

## ПОЛОЖЕНИЕ

О работе с резервом руководящих кадров  
в учреждении образования «Гродненский  
государственный медицинский университет»

### ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение о работе с резервом руководящих кадров в учреждении образования «Гродненский государственный медицинский университет» (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 26 июля 2004 г. № 354 «О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 20 октября 2004 г. № 1304 «О некоторых мерах по реализации Указа Президента Республики Беларусь от 26 июля 2004 г. № 354».

2. Настоящее Положение определяет порядок формирования и подготовки резерва руководящих кадров в учреждении образования «Гродненский государственный медицинский университет» (далее – университет).

3. Резерв руководящих кадров университета (далее – РРК) представляет собой специально сформированную на основании индивидуального отбора и комплексной оценки группу перспективных работников, способных по своим профессионально-деловым и морально-психологическим качествам к замещению более высоких руководящих должностей.

4. Цель создания РРК – подготовка включенных в него лиц к занятию управленческой деятельностью в современных условиях и замещению вакантных руководящих должностей, обеспечение на этой основе непрерывности и эффективности управления персоналом.

5. Ректор университета несет персональную ответственность за работу с РРК, его качественный состав и эффективность использования.

6. Непосредственная работа с РРК возлагается на отдел кадров университета и включает в себя:

- формирование действенного РРК;
- учет резервистов путем ведения банков данных РРК (Приложение 1);
- совершенствование форм и методов подбора работников и оценку эффективности их деятельности;
- ежегодное составление плана работы с РРК по форме приложения 2 к Положению;

координацию служебного продвижения лиц, включенных в РРК;  
непрерывность повышения профессионального уровня специалистов.

7. Формирование РРК и организация планомерной работы с ним являются приоритетными направлениями кадровой политики университета.

Наличие подготовленного РРК рассматривается как важнейшее условие преемственности руководящих кадров, повышения эффективности управления персоналом, обеспечения устойчивого развития кадрового состава университета.

## ГЛАВА 2 ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗЕРВА РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ

8. Возраст лиц, включаемых в РРК, как правило, не должен превышать 50 лет.

9. Число работников, включаемых в РРК на конкретную должность, должно быть, как правило, не менее двух.

10. Включение работников в РРК осуществляется с их согласия.

11. РРК формируется на основе:

объективной оценки деловых и личностных качеств кандидатов на руководящие должности, в том числе путем изучения актуализированной информации о гражданах, включенных в банк данных одаренной молодежи и банк данных талантливой молодежи;

коллегиального рассмотрения вопросов зачисления в резерв;

недопущения дискриминации по признакам пола, национальности и вероисповедания.

12. Предложения по выдвижению кандидатов в РРК вносят члены комиссии по формированию перспективного кадрового резерва и резерва руководящих кадров (далее – Комиссия), руководители структурных подразделений.

13. При внесении предложений по выдвижению кандидата в РРК в Комиссию представляются следующие документы:

справка-объективка;

характеристика, отражающая деловые и моральные качества кандидата, результаты его практической деятельности на занимаемой должности (в коллективе), показатели трудовой и исполнительской дисциплины.

14. Комиссия при отборе кандидатов для зачисления в РРК руководствуется следующими критериями:

результатами практической деятельности кандидата на занимаемой должности (в возглавляемом коллективе), показателями состояния трудовой и исполнительской дисциплины, обеспечения безопасного труда в возглавляемом коллективе;

деловыми и личностными качествами кандидата и его способностями к предстоящей работе, потенциальными возможностями;

результатами последней аттестации кандидата;

отзывами лиц, непосредственно работающих с кандидатом;

возрастом кандидата и состоянием его здоровья.

15. Включение работника в РРК не является безусловным основанием для назначения его на ту или иную руководящую должность.

16. Срок пребывания работника в РРК определяется практической целесообразностью и перспективой его служебного продвижения.

17. Состав резерва, Индивидуальный план подготовки лица, состоящего в резерве руководящих кадров, (Приложение 3) утверждает ректор университета.

### ГЛАВА 3 ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПЕРСПЕКТИВНОГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА И РЕЗЕРВА РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ

18. Состав Комиссии утверждает ректор университета.

19. Основные задачи Комиссии:  
проведение собеседования и решение вопроса о зачислении кандидатов в ПКР;

отбор кандидатов, способных по своим деловым и личностным качествам к замещению руководящих должностей.

20. В состав Комиссии включаются представители ректората (администрации), кадровой службы, профессорско-преподавательского состава, первичной профсоюзной организации студентов университета и БРСМ.

21. Заседания Комиссии проводятся при наличии не менее двух третей ее состава, по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

22. Возглавляет Комиссию ректор университета.

23. Решение Комиссии принимается открытым голосованием и оформляется протоколом, который подписывают председатель и секретарь. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины присутствующих на заседании членов Комиссии. В случае равенства голосов принятым считается решение, за которое проголосовал председатель.

24. После всестороннего изучения кандидатов в РРК Комиссия принимает одно из двух решений:

«рекомендуется для зачисления в РРК»;

«не соответствует требованиям для зачисления в РРК».

### ГЛАВА 4 ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ ЛИЦ, ВКЛЮЧЕННЫХ В РЕЗЕРВ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ

25. