроса о включении гражданина в Резерв кадров направляют в Рабочую группу списки кандидатов и перечень документов на них в соответствии с приложением № 2 к настоящему Порядку.

2.5. Руководитель государственного органа Тамбовской области вправе вносить на рассмотрение Рабочей группы предложения по кандидатам на замещение государственных должностей Тамбовской области, должностей в сфере государственного управления при наличии соответствующего запроса Рабочей группы с учетом установленной квоты Резерва кадров и соответствия кандидатов в Резерв кадров утвержденным требованиям.

Конкурсная комиссия или иной орган, осуществлявший оценку (отбор) участников областных конкурсов и олимпиад, победителей флагманского молодежного проекта «Команда 68-2030», молодых наиболее перспективных специалистов из числа лиц, прошедших подготовку в «школе губернаторского резерва», по согласованию с исполнительным органом Тамбовской области, осуществляющим деятельность в соответствующей сфере, вправе вносить на рассмотрение Рабочей группы предложения о включении в Резерв кадров победителей и призеров областных конкурсов и олимпиад, победителей флагманского молодежного проекта «Команда 68-2030», молодых наиболее перспективных специалистов из числа лиц, прошедших подготовку в «школе губернаторского резерва», с учетом установленной квоты Резерва кадров и соответствия кандидатов в Резерв кадров утвержденным требованиям.

После проверки соответствия кандидатов в Резерв кадров утвержденным требованиям согласно приложению № 4 к постановлению руководители государственных органов Тамбовской области, конкурсная комиссия или иной орган, осуществлявший оценку (отбор) участников областных конкурсов и олимпиад, победителей флагманского молодежного проекта «Команда 68-2030», молодых наиболее перспективных специалистов из числа лиц, прошедших подготовку в «школе губернаторского резерва», в течение 10 рабочих дней после поступления документов на включение в Резерв кадров для рассмотрения вопроса о включении гражданина в Резерв кадров направляют в Рабочую группу списки кандидатов и перечень документов на них в соответствии с приложением № 2 к настоящему Порядку.

Победители и призеры областных конкурсов и олимпиад, победители флагманского молодежного проекта «Команда 68-2030», молодые наиболее перспективные специалисты из числа лиц, прошедших подготовку в «школе губернаторского резерва» включаются в Резерв кадров вне конкурса.

2.6. В целях обеспечения единообразия списки кандидатов ведутся по форме согласно приложению № 3 к настоящему Порядку с учетом уровней готовности кандидатов к занятию управленческих должностей:

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

базовый - после прохождения дополнительной профессиональной

переподготовки, по итогам и с учетом тестирования кандидат может претендовать на занятие вышестоящей управленческой должности;

перспективный - перспективные (в том числе молодые) руководители, которые после получения дополнительного профессионального образования, профессиональной переподготовки, стажировки в профильных государственных органах Тамбовской области, по итогам и с учётом сдачи соответствующих экзаменов и тестирования могут претендовать на замещение управленческих должностей, в том числе в порядке должностного роста.

2.7. При формировании Резерва кадров экспертным советам исполнительных органов Тамбовской области рекомендуется использовать после рассмотрения документов следующие конкурсные мероприятия:

презентацию проектов участника конкурса, направленных на решение задач социально-экономического развития Тамбовской области;

оценку уровня профессиональной компетентности кандидата на основе заданий (тестов), анкетирования, индивидуального собеседования, психологического тестирования;

оценку уровня владения информационными технологиями;

оценку уровня владения государственным языком Российской Федерации;

ситуационно-комплексную оценку управленческих способностей кандидатов.

2.8. По завершении приема списков кандидатов в Резерв кадров и документов на них Рабочей группой принимается решение о дате проведения открытого конкурса в отношении кандидатов, представленных от экспертных советов, руководителей государственных органов Тамбовской области.

Открытый конкурс состоит из двух этапов: предварительного (заочного) и основного (очного).

Предварительный (заочный) этап заключается в оценке соответствия кандидатов в Резерв кадров требованиям на включение в Резерв кадров, выявления кандидатов, обладающих наибольшим потенциалом, на основе формализованной оценки представленных кандидатом материалов и документов и проведения предварительного тестирования (по результатам предварительного этапа формируется первичный рейтинг кандидатов, рекомендованных к основному (очному) этапу).

