

ГЛАВА  
РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)



САХА ӨРӨСПҮҮБҮЛҮКЭТИН  
ИЛ ДАРХАНА

**УКАЗ**

**ЫЙААХ**

г. Якутск

Дьокуускай к.

### **О единой системе кадровых резервов в Республике Саха (Якутия)**

В целях совершенствования государственного управления, эффективного управления кадрами и формирования единой системы кадровых резервов в Республике Саха (Якутия) п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение о единой системе кадровых резервов в Республике Саха (Якутия).

2. Руководителям органов государственной власти Республики Саха (Якутия), осуществляющих функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных государственных учреждений, организовать работу по формированию отраслевых кадровых резервов с учетом положений настоящего Указа.

3. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Республики Саха (Якутия) при принятии нормативных актов о формировании резерва кадров в органах местного самоуправления учитывать положения настоящего Указа.

4. Министерству по делам молодежи и социальным коммуникациям Республики Саха (Якутия) (Шамаев П.В.) предусмотреть финансирование проведения республиканского кадрового конкурса в пределах средств, предусмотренных в государственной программе Республики Саха (Якутия) «Реализация молодежной политики, патриотического воспитания граждан и развитие гражданского общества в Республике Саха (Якутия)».

5. Признать утратившими силу:

Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 3 ноября 2015 г. № 768 «О молодежном кадровом резерве Республики Саха (Якутия) и о внесении изменения в Указ Президента Республики Саха (Якутия) от 3 июля 2010 г. № 144 «Об утверждении Положения о молодежном Правительстве Республики Саха (Якутия)»;

пункт 2 Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 10 февраля 2017 г. № 1725 «О внесении изменений в отдельные указы Президента Республики Саха (Якутия) и Главы Республики Саха (Якутия)»;

Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 24 августа 2020 г. № 1388 «Об утверждении Положения о порядке формирования резерва управленческих кадров Республики Саха (Якутия)»;

распоряжение Президента Республики Саха (Якутия) от 18 декабря 2011 г. № 948-РП «О «первой сотне» резерва управленческих кадров Республики Саха (Якутия)».

6. Опубликовать настоящий Указ в официальных средствах массовой информации.

**Глава  
Республики Саха (Якутия)**



**А. НИКОЛАЕВ**

28 марта 2023 г.

№ 2824



УТВЕРЖДЕНО

Указом Главы  
Республики Саха (Якутия)  
от 28 марта 2023 г. № 2824

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о единой системе кадровых резервов Республики Саха (Якутия)

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о единой системе кадровых резервов в Республике Саха (Якутия) разработано в целях повышения эффективности государственного управления и местного самоуправления в Республике Саха (Якутия) и определяет порядок формирования и использования единой системы кадровых резервов в Республике Саха (Якутия).

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом Общей концепции формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации, одобренной протоколом от 29 ноября 2017 г. № 5 Комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров, и методических рекомендаций по работе с резервом управленческих кадров.

1.3. В целях настоящего Положения используются следующие термины и определения:

кадровые резервы Республики Саха (Якутия) – это сформированные в установленном порядке группы граждан Российской Федерации, обладающие необходимыми профессиональными и личностными качествами для назначения на целевые должности в системе государственного управления и местного самоуправления, включая государственные предприятия и учреждения республиканского подчинения;

единая система кадровых резервов Республики Саха (Якутия) (далее – единый кадровый резерв) - совокупность всех видов кадровых резервов Республики Саха (Якутия), сформированная на единых принципах с использованием единых подходов на основе сопоставимых результатов оценки лично-профессиональных ресурсов;

целевые управленческие должности - должности в органах государственной власти Республики Саха (Якутия), должности в органах местного самоуправления, должности в государственных предприятиях и учреждениях республиканского подчинения, назначение на которые осуществляется преимущественно из единого кадрового резерва.

1.4. Единый кадровый резерв формируется с целью повышения качества кадрового состава системы государственного управления и местного самоуправления в Республике Саха (Якутия), а также с целью раскрытия потенциала наиболее перспективных и талантливых руководителей.

