

УТВЕРЖДЕНО

Постановление  
Республиканского  
профсоюза  
23.09.2019 №191

Президиума  
комитета

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке формирования кадрового резерва для избрания или назначения на руководящие должности в Белорусском профсоюзе работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий

### ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о порядке формирования кадрового резерва для избрания или назначения на руководящие должности в Белорусском профсоюзе работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий (далее - Положение) разработано в соответствии с Концепцией кадровой политики Федерации профсоюзов Беларуси, утвержденной постановлением VIII Пленума Совета ФПБ от 5 июля 2018 г. № 2.

2. Кадровый резерв - это специально сформированная группа перспективных профсоюзных работников и активистов, способных по своим профессиональным, деловым и личностным качествам занимать руководящие должности в Белорусском профсоюзе работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий (далее - Профсоюзе), его организационных структурах.

3. Целью создания кадрового резерва является целенаправленная, системная работа по подбору, подготовке, расстановке и использованию профсоюзных кадров и актива для формирования и развития кадрового потенциала Профсоюза и его организационных структур.

4. При формировании кадрового резерва осуществляется последовательность прохождения лицами, включенными в кадровый резерв, профессиональной и (или) профсоюзной работы.

5. Кадровый резерв формируется с учетом текущей (оперативный кадровый резерв) и перспективной потребности (перспективный кадровый резерв).

Оперативный кадровый резерв формируется на должности в Профсоюзе, его организационных структурах по перечню должностей согласно приложению 1 к настоящему Положению.

## ГЛАВА 2

### ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И УТВЕРЖДЕНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

6. Формирование кадрового резерва осуществляется исходя из принципа актуальности, востребованности и перспективности кандидатов.

7. Ответственность за организацию работы по подбору, формированию, подготовке и расстановке кадрового резерва и ее результаты несут руководитель Профсоюза и руководители его организационных структур.

8. При формировании оперативного кадрового резерва рекомендуется зачислять в его состав, как правило, не менее 2 кандидатов на каждую должность.

Основными критериями для зачисления в кадровый резерв являются: уровень квалификации и управленческой подготовки, в том числе

наличие высшего образования;

изучение автобиографических сведений, рекомендаций; деловые и личностные качества кандидата (компетентность, инициативность, принципиальность, коммуникабельность, культура общения), его способность к предстоящей работе;

умение вести переговоры, работать с людьми и коллективами; положительные результаты работы в занимаемой должности, трудовая и исполнительская дисциплина;

знание основ законодательства о профессиональных союзах, о труде, об охране труда, идеологии белорусского государства, общей социально-экономической политики и ситуации в республике, области, районе, городе;

наличие опыта профессиональной (профсоюзной) деятельности и (или) деятельности общественных объединений и иных организаций;

отзывы непосредственных руководителей, подчиненных и коллег по работе, результаты собеседования с кандидатом в кадровый резерв, аттестации по основной деятельности и т.д.;

владение знаниями и навыками работы на компьютере;

отсутствие судимости;

возраст кандидата и состояние его здоровья.

9. Включение лиц в кадровый резерв осуществляется с их согласия.

10. При внесении предложений по выдвижению кандидата в кадровый резерв на каждого кандидата представляются:

справка-объективка;

автобиография;

копии документов об образовании;

характеристика с места работы, отражающая деловые и

личностные качества, общий стаж или опыт профсоюзной работы, с отметкой кандидата о согласии на включение в резерв.

11. Лица, включенные в кадровый резерв, при прочих равных условиях с другими претендентами на конкретную должность обладают преимущественным правом на выдвижение к избранию (назначению) на должность.

12. Включение работника в кадровый резерв не является основанием для избрания или назначения его на руководящую должность.

13. С учетом положений Концепции кадровой политики Федерации профсоюзов Беларуси кадровый резерв на должности председателей, заместителей председателей Профсоюза и его организационных структур:

рекомендуют руководящие органы соответствующих профсоюзных организаций;

утверждают руководящие органы вышестоящих профсоюзных организаций.