Предварительное тестирование кандидатов проводится на знание законодательства Российской Федерации, владение государственным языком Российской Федерации, информационными технологиями. Тест должен содержать не более 60 и не менее 30 вопросов. Тестирование проводится в письменной форме. Каждый вопрос теста должен иметь не менее 3 вариантов ответа, один из которых является правильным.

Кандидаты не позднее чем за 5 рабочих дней до дня проведения тестирования уведомляются Рабочей группой о дате, времени, месте и способе проведения тестирования.

В случае соответствия кандидатов требованиям согласно приложению № 4 к постановлению, представления в полном объеме документов, предусмотренных в соответствии с приложением № 2 к настоящему Порядку, и если кандидат правильно ответил на 65 % вопросов в ходе проведения

тестирования, Рабочая группа в течение 7 рабочих дней со дня окончания тестирования осуществляет первичное ранжирование кандидатов и направляет уведомление кандидату о допуске его к участию в основном (очном) этапе.

Основной (очный) этап - личностно-профессиональная диагностика с учетом всесторонней оценки профессиональной деятельности на основании методики, разработанной Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, заключается в профессиональной диагностике и проводится в течение 10 рабочих дней со дня допуска кандидатов к данному этапу.

Перед проведением основного (очного) этапа Рабочая группа принимает решение об использовании конкурсных процедур, не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации, которые могут включать основные методы и дополнительные методы личностно-профессиональной диагностики кандидатов в Резерв кадров.

Основной метод оценки уровня профессиональной компетентности кандидата - индивидуальное собеседование.

Индивидуальное собеседование заключается в устных ответах кандидата на вопросы членов Рабочей группы, направленных на выявление его уровня профессиональных знаний и умений, мотивов служебной деятельности, управленческого опыта и т.д.

Индивидуальное собеседование оценивается членами Рабочей группы по следующим критериям:

- наличие лидерских качеств, управленческого потенциала (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 (до 5 баллов);
- доброжелательность, тактичность, позитивность, стрессоустойчивость, коммуникабельность, самоконтроль (до 5 баллов).

Рабочая группа использует дополнительные методы личностно - профессиональной диагностики кандидатов в Резерв кадров с привлечением экспертов из числа представителей научных, образовательных и других организаций, в том числе такие методы как:

игровые технологии (имитационные, практико-деловые, инновационные, проектно-организационные, продуктивно-ориентированные игры, тренинги, действия в составе команд управляющих и т.д.);

профессиологическое и психологическое тестирование, включая интерактивные формы опросов;

ситуационно-комплексная оценка управленческих способностей кандидатов;

упражнения на сбор информации, на составление бизнес-плана, прогнозов развития организации, их мультимедийное сопровождение, аналитические презентационные упражнения;

презентация проектов участников конкурса, направленных на решение

задач социально-экономического развития Тамбовской области;

имитационное моделирование производственных, управленческих, политических, административных, социальных процессов, моделирование служебных «экстрим-зон» и ситуаций;

проектирование ближайших и среднесрочных перспектив государственных органов (организаций), в которых работают (предполагают работать) лица, включенные в Резерв кадров, стажировки в этих и других государственных органах (организациях); использование метода кейсов, письменные индивидуальные аналитические (тематические) упражнения (индивидуальные деловые упражнения);

подбор проблемных (критических) служебных инцидентов (искусственный подбор «отрицательных инстанций») с целью их урегулирования, разбор конкретных производственных (служебных) ситуаций и выбор логически обоснованных путей их разрешения.

Перечень оценочных заданий по дополнительным методам личностно-профессиональной диагностики кандидатов, используемых при проведении основного (очного) этапа, способы их проведения и критерии оценки утверждаются Рабочей группой.

Рабочая группа не позднее чем за 7 рабочих дней до дня проведения основного (очного) этапа уведомляет кандидатов о дате, времени, месте и способе проведения, а также в случае применения дополнительных методов личностно-профессиональной диагностики кандидатов - о способах и критериях оценки.

По результатам открытого конкурса Рабочей группой в течение 10 рабочих дней со дня завершения основного (очного) этапа формируется рейтинг кандидатов и готовится на каждого кандидата мотивированная рекомендация о включении (невключении) в Резерв кадров.