1.5. Виды единого кадрового резерва:

- 1) резерв управленческих кадров Республики Саха (Якутия);
- 2) отраслевые кадровые резервы Республики Саха (Якутия);
- 3) резервы на государственной гражданской службе Республики Саха (Якутия);
- 4) резервы в органах местного самоуправления Республики Саха (Якутия).

1.6. Основными задачами формирования единого кадрового резерва являются:

- 1) обеспечение своевременного подбора кандидатов на целевые должности из числа резервистов, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом;
- 2) осуществление планомерной подготовки и профессионального развития управленческих кадров;
- 3) создание условий для развития кадрового потенциала системы государственного управления и местного самоуправления в стратегической перспективе, включая развитие кадрового потенциала в государственных предприятиях и учреждениях республиканского подчинения.

1.7. Основными принципами формирования единого кадрового резерва являются:

- 1) единство подходов к формированию требований и критериев отбора лиц, включенных в единый кадровый резерв, их подготовке, личностному и профессиональному развитию, направлениям и способам эффективной реализации резерва;
- 2) планомерность подбора кандидатов для замещения целевых должностей;
- 3) комплексный подход к оценке личностных и профессиональных качеств лиц, включенных в единый кадровый резерв, на основе анализа совокупности всех составляющих управленческого потенциала, а также факторов, влияющих на его развитие, с учетом как текущей эффективности и результативности, так и потенциала личностного и профессионального развития.

1.8. Субъектами формирования и использования единого кадрового резерва являются:

- 1) по резерву управленческих кадров Республики Саха (Якутия) - Администрация Главы Республики Саха (Якутия) и Правительства

Республики Саха (Якутия) (далее - Администрация);

2) по отраслевым кадровым резервам Республики Саха (Якутия) - органы государственной власти Республики Саха (Якутия) (далее - государственные органы);

3) по резерву в органах местного самоуправления Республики Саха (Якутия) - органы местного самоуправления Республики Саха (Якутия).

1.9. Формирование и использование кадрового резерва на государственной гражданской службе Республики Саха (Якутия) осуществляется в порядке, утверждаемом Главой Республики Саха (Якутия).

## **2. Порядок формирования и использования единого кадрового резерва**

2.1. Администрация осуществляет следующие функции по формированию и использованию единого кадрового резерва:

1) ведет электронную базу лиц, включенных в единый кадровый резерв, по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению;

2) вносит Главе Республики Саха (Якутия) и Председателю Правительства Республики Саха (Якутия) предложения:

а) о назначении лиц, включенных в единый кадровый резерв, на государственные должности Республики Саха (Якутия) и должности государственной гражданской службы Республики Саха (Якутия) категории «руководители» в государственных органах, назначение на должность и освобождение от должности которых осуществляется Главой Республики Саха (Якутия) и Правительством Республики Саха (Якутия);

б) о назначении лиц, включенных в единый кадровый резерв, обладающих необходимыми профессиональными и деловыми качествами, на вакантные целевые должности в организациях, учредителем или акционером которых является Республика Саха (Якутия), на основании представления руководителя соответствующего государственного органа;

в) осуществляет организационное, информационное и иное взаимодействие с кадровыми службами государственных органов и органов местного самоуправления Республики Саха (Якутия) по формированию и использованию единого кадрового резерва.

2.2. Единый кадровый резерв формируется из числа граждан Российской Федерации, имеющих профессиональные, деловые и личностные качества для замещения в установленном законодательством порядке должностей Республики Саха (Якутия), включенных на конкурсной основе в одну или несколько видов единого кадрового резерва, указанных в пункте 1.5 настоящего Положения.

2.3. Для включения гражданина в единый кадровый резерв субъекты формирования единого кадрового резерва направляют в Администрацию копию решения конкурсной комиссии, список резервистов по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению, копии их анкет по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 г. № 667-р (далее - анкета), а также результаты оценки личностных и профессиональных качеств резервистов в течение семи рабочих дней с момента принятия решения о включении их в соответствующий кадровый резерв.