Оперативный кадровый резерв на должности председателя, заместителя председателя Профсоюза рекомендует и утверждает Президиум Республиканского комитета Профсоюза.

14. Председатель Республиканского комитета Профсоюза, председатели соответствующих организационных структур Профсоюза готовят предложения о персональном составе оперативного кадрового резерва, формируют его список, согласовывают его с вышестоящей организацией, после чего утверждают кадровый резерв на заседании коллегиальных органов соответствующих организационных структур Профсоюза.

15. Утвержденный список оперативного кадрового резерва направляется в коллегиальный орган вышестоящей организации Профсоюза по форме согласно приложения 2.

16. После утверждения кадрового резерва вышестоящим профсоюзным органом профсоюзные органы, рекомендовавшие кадровый резерв, создают базу данных, в которой фиксируются анкетные данные претендентов, должности, на которые предполагается их выдвигать, сведения о прохождении обучения и повышении квалификации, иные сведения.

17. Список лиц, включенных в оперативный кадровый резерв, ведется по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению.

18. Профсоюз представляет в главное управление организационной и кадровой работы аппарата Совета ФПБ сводный список лиц, включенных в оперативный кадровый резерв на должности председателей, заместителей председателей Профсоюза, областных, Минской городской организаций профсоюза, объединенных организаций профсоюза, первичных профсоюзных организаций

(освобожденных), заведующих отделами, главных бухгалтеров, главных технических инспекторов труда, главных правовых инспекторов труда Профсоюза.

19. Главное управление организационной и кадровой работы аппарата Совета ФПБ:

обобщает списки лиц, включенных в оперативный кадровый резерв Профсоюза, по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению в электронном виде и на бумажном носителе;

оказывает содействие Профсоюзу в организации работы с кадровым резервом, в том числе его обучении, обобщает предложения отраслевых профсоюзов по совершенствованию данной работы.

### ГЛАВА 3 ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И УТВЕРЖДЕНИЯ ПЕРСПЕКТИВНОГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

20. Перспективный кадровый резерв формируется из числа молодых активистов (возраст до 35 лет включительно), обладающих лидерскими и организаторскими качествами, которые могут быть избраны (назначены) на руководящие должности.

21. Перспективный резерв создается в Профсоюзе с целью обеспечения постоянного наращивания кадрового потенциала, формирования преемственности и содействия карьерному продвижению талантливой молодежи, обладающей высокопрофессиональными деловыми и личностными качествами.

22. Для выдвижения в перспективный резерв первичные профсоюзные организации (объединенные организации профсоюза) на каждого кандидата направляют в областные, Минскую городскую организацию:

справка-объективка;

автобиография;

копии документов об образовании;

характеристика с места работы, отражающая деловые и личностные качества, общий стаж или опыт профсоюзной работы, с отметкой кандидата о согласии на включение в резерв.

копии документов об образовании, о переподготовке и повышении квалификации.

23. Отбор кандидатов для зачисления в перспективный резерв осуществляется на заседании Президиума областных, Минского городского комитетов профсоюза на основании оценки деловых и личностных качеств кандидата для зачисления в перспективный резерв, собеседования.

24. Список лиц, включенных в перспективный кадровый резерв, ведется по форме согласно приложению 3 к настоящему Положению.

25. Список лиц, включенных в перспективный кадровый резерв представляется в Республиканский комитет профсоюза по форме согласно приложению 3.

26. Лица, состоящие в перспективном резерве, при прочих равных условиях с другими претендентами на вакантную должность, обладают преимущественным правом на занятие этой должности. Однако включение работника в перспективный резерв не является безусловным основанием для назначения его на конкретную должность.

#### ГЛАВА 4

### ПОРЯДОК РАБОТЫ С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ. ПОДГОТОВКА ЛИЦ, СОСТОЯЩИХ В КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ.