2.9. Рабочая группа в течение 10 рабочих дней направляет в Комиссию рейтинг кандидатов, поступившие документы конкурсной комиссии или иного органа, осуществлявшего оценку (отбор) конкурсантов, в отношении победителей и призеров областных конкурсов и олимпиад, победителей флагманского молодежного проекта «Команда 68-2030», молодых наиболее перспективных специалистов из числа лиц, прошедших подготовку в «школе губернаторского резерва», мотивированные рекомендации о включении (невключении) в Резерв кадров со дня окончания срока их подготовки (поступления документов конкурсной комиссии или иного органа, осуществлявшего оценку (отбор) конкурсантов).

2.10. Комиссия не позднее 10 рабочих дней со дня получения документов, указанных в пункте 2.9 настоящего Порядка, рассматривает представленные Рабочей группой материалы и принимает предложение о включении (невключении) в Резерв кадров большинством голосов членов Комиссии. В течение 5 рабочих дней после принятия предложения Комиссией о включении в Резерв кадров проект правового акта Тамбовской области вносится Главе Тамбовской области в установленном порядке.

2.11. Мотивированным решением Комиссии допускается включение в Резерв кадров категории «временно неработающих» лиц, находящихся в этом

статусе не более 2 лет и обладающих документально подтвержденными управленческими компетенциями, профессиональными достижениями и опытом.

Лица, относящиеся к категории «временно неработающий», включаются в Резерв кадров на период до 2 лет. При изменении статуса (приеме на руководящую должность) время пребывания в Резерве кадров продлевается решением Комиссии на срок до 3 лет (включая период пребывания в Резерве кадров в статусе «временно неработающего»).

2.12. Решение о включении (невключении) в Резерв кадров принимается Главой Тамбовской области и оформляется распоряжением Правительства Тамбовской области.

2.13. Предложения об исключении лица из Резерва кадров направляются соответствующим экспертным советом исполнительного органа Тамбовской области, органа местного самоуправления Тамбовской области (далее — экспертные советы) в Рабочую группу при наличии одного из следующих оснований:

- по личному заявлению;

- в случае повторного отказа от предложения по замещению вакантной должности, (должности, входящей в группу должностей) для замещения которой гражданин включен в резерв;

- по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением; осуждения к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей по должности, для замещения которой гражданин включен в Резерв кадров;

- совершения дисциплинарного проступка, за который к гражданину применено дисциплинарное взыскание, влекущее за собой освобождение от замещаемой должности службы (должности в организации);

- представления заведомо ложных сведений при подаче документов, выявленного после принятия правового акта об утверждении кадрового резерва;

- по истечении предельного срока пребывания в Резерве кадров гражданина-3 лет, в категории «временно неработающего» - 2 года;

- в связи с признанием гражданина недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

- в связи со смертью (гибелью) гражданина либо признанием гражданского служащего безвестно отсутствующим или объявлением его умершим решением суда, вступившим в законную силу;

- назначения на должность в порядке должностного роста или перевода на иную должность;

- в связи с достижением гражданином возраста 50 лет;

- систематического отказа (более двух раз) от прохождения программ повышения квалификации, дополнительного образования, стажировок, участия в мероприятиях, проводимых в рамках работы с Резервом кадров.

2.14. Предложения об исключении гражданина из Резерва кадров направляются экспертными советами в порядке, аналогичном порядку представления сведений о включении в Резерв кадров.

На основании поступивших от экспертных советов предложений, Комиссия

вносит предложения Главе Тамбовской области об исключении гражданина из Резерва кадров.

Решение об исключении из Резерва кадров оформляется распоряжением Правительства Тамбовской области.

2.15. Решением Комиссии лицо, исключенное из Резерва кадров, повторно включается в Резерв кадров в случае исключения в связи с назначением из Резерва кадров на вышестоящую должность или должность с большим объемом полномочий. Повторное включение в Резерв кадров возможно не ранее чем через год в случае успешного исполнения управленческих обязанностей на новом месте работы, подтвержденного представлением непосредственного руководителя.

Лица, находящиеся в статусе «исполняющего обязанности» не могут быть включены в Резерв кадров до полного вступления в должность.

Повторное включение в Резерв кадров категории «временно неработающего» возможно не ранее чем через 1 год после трудоустройства на руководящую работу в случае успешного исполнения управленческих обязанностей на новом месте работы, подтвержденного представлением непосредственного руководителя.

3. Порядок подготовки Резерва кадров

3.1. Подготовка Резерва кадров осуществляется на основе программы подготовки Резерва кадров и личностно-профессионального развития (далее - Программа).

Личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в Резерв кадров, может осуществляться в управленческой, экспертно-профессиональной и иных областях компетентности, развитие в каждой из которых должно подлежать измерению и учитываться в индивидуальных планах профессионального развития.

3.2. Программа разрабатывается на основе индивидуальных планов профессионального развития сроком на 3 года соответствующим уполномоченным подразделением аппарата Правительства Тамбовской области по вопросам государственной службы и кадров, ответственным за формирование Резерва кадров.

В случае одобрения Комиссией Программа утверждается правовым актом Правительства Тамбовской области.

3.3. Индивидуальные планы профессионального развития разрабатываются членами экспертного совета - работниками кадровых служб исполнительных органов Тамбовской области, осуществляющих координацию работы по формированию и подготовке Резерва кадров, сроком на 3 года и утверждаются председателями (руководителями) экспертных советов.

3.4. Подготовка и личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в Резерв кадров, осуществляются в следующих формах:

- участие в специальных программах подготовки, включая образовательные программы, стажировки;

- участие в наставнической деятельности;

планируемые должностные перемещения;
участие в конференциях и форумах, в проектной и экспертной деятельности;
индивидуальное и групповое консультирование;
самоподготовка.

Для реализации программ Резерва кадров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации привлекаются образовательные и иные организации.

3.5. Показателями личностно-профессионального развития лица, включенного в Резерв кадров, и уровня его готовности к замещению вышестоящей должности признаются:

высокая эффективность и результативность деятельности, в том числе способность решать задачи развития как в рамках, так и за пределами непосредственных должностных обязанностей, подтверждаемая результатами оценки деятельности по основному месту работы;

получение дополнительного профессионального образования - прохождение комплексных и тематических программ подготовки, участие в стажировках, семинарах;

участие в проектах и мероприятиях по совершенствованию реализации государственной политики в различных сферах деятельности.

4. Порядок использования Резерва кадров

Гражданин, состоящий в Резерве кадров, назначается (избирается) на соответствующие вакантные должности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципальных образований Тамбовской области, локальными актами организаций.

5. Оценка эффективности работы с Резервом кадров

По результатам работы с Резервом кадров не реже одного раза в год, а также нарастающим итогом за два и три года экспертными советами, Рабочей группой осуществляется оценка эффективности такой работы.

С учетом специфики Резерва кадров различных уровней в обязательном порядке экспертными советами, Рабочей группой определяются показатели и механизмы оценки эффективности такой работы.

Основными показателями эффективности работы с Резервом кадров являются:

доля лиц, назначенных из Резерва кадров, по отношению к общему количеству лиц, включенных в Резерв кадров (отражает степень использования лиц, включенных в Резерв кадров, мобильность Резерва кадров);

доля целевых должностей, на которые назначены лица из Резерва кадров (отражает эффективность планирования и использования Резерва кадров как источника для замещения должностей);

доля назначений из Резерва кадров по отношению к общему количеству

назначений (отражает эффективность Резерва кадров как инструмента формирования кадрового состава).

К дополнительным показателям эффективности работы с Резервом кадров могут быть отнесены:

показатели эффективности привлечения и отбора в Резерв кадров:

общий уровень развития личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в Резерв кадров, включая уровень образования, профессионального и управленческого опыта, результаты выполнения тестов, кейсов, итоговый средний рейтинговый балл кандидатов и лиц, включенных в Резерв кадров;

соотношение представленных кандидатов в Резерв кадров и зачисленных в Резерв кадров;

показатели личностно-профессионального развития и обучения лиц, включенных в Резерв кадров:

доля лиц, принявших участие в образовательных программах и мероприятиях в период нахождения в Резерве кадров:

удовлетворенность лиц, включенных в Резерв кадров, уровнем реализации образовательных программ, в которых они принимали участие;

динамика изменения уровня развития личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в Резерв кадров;

уровень личностно-профессиональных достижений лиц, включенных в Резерв кадров;

доля лиц, включенных в Резерв кадров, получивших назначения, из числа прошедших подготовку.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Порядку формирования и подготовки
резерва управленческих кадров
Тамбовской области

Примерная форма

В экспертный совет (органа местного самоуправления, исполнительного органа Тамбовской области), (рабочую группу Правительства Тамбовской области по подготовке предложений по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Тамбовской области)

(Ф.И.О.)