2.4. Сведения о лицах, включенных в единый кадровый резерв, размещаются в разделе «Государственная гражданская служба» официального информационного портала Республики Саха (Якутия) в сети Интернет с учетом требований Федерального закона «О персональных данных» и актуализируются ежегодно.

2.5. При наличии вакантной должности субъекты формирования единого кадрового резерва проводят подбор из электронной базы лиц, включенных в единый кадровый резерв, и направляют в Администрацию письменный запрос о предоставлении информации об отобранных лицах либо о лицах, состоящих в едином кадровом резерве, соответствующих установленным квалификационным требованиям для замещения вакантной должности.

В запросе обязательно указываются наименование вакантной должности и установленные квалификационные требования для ее замещения.

2.6. В соответствии с поступившим запросом Администрация представляет сведения о лицах, состоящих в едином кадровом резерве, соответствующих установленным квалификационным требованиям для замещения вакантной должности, в срок не позднее семи рабочих дней со дня поступления запроса с приложением копий их анкет.

2.7. Субъекты формирования и использования единого кадрового резерва после получения сведений о лицах, состоящих в едином кадровом резерве, организуют их рассмотрение с целью выявления подходящей кандидатуры.

2.8. Информация о назначении на вакантную должность гражданина из единого кадрового резерва направляется субъектом формирования и использования единого кадрового резерва в Администрацию в течение семи рабочих дней со дня издания правового акта о назначении резервиста на должность.

2.9. Получение, обработка, хранение и использование персональных данных резервистов, результатов оценки личностных и профессиональных качеств резервистов на включение в единый кадровый резерв осуществляются

исключительно с их согласия в соответствии с принципами и правилами, предусмотренными Федеральным законом «О персональных данных».

2.10. Основными направлениями использования единого кадрового резерва являются:

1) назначения на вакантные вышестоящие должности, в том числе перемещения между должностями для оптимального распределения кадровых ресурсов в сфере государственного управления и местного самоуправления;

2) реализация с привлечением лиц, включенных в единый кадровый резерв, наиболее значимых проектов и мероприятий, направленных на совершенствование государственной политики в различных сферах жизнедеятельности государства и общества.

2.11. Исключение из единого кадрового резерва осуществляется в следующих случаях:

1) достижения лицом, включенным в единый кадровый резерв, предельного возраста пребывания в соответствующем виде единого кадрового резерва;

2) представления кандидатом недостоверных сведений при включении его в единый кадровый резерв;

3) инициативы лица, включенного в единый кадровый резерв, об исключении его из единого кадрового резерва с его личного согласия;

4) назначения лица, включенного в единый кадровый резерв, на вакантную должность;

5) по прочим обстоятельствам, делающим пребывание в едином кадровом резерве или назначение из единого кадрового резерва невозможным (потеря гражданства, признание недееспособным, вступление в законную силу обвинительного приговора суда по уголовному делу, смерть и иные обстоятельства);

6) двукратного отказа от занятия вакантной должности (в случае если предлагаемая руководящая должность является для участника единого кадрового резерва профильной и не связана со значительным снижением возлагаемых полномочий по отношению к его текущей должности);

7) систематического отказа от прохождения программ дополнительного профессионального образования, стажировок, участия в мероприятиях, проводимых в рамках работы с единым кадровым резервом;

8) увольнения по инициативе работодателя (представителя нанимателя) по причине грубого нарушения должностных (служебных) обязанностей.

2.12. В случае исключения гражданина из соответствующего вида единого кадрового резерва субъект формирования единого кадрового резерва направляет соответствующую информацию в Администрацию в течение семи рабочих дней с даты принятия соответствующего правового акта.

2.13. Срок нахождения лица, включенного в единый кадровый резерв, составляет три года. В случае продления срока нахождения резервиста в соответствующем виде единого кадрового резерва по ходатайству субъекта формирования единого кадрового резерва и с согласия резервиста срок его нахождения в едином кадровом резерве продлевается.

2.14. Формирование единого кадрового резерва не является препятствием для участия в установленном законодательством Российской Федерации и муниципальными правовыми актами порядке лиц, не включенных в единый кадровый резерв, в процедурах замещения управленческих должностей в системе государственного управления и местного самоуправления, а также в государственных предприятиях и учреждениях республиканского подчинения.

### **3. Порядок формирования и использования резерва управленческих кадров Республики Саха (Якутия)**

3.1. Резерв управленческих кадров Республики Саха (Якутия) (далее - резерв управленческих кадров) представляет собой сформированную в установленном порядке группу лиц, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами для назначения на целевые управленческие должности в системе государственного управления и местного самоуправления, включая государственные учреждения и предприятия Республики Саха (Якутия).

3.2. Функции по формированию резерва управленческих кадров и работе с ним осуществляет Якутская региональная комиссия по организации подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации, отбора слушателей в высшие учебные заведения государственной службы, формирования и развития резерва управленческих кадров Республики Саха (Якутия) (далее - Якутская региональная комиссия).

3.3. Организационно-методическое обеспечение формирования резерва управленческих кадров, внесение сведений о лицах, включенных в резервы управленческих кадров, в электронные базы данных, мониторинг резерва управленческих кадров осуществляются Департаментом кадровой политики, государственной и муниципальной службы Администрации.

3.4. Резерв управленческих кадров формируется на целевые управленческие должности в соответствии с пунктом 3.5 настоящего Положения и включает высший уровень, базовый уровень и перспективный уровень:

1) высший уровень резерва управленческих кадров формируется из лиц, имеющих опыт руководящей работы на должностях высшего управленческого



уровня, соответствующих требованиям, установленным настоящим Положением, способных занять резервируемые должности без дополнительной подготовки;

2) базовый уровень резерва управленческих кадров формируется из лиц, имеющих опыт руководящей работы на должностях высшего и среднего управленческого уровня, соответствующих требованиям, установленным настоящим Положением, готовых к замещению резервируемых должностей после получения дополнительного опыта управленческой деятельности;

3) перспективный уровень резерва управленческих кадров является начальным уровнем системы формирования резерва управленческих кадров и формируется из числа граждан, обладающих потенциалом для развития и мотивацией к управленческой деятельности, способных в перспективе по результатам работы и дополнительной подготовки замещать руководящие должности в сфере государственного и муниципального управления, в различных отраслях экономики.

3.5. Резерв управленческих кадров формируется на следующие целевые управленческие должности:

- 1) государственные должности Республики Саха (Якутия);
- 2) должности государственной гражданской службы Республики Саха (Якутия) категории «руководители»;
- 3) должности заместителей глав муниципальных образований Республики Саха (Якутия);
- 4) должности руководителей государственных предприятий и учреждений Республики Саха (Якутия), муниципальных организаций.

Решением Якутской региональной комиссии кандидаты распределяются по уровням готовности к занятию управленческих должностей (далее - уровень готовности) в соответствии с пунктом 3.4 настоящего Положения.

3.6. Требования, предъявляемые к кандидатам:

- 1) наличие гражданства Российской Федерации;
- 2) возраст на включение в резерв управленческих кадров перспективного уровня - до 35 лет включительно, базового уровня - до 45 лет включительно, высшего уровня - до 55 лет включительно;

3) наличие высшего образования (не ниже уровня специалитета);

4) наличие опыта управленческой деятельности:

на включение в резерв управленческих кадров перспективного уровня не требуется, стаж работы по замещаемой должности - не менее 2 лет;

базового уровня - не менее 3 лет; высшего уровня - не менее 5 лет.

Управленческая деятельность - деятельность на должностях руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений органов государственной власти и органов местного

самоуправления, организаций независимо от их формы собственности;

5) отсутствие судимости, исключаящей возможность исполнения должностных обязанностей по целевым управленческим должностям, по приговору суда, вступившему в законную силу, а также отсутствие не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке судимости.

