

УТВЕРЖДЕНО
Постановление
Республиканского
Профсоюза
госучреждений
04.11.2025 № 367

Президиума
комитета
работников

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке формирования кадрового резерва для избрания на выборные руководящие должности Белорусского профсоюза работников государственных и других учреждений, его организационных структур

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о порядке формирования кадрового резерва для избрания на руководящие должности Профсоюза работников госучреждений, его организационных структур (далее – Положение) разработано в соответствии с Концепцией кадровой политики Федерации профсоюзов Беларуси, утвержденной постановлением VIII постановления Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 05.07.2018 №2 (в редакции постановления Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 11.10.2024 №5), и является локальным правовым актом, который определяет порядок создания резерва кадров, требования к кандидатам для включения в резерв кадров Профсоюза работников госучреждений, его организационных структур и работу с ним.

2. Кадровый резерв – это специально сформированная группа перспективных профсоюзных работников и активистов, способных по своим профессиональным, деловым и личностным качествам занимать должности руководителей профсоюзных организаций различного уровня.

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 работников госучреждений, его организационных структур.

4. Для организации работы с резервом кадров выделяют две группы: оперативный и перспективный резервы.

5. Оперативный резерв (кадровый резерв) – это, как правило, председатели или заместители председателей Профсоюза работников госучреждений, его организационных структур – кандидаты на

замещение руководящих должностей более высокого уровня, которые психологически готовы к работе в этих должностях в настоящий момент или в ближайшем будущем, имеют профессиональные навыки и опыт профсоюзной работы.

Кандидат может состоять в кадровом резерве, исходя из практической целесообразности и перспективы служебного продвижения.

Включение перспективных членов профсоюзов в кадровый резерв не является безусловным основанием для избрания, назначения их на ту или иную должность.

Члены профсоюза, включенные в кадровый резерв, при прочих равных условиях с другими претендентами на конкретную должность обладают преимущественным правом на занятие этой должности.

6. Перспективный резерв – молодые активисты (возраст до 35 лет включительно), обладающие лидерскими качествами, которые в перспективе могут быть избраны на должности руководителей профсоюзных организаций.

Главной целью создания перспективного кадрового резерва является обеспечение непрерывности и преемственности в работе с профсоюзными кадрами и активом.

Создание перспективного резерва из числа профсоюзных кадров и актива возлагается на Профсоюз работников госучреждений, его организационные структуры.

7. Порядок формирования перспективного кадрового резерва, организация работы с ним определяется настоящим Положением и иными локальными правовыми актами Профсоюза работников госучреждений.

ГЛАВА 2 ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И УТВЕРЖДЕНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

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

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

При формировании оперативного кадрового резерва рекомендуется зачислять в его состав, как правило, не менее 2

кандидатов на каждую должность.

9. 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.

10. В кадровый резерв не включаются лица, достигшие общеустановленного законодательством пенсионного возраста.

Возраст лиц, включаемых в кадровый резерв для занятия следующих должностей, как правило, не должен превышать:

председателей областной, городской, районной, объединенной отраслевой, объединенной и первичной профсоюзной организаций Профсоюза работников госучреждений – 50 лет;

заместителя председателя Профсоюза работников госучреждений, городской, районной, объединенной отраслевой, объединенной и первичной профсоюзной организаций Профсоюза работников госучреждений – 50 лет;

председателя Профсоюза работников госучреждений – 55 лет.

В кадровый резерв на должность председателя областной, городской, районной, объединенной отраслевой, объединенной и первичной профсоюзной организаций Профсоюза работников госучреждений включаются две кандидатуры по решению соответствующих областной, городской, районной, объединенной

отраслевой, объединенной и первичной профсоюзной организаций Профсоюза работников госучреждений.

Дополнительно в резерв кадров на должность председателя областной, городской, районной, объединенной отраслевой, объединенной и первичной профсоюзной организаций Профсоюза работников госучреждений по предложению председателя Профсоюза работников госучреждений может включаться одна кандидатура.

В кадровый резерв на должности председателя и заместителя председателя Профсоюза работников госучреждений включаются по две кандидатуры на каждую должность соответственно.

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

 постановление руководящего органа;

 письменное согласие на обработку персональных данных кандидата.

12. Утверждение кадров осуществляется на заседании соответствующего выборного руководящего органа (президиум, комитет) областной, городской, районной, объединенной отраслевой, объединенной и первичной профсоюзной организаций Профсоюза работников госучреждений (далее – профсоюзный орган) по представлению председателя, соответствующего выборного руководящего органа.

Утвержденный кадровый резерв областной, городской, районной, объединенной отраслевой, объединенной и первичной профсоюзной организаций предоставляется в Профсоюз работников госучреждений (отдел организационной и общественной работы) ежегодно до 1 мая.

Сводный кадровый резерв Профсоюза работников госучреждений утверждается на заседании Президиума Республиканского комитета Профсоюза работников госучреждений.

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

13. С учетом положений Концепции кадровой политики Федерации профсоюзов Беларуси порядок рекомендаций и утверждения кадрового резерва соответствующими организационными структурами следующий:

 профсоюзный комитет (объединенный профсоюзный комитет) рекомендует кадровый резерв на должности руководителей первичных, объединенных профсоюзных организаций;

 руководящий орган районной, городской организации Профсоюза работников госучреждений рекомендует кадровый резерв на должности

руководителей этих организаций и утверждает кадровый резерв на должности руководителей первичных, объединенных профсоюзных организаций;

руководящий орган областной (Минской городской) организации Профсоюза работников госучреждений рекомендует кадровый резерв на должности руководителей этой организации и утверждает кадровый резерв на должности руководителей районных, городских, первичных профсоюзных организаций Профсоюза работников госучреждений;

руководящий орган объединенной отраслевой профсоюзной организации рекомендует кадровый резерв на должности руководителей объединенной отраслевой профсоюзной организации и утверждает кадровый резерв на должности руководителей первичных, объединенных профсоюзных организаций, входящих в ее структуру;

президиум Республиканского комитета Профсоюза работников госучреждений утверждает кадровый резерв на должности руководителей областных (Минской городской), объединенных отраслевых, объединенных, первичных профсоюзных организаций, состоящих на профсоюзном обслуживании.

Кадровый резерв на должности председателя, заместителя председателя Профсоюза работников госучреждений рекомендует и утверждает Президиум Республиканского комитета Профсоюза работников госучреждений.

14. Порядок рекомендаций и утверждения кадрового резерва на должности, не указанные в настоящем Положении, определяются руководящим органом Профсоюза работников госучреждений.

15. 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.

ГЛАВА 3

ПОРЯДОК РАБОТЫ С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ.

ПОДГОТОВКА ЛИЦ, СОСТОЯЩИХ В КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ.

ОБНОВЛЕНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

16. Работа с кадровым резервом включает его формирование, контроль за подготовкой включенных в резерв кандидатов, их продвижение.

Кадровый резерв формируется (оперативно обновляется) по мере

необходимости, но не реже одного раза в два года (по состоянию на 30 апреля).

17. Учет кадрового резерва осуществляется путем ведения единого списка в Профсоюзе работников госучреждений (отдел организационной и общественной работы) на основании представленных резервов кадров областной, городской, районной, объединенной отраслевой, объединенной и первичной профсоюзной организаций в утвержденном порядке.

18. Кадровый резерв ежегодно (до 1 мая) пересматривается.

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

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

19. Основаниями для исключения из кадрового резерва являются: подача лицом, состоящим в кадровом 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.

Подготовку лиц, включенных в кадровый резерв, обеспечивают соответствующие вышестоящие профсоюзные органы организационных структур Профсоюза работников госучреждений, Профсоюз работников госучреждений.

20. Мероприятия по работе с кадровым резервом включаются в планы работы руководящих органов Профсоюза работников госучреждений, его организационных структур.

21. Обучение лиц, состоящих в кадровых резервах, осуществляется, как правило, Международным университетом "МИТСО".