27. Оперативный кадровый резерв формируется (обновляется) по мере необходимости, но не реже одного раза в два года (по состоянию на 30 марта).

28. Состав перспективного резерва профсоюзных кадров уточняется ежегодно в последнем квартале текущего года и формируется на следующий год. В исключительных случаях возможна замена отдельных претендентов в иные сроки.

29. Срок пребывания лиц, включенных в кадровый резерв, определяется практической целесообразностью и перспективой их избрания или назначения на руководящие должности.

30. При пересмотре состава кадрового резерва проводится оценка деятельности и подготовки лиц, зачисленных в резерв, и принимается решение о дальнейшем пребывании их в кадровом резерве или об их исключении из резерва.

31. Основаниями для исключения из кадрового резерва (перспективного кадрового резерва) являются:

подача лицом, состоящим в резерве, заявления об исключении его из кадрового резерва;

выход из профсоюза;

увольнение, перевод на другую работу и иные обстоятельства, исключающие возможность нахождения в кадровом резерве;

ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, нарушение трудовой и исполнительской дисциплины и т.д.

32. Подготовку лиц, включенных в кадровый резерв, обеспечивают вышестоящие профсоюзные органы.

33. Мероприятия по работе с кадровым резервом включаются в планы работы руководящих органов отраслевых профсоюзов и их организационных структур.

34. Обучение лиц, состоящих в кадровых резервах, осуществляется, как правило, Международным университетом "МИ ГСО".

35. Основными формами обучения являются:  
профессиональное обучение в Международном университете "МИТСО", других учреждениях образования (подготовка, переподготовка и повышение квалификации);  
семинары;  
стажировка.

36. План обучающих мероприятий составляется Международным университетом "МИТСО", согласовывается с главным управлением организационной и кадровой работы аппарата Совета ФПБ и утверждается Президиумом Совета ФПБ.

## Приложение 1

к Положению о порядке формирования кадрового резерва для избрания или назначения на руководящие должности в Белорусском профсоюзе работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий

## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей для формирования оперативного кадрового резерва

Председатель, заместитель председателя:

Белорусского профсоюза работников МПиКБП;  
объединенной организации профсоюза;  
областной, Минской городской организаций профсоюза;  
первичной профсоюзной организации.

Заведующий отделом Профсоюза

Главный бухгалтер Профсоюза

Главный технический инспектор труда Профсоюза

Главный правовой инспектор труда Профсоюза

Приложение 2

к Положению о порядке формирования кадрового резерва для избрания или назначения на руководящие должности в Белорусском профсоюзе работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий

СПИСОК

лиц, включенных в оперативный кадровый резерв

\_\_\_\_\_ (наименование профсоюзной организации)

№ и/п	Фамилия, имя, отчество	Место работы, должность, контактный телефон	Дата рождения	Образование, специальность	Учебное заведение, год окончания	Ученые степень и звание	С какого года работает		На какую должность зачислен в резерве
							профсоюзах	должности	
1.	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Руководитель

(подпись)

\_\_\_\_\_ (инициалы, фамилия)



## Приложение 3

к Положению о порядке формирования кадрового резерва для избрания или назначения на руководящие должности в Белорусском профсоюзе работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий

## СПИСОК

лиц, включенных в перспективный кадровый резерв \_\_\_\_\_  
(наименование профсоюзной организации)

№ п/п	Фамилия, имя отчество	Дата рождения	Место работы, занимаемая должность, контактный телефон	Принадлежность к отраслевому профсоюзу	Образование: когда и какое высшее учебное заведение окончил(а) специальность квалификация по диплому	Данные о поступлении в образование, повышении квалификации, переподготовке, стажировке	Деятельность в выборных профсоюзных органах
1	2	3	4	5	6	7	8

Руководитель

(подпись)

\_\_\_\_\_  
(инициалы, фамилия)