3.7. Резерв на целевые управленческие должности формируется без конкурса в следующих случаях:

1) на основании рекомендаций Главы Республики Саха (Якутия), Председателя Правительства Республики Саха (Якутия) о включении в резерв управленческих кадров Республики Саха (Якутия) граждан из числа победителей (финалистов) федеральных и республиканских конкурсов управленцев, кадровых конкурсов и проектов, а также выпускников Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации с их согласия;

2) на основании заявлений лиц, включённых в Федеральный резерв управленческих кадров.

3.8. Конкурсный отбор:

1) конкурсный отбор в резерв управленческих кадров осуществляется посредством республиканского кадрового конкурса (далее - кадровый конкурс), который проводится ежегодно;

2) руководство кадровым конкурсом осуществляет организационный комитет (далее - оргкомитет), состав которого утверждается Главой Республики Саха (Якутия);

3) оргкомитет осуществляет следующие функции:

а) утверждает Положение о проведении кадрового конкурса, сроки и место проведения кадрового конкурса;

б) утверждает состав участников кадрового конкурса;

в) утверждает составы экспертного совета по отбору участников по этапам;

г) осуществляет мероприятия по привлечению финансовых, организационных и других ресурсов для проведения кадрового конкурса и награждения победителей;

4) организаторами кадрового конкурса являются Администрация, Министерство по делам молодежи и социальным коммуникациям Республики Саха (Якутия) (далее - Министерство) и Высшая школа инновационного менеджмента при Главе Республики Саха (Якутия);

5) Администрация:

а) обеспечивает деятельность оргкомитета;

б) участвует в разработке Положения о кадровом конкурсе;

в) организует информационное сопровождение кадрового конкурса в средствах массовой информации;

г) проводит разъяснительную работу для привлечения участников в кадровый конкурс;

б) Министерство:

а) разрабатывает Положение о кадровом конкурсе;

б) обеспечивает организационную, материально-техническую и финансовую поддержку кадрового конкурса;

в) организует и проводит мероприятие по подведению итогов и награждению победителей;

г) обеспечивает безопасность и медицинское сопровождение участников во время проведения полуфинального и финального этапов кадрового конкурса;

7) Высшая школа инновационного менеджмента при Главе Республики Саха (Якутия):

а) участвует в разработке Положения о кадровом конкурсе;

б) разрабатывает модель компетенций участников кадрового конкурса и инструменты всех оценочных мероприятий;

в) формирует состав экспертной комиссии по отбору участников отборочного этапа кадрового конкурса;

г) организует и проводит отбор участников отборочного этапа кадрового конкурса;

8) участие в кадровом конкурсе является добровольным;

9) повторное участие в кадровом конкурсе лиц, включенных в резерв управленческих кадров Республики Саха (Якутия), не допускается;

10) объявление о начале кадрового конкурса с указанием сроков и основных условий участия с приложением необходимых форм документов публикуется на кадровом портале <https://komanda.sakha.gov.ru/> и в средствах массовой информации не позднее чем за 20 календарных дней до начала приема заявок на участие в кадровом конкурсе;

11) экспертная комиссия по отбору участников каждого этапа (далее - комиссия) проводит оценку участников по результатам их участия в этапах. Комиссия вправе запросить у участника дополнительные документы, подтверждающие информацию, представленную участником при регистрации;

12) комиссия после каждого испытания составляет рейтинг исходя из количества набранных баллов;

13) итоговый балл участника определяется как среднее арифметическое баллов, выставленных участнику членами комиссии по результатам этапов кадрового конкурса;

14) в резерв управленческих кадров включаются кандидаты, итоговый балл которых составляет не менее 50 процентов от максимального балла;

15) состав резерва управленческих кадров размещается в разделе «Государственная гражданская служба» официального информационного портала Республики Саха (Якутия) в сети Интернет с учетом требований Федерального закона «О персональных данных»;

16) срок нахождения лиц, включенных в резерв управленческих кадров, в резерве управленческих кадров составляет 3 года.

Срок нахождения в резерве управленческих кадров может быть продлен по целевой управленческой должности, по которой кандидат был включен в резерв управленческих кадров, на 3 года по решению Якутской региональной комиссии в случае, предусмотренном подпунктом 5 пункта 3.9 настоящего Положения, или на основании ходатайства наставника;

17) лицо, включенное в резерв управленческих кадров, с его согласия может быть назначено на иную предусмотренную настоящим Положением целевую управленческую должность в пределах того же уровня готовности;

18) включение лица в резерв управленческих кадров не влечет за собой обязательное назначение его на целевую управленческую должность.

### 3.9. Работа с резервом управленческих кадров:

1) основной задачей работы с резервистами является их подготовка с целью совершенствования профессиональных знаний, управленческого потенциала, опыта, развития личностных качеств;

2) подготовка резервистов осуществляется посредством:

а) обучения по образовательной программе «Школа управленческой команды Республики Саха (Якутия)»;

б) самостоятельной теоретической и практической подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации;

в) участия, в том числе в качестве экспертов, в семинарах, тренингах, совещаниях, научно-практических конференциях, в работе коллегиальных органов, общественных советов, рабочих групп, а также в социально значимых мероприятиях по вопросам, отнесенным к компетенции органов государственной власти Республики Саха (Якутия), органов местного самоуправления муниципальных образований Республики Саха (Якутия), организаций Республики Саха (Якутия) независимо от их формы собственности;

г) участия в разработке нормативных правовых актов по вопросам, отнесенным к компетенции органов государственной власти Республики Саха (Якутия), органов местного самоуправления муниципальных образований Республики Саха (Якутия);

д) осуществления проектной деятельности;

е) стажировки в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных предприятиях и учреждениях Республики Саха (Якутия), муниципальных организациях;

ж) временного замещения целевой управленческой должности;

3) координацию развития и обучения резервистов осуществляет государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Высшая школа инновационного менеджмента при Главе Республики Саха (Якутия)»;

4) резервист ежегодно (до 31 января года, следующего за отчетным) представляет в Департамент кадровой политики, государственной и муниципальной службы Администрации согласованный с наставником отчет о подготовке резервиста по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению;

5) Якутская региональная комиссия на основании представленных отчетов о подготовке резервистов осуществляет не реже 1 раза в год оценку эффективности подготовки резервистов и определяет ее степень:

а) высокая - подготовка резервиста, включающая в себя осуществление проектной деятельности, получение высшего образования, дополнительного профессионального образования, послевузовского профессионального образования, участие в подготовке проектов нормативных правовых актов, в деятельности совещательных и коллегиальных органов, публикацию статей, монографий, методических разработок и т.п.;

б) средняя - подготовка резервиста, включающая в себя участие в семинарах, форумах, конференциях, круглых столах и тренингах, исполнение обязанностей на период временного отсутствия лица, замещающего целевую управленческую должность;

в) низкая - подготовка резервиста, включающая в себя самостоятельную теоретическую и практическую подготовку, либо ее отсутствие;

б) в случае определения «высокой» степени подготовки резервиста Якутская региональная комиссия вправе продлить срок нахождения в резерве управленческих кадров, а также рекомендовать Главе Республики Саха (Якутия) рассмотреть возможность поощрения наставника. В случае определения «низкой» степени подготовки резервиста или отсутствия подготовки Якутская региональная комиссия вправе произвести замену наставника;

7) резервисты обязаны уведомлять Департамент кадровой политики, государственной и муниципальной службы Администрации об изменении сведений, указанных в анкете кандидата, не позднее 10 рабочих дней со дня наступления указанных изменений;

8) в случае назначения резервиста на целевую управленческую должность резервист представляет в Департамент кадровой политики, государственной и муниципальной службы Администрации, не позднее 10 рабочих дней с момента назначения, копию документа о назначении на целевую управленческую должность.