(должность)

(адрес)

заявление

Прошу Вас рассмотреть мою кандидатуру для включения в резерв управленческих кадров Тамбовской области на должность

_____.

С порядком формирования и подготовки резерва управленческих кадров Тамбовской области ознакомлен(а). Даю согласие на обработку моих персональных данных в целях формирования резерва управленческих кадров Тамбовской области в соответствии с утвержденным порядком.

Прошу принять следующие документы:

подпись (расшифровка подписи)
дата

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Порядку формирования и подготовки
резерва управленческих кадров
Тамбовской области

Перечень документов,
необходимых для рассмотрения вопроса о включении гражданина в резерв
управленческих кадров Тамбовской области, предоставляемых в экспертные
советы, рабочую группу по подготовке предложений по формированию резерва
управленческих кадров Тамбовской области

Анкета по форме, утвержденной распоряжением Правительства
Российской Федерации от 26.05.2005 № 667-р;

копия паспорта;

копия трудовой книжки и (или) иные документы, подтверждающие
служебную (трудовую) деятельность гражданина (за исключением случаев,
когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые) (для лиц,
прошедших подготовку в «школе губернаторского резерва», категорий
«волонтеры региона», «победители и призеры областных конкурсов и
олимпиад», «победители флагманского молодежного проекта
«Команда 68-2030» документы представляются при наличии);

копия диплома (дипломов) об образовании (для лиц, прошедших
подготовку в «школе губернаторского резерва» - копии документов о
профессиональном образовании; присвоении ученой степени, ученого звания
(при наличии); копию сертификата об обучении по программе подготовки
инновационных управленческих кадров для реального сектора экономики
Тамбовской области «Школа губернаторского резерва», заверенную кадровыми
службами по месту работы (службы, учебы); копию сертификата победителей
флагманского молодежного проекта «Команда 68-2030; для категории
«волонтеры региона», «победители и призеры областных конкурсов и
олимпиад», «победители флагманского молодежного проекта «Команда
68-2030» - копии документов о профессиональном образовании (при наличии),
присвоении ученой степени, ученого звания (при наличии);

медицинская справка по форме 086-У или копия справки, представленная
при трудоустройстве по последнему месту работы (службы) или при
поступлении на обучение (для лиц, прошедших подготовку в «школе
губернаторского резерва», «победители и призеры областных конкурсов и
олимпиад», «победители флагманского молодежного проекта
«Команда 68-2030»), заверенная кадровыми службами по месту работы
(службы, учебы);

рекомендация и характеристика руководителя организации (при наличии);

копии свидетельства о постановке на учет в налоговых органах (ИНН)
(при наличии);

копии иных документов, подтверждающих уровень профессионального
образования и достижения в профессиональной деятельности (при наличии).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Порядку формирования и подготовки резерва управленческих кадров
Тамбовской области

Список
лиц, включенных (рекомендуемых для включения)
в резерв управленческих кадров Тамбовской области

наименование государственного, муниципального органа, экспертного совета, организации

Ф.И.О., дата и место рождения, семейное положение; общее время проживания в субъекте Российской Федерации, лет	Образование	Дополнительное образование, курсы повышения квалификации	Служба в Вооруженных Силах, органах безопасности и правоохранительных органах	Место работы, должность на дату включения в резерв	Опыт руководящей работы (в том числе в бизнесе), лет	Работа на выборных должностях	Участие в работе коллегий, совещательных органов, членство в общественных организациях	Проектная деятельность (руководящая, координирующая)	Основание включения в резерв	Кем рекомендован в резерв	Персональный куратор	Уровень резерва	Дополнительная информация
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

«__» _____ Г.

Руководитель _____ (расшифровка подписи)
(подпись)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
УТВЕРЖДЕН
постановлением Правительства Тамбовской области
от 19.04.2023 № 299

Перечень

приоритетных сфер экономики Тамбовской области, иных сфер, по которым
осуществляется формирование и подготовка резерва управленческих кадров
Тамбовской области и исполнительных органов Тамбовской области,
осуществляющих координацию деятельности в соответствующих сферах

Наименование приоритетных сфер экономики области, иных сфер, по которым осуществляется формирование и подготовка резерва управленческих кадров Тамбовской области	Исполнительный орган Тамбовской области, осуществляющие координацию работы по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Тамбовской области
1	2
1. Государственное и муниципальное управление	Правительство Тамбовской области (департамент государственной службы и кадровой политики аппарата Правительства Тамбовской области, управление по развитию местного самоуправления департамента внутренней политики Правительства Тамбовской области)
2. Малый бизнес и предпринимательство	Министерство промышленности, торговли и развития предпринимательства Тамбовской области
3. Высшая школа, образование, молодежная политика	Министерство образования и науки Тамбовской области, министерство туризма и молодежной политики Тамбовской области
4. Непищевая промышленность	Министерство промышленности, торговли и развития предпринимательства Тамбовской области
5. Пищевая и перерабатывающая промышленность	Министерство сельского хозяйства Тамбовской области
6. Транспорт	Министерство автомобильных дорог и транспорта Тамбовской области
7. Природные ресурсы	Министерство экологии и природных ресурсов Тамбовской области
8. Социальное развитие и социальная защита	Министерство социальной защиты и семейной политики Тамбовской области

1	2
9. Здравоохранение	Министерство здравоохранения Тамбовской области
10. Строительство	Министерство градостроительства и архитектуры Тамбовской области
11. Сельское хозяйство	Министерство сельского хозяйства Тамбовской области
12. Культура	Министерство культуры Тамбовской области
13. Спорт и физическая культура	Министерство спорта Тамбовской области



ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
УТВЕРЖДЕН
постановлением Правительства Тамбовской области
от 19.04.2023 № 299

Перечень
должностей, на замещение которых формируется резерв управленческих кадров
Тамбовской области

Должности, на замещение которых формируется резерв управленческих кадров области	Количество (ед.)
1. Сфера государственного управления	
1. Государственные должности области, в том числе депутаты Тамбовской областной Думы, осуществляющие депутатскую деятельность на профессиональной (постоянной) основе	24
2. Должности государственной гражданской службы области высшей и главной групп должностей	80
2. Сфера муниципального управления	
3. Муниципальные должности	30
4. Должности муниципальной службы высшей и главной групп должностей	70
3. Организации, предприятия и учреждения приоритетных сфер экономики	
5. Руководитель организации, предприятия и учреждения приоритетной сферы экономики (по отраслям)	96
ИТОГО	300



ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
УТВЕРЖДЕНЫ
постановлением Правительства Тамбовской области
от 19.04.2023 № 299

Требования
к кандидатам на включение в резерв управленческих кадров
Тамбовской области

1. Требованиями к кандидатам на включение в резерв управленческих кадров Тамбовской области (за исключением требований, предъявляемых в соответствии с пунктами 2, 3 настоящих требований) являются:

- гражданство Российской Федерации;
- возраст от 25 до 47 лет;
- наличие высшего образования;
- наличие, как правило, не менее 5 лет опыта профессиональной и управленческой деятельности;
- отсутствие неснятой или непогашенной судимости.

2. Требованиями к кандидатам на включение в резерв управленческих кадров Тамбовской области из числа лиц, прошедших подготовку в «школе губернаторского резерва», являются:

- гражданство Российской Федерации;
- возраст от 18 до 35 лет;
- наличие профессионального образования;
- отсутствие неснятой или непогашенной судимости.

3. Требованиями к кандидатам на включение в резерв управленческих кадров Тамбовской области категорий «волонтеры региона», «победители и призеры областных конкурсов и олимпиад», «победители флагманского молодежного проекта «Команда 68-2030» являются:

- гражданство Российской Федерации;
- возраст от 18 до 35 лет;
- наличие среднего общего образования;
- отсутствие неснятой или непогашенной судимости.

4. При формировании резерва управленческих кадров Тамбовской области на должности гражданской службы Тамбовской области категории «руководители», должности муниципальной службы Тамбовской области высшей и главной групп должностей применяются требования, установленные к данным должностям федеральным, областным законодательством.