### 3.10. Наставничество:

1) резервистам на период нахождения в резерве управленческих кадров решением Якутской региональной комиссии назначаются наставники;

2) наставником может являться лицо, замещающее следующие должности:

а) государственные должности Республики Саха (Якутия);

б) должности государственной гражданской службы Республики Саха (Якутия) категории «руководители»;

в) муниципальные должности, должности муниципальной службы Республики Саха (Якутия);

г) руководители государственных предприятий и учреждений Республики Саха (Якутия), муниципальных организаций;

3) предпочтение при назначении наставников отдается должностным лицам, замещающим в настоящее время целевые управленческие должности, на которые претендуют резервисты;

4) основными функциями наставника являются:

а) оказание теоретической и практической помощи резервисту в освоении необходимых для профессионального роста компетенций, приобретении умений и навыков, содействие в обеспечении необходимыми информационно-аналитическими материалами;

б) способствование раскрытию профессионального и личностного потенциала резервиста;

в) согласование отчета о подготовке резервиста;

5) при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению функций наставника (увольнение, перевод на иную должность, иные обстоятельства), а также по личному заявлению резервиста или наставника Якутская региональная комиссия может произвести замену наставника.

### 3.11. Исключение из резерва управленческих кадров:

1) Якутская региональная комиссия не реже 1 раза в год проводит анализ состава резерва управленческих кадров, по результатам которого вправе принимать решение об исключении резервиста из резерва управленческих кадров по следующим основаниям:

а) назначение резервиста на целевую управленческую должность;

б) личное заявление резервиста об исключении из резерва управленческих кадров;

в) истечение срока нахождения в резерве управленческих кадров, предусмотренного пунктом 2.13 настоящего Положения;

г) достижение предельного возраста резервиста - 59 лет;

д) непредставление резервистом в Департамент кадровой политики, государственной и муниципальной службы Администрации отчетов о подготовке резервиста без уважительной причины.

Уважительными причинами могут быть признаны: временная нетрудоспособность, исполнение общественных или государственных обязанностей, чрезвычайные ситуации или действия непреодолимой силы и прочие обстоятельства, препятствующие выполнению резервистом обязанности, предусмотренной пунктом подпунктом 4 пункта 3.9 настоящего Положения.

3.12. Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров:

1) по результатам работы с резервом управленческих кадров не реже одного раза в год, а также с нарастающим итогом за два и три года Администрацией осуществляется оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров;

2) основными показателями эффективности работы с резервом управленческих кадров являются:

доля лиц, назначенных из резерва управленческих кадров по отношению к общему количеству лиц, включенных в резерв управленческих кадров (отражает степень использования лиц, включенных в резерв управленческих кадров);

доля назначений из резерва управленческих кадров по отношению к общему количеству назначений на управленческие должности;

доля лиц, принявших участие в образовательных программах и мероприятиях в период нахождения в резерве управленческих кадров;

удовлетворенность лиц, включенных в резерв управленческих кадров, уровнем реализации образовательных программ, в которых они принимали участие.

#### **4. Порядок формирования отраслевого кадрового резерва Республики Саха (Якутия)**

4.1. Отраслевой кадровый резерв Республики Саха (Якутия) (далее - отраслевой кадровый резерв) формируется органами государственной власти Республики Саха (Якутия) (далее - государственные органы) в отношении целевых групп должностей для замещения управленческих должностей в государственных унитарных предприятиях Республики Саха (Якутия), государственных учреждениях Республики Саха (Якутия), иных юридических

лицах с участием Республики Саха (Якутия) в уставном капитале, подведомственных государственным органам.

4.2. Решение о включении граждан в отраслевой кадровый резерв принимается конкурсной комиссией государственного органа по работе с отраслевым кадровым резервом (далее - конкурсная комиссия).

Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, ответственного секретаря и членов.

Состав конкурсной комиссии формируется из числа представителей государственного органа, представителя Департамента кадровой политики, государственной и муниципальной службы Администрации, курируемых организаций и независимых экспертов (представителей образовательных и научных организаций, общественных объединений, общественного совета при государственном органе, специалистов в области оценки персонала, специалистов в определенных областях и видах профессиональной деятельности, соответствующих задачам и функциям органа государственной власти).

Общее число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти общего числа членов конкурсной комиссии.

4.3. Объявление о конкурсном отборе в отраслевой кадровый резерв размещается государственным органом на официальном сайте государственного органа.

Объявление также направляется в Департамент кадровой политики, государственной и муниципальной службы Администрации для опубликования в разделе «Государственная гражданская служба» официального информационного портала Республики Саха (Якутия) в сети Интернет.

В размещаемом объявлении указываются перечень целевых должностей, требования, предъявляемые к кандидатам, место и время приема документов, подлежащих представлению кандидатами, срок, до истечения которого принимаются документы, утвержденная конкурсной комиссией методика проведения оценки кандидатов, а также сведения об источнике подробной информации о конкурсном отборе (телефон, адрес электронной почты уполномоченных сотрудников).

Методы оценки должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной деятельности, такие профессиональные и личностные качества, как стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям, лидерство и принятие управленческих решений.

4.4. Конкурсный отбор осуществляется государственным органом в два



этапа: заочный, очный. Для участия в заочном этапе конкурса кандидат регистрируется на кадровом портале, проходит тестирование для оценки профессионально-личностных компетенций. Очный этап проходит в форме отраслевого собеседования.

4.5. Порядок отбора и оценочные мероприятия для кандидатов в отраслевой кадровый резерв утверждаются государственным органом. Для проведения оценочных мероприятий для кандидатов в отраслевой кадровый резерв государственный орган может привлекать профильные организации.

4.6. По итогам проведенных оценочных мероприятий государственным органом формируется рейтинг кандидатов на основе личностно-профессиональных компетенций (индивидуальные профили компетенций) лиц, рекомендованных в отраслевой резерв кадров.

4.7. Результаты оценочных мероприятий кандидатов, а также рейтинг лиц, рекомендуемых в отраслевой кадровый резерв, рассматриваются на заседании конкурсной комиссии.

В кадровый резерв конкурсной комиссией могут рекомендоваться кандидаты из числа тех кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов от максимального балла.

Конкурсная комиссия принимает решение о включении кандидата в отраслевой кадровый резерв или же отклоняет кандидатуру.

4.8. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным при наличии более половины ее членов. Решения конкурсной комиссии по результатам отбора принимаются простым большинством голосов от числа присутствующих членов на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

4.9. Решение конкурсной комиссии оформляется протоколом, который подписывается председательствующим (председателем или заместителем председателя) и ответственным секретарем.

4.10. Список лиц, включенных в отраслевой кадровый резерв, размещается на официальном сайте органа государственной власти в течение семи рабочих дней со дня принятия конкурсной комиссией соответствующего решения и направляется в Администрацию для включения резервистов в единый кадровый резерв.

4.11. Работа государственного органа с лицами, состоящими в отраслевом кадровом резерве, а также проведение оценки эффективности работы с отраслевым резервом осуществляются с учетом положений порядка формирования и использования резерва управленческих кадров Республики Саха (Якутия).

---



Приложение № 2  
к Положению о единой системе  
кадровых резервов  
Республики Саха (Якутия)

Форма

СОГЛАСОВАНО

\_\_\_\_\_  
наименование должности с указанием  
места работы наставника

\_\_\_\_\_  
подпись расшифровка подписи

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ОТЧЕТ  
о подготовке резервиста**

\_\_\_\_\_  
Ф.И.О. резервиста

\_\_\_\_\_  
место работы, должность

за период с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

| № п/п | Вид подготовки   | Срок прохождения подготовки | Место прохождения подготовки, наименование направления, программы, темы подготовки | Реквизиты документа, подтверждающего подготовку |
|-------|--|-----------------------------|--|---|
| 1     | 2  | 3                           | 4  | 5   |
| 1     | Осуществление проектной деятельности, участие в разработке и реализации социально значимых проектов и программ                     |                             |  |   |
| 1.1   |  |                             |  |   |
| 2     | Получение высшего образования, дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, профессиональная подготовка) |                             |  |   |
| 2.1   |  |                             |  |   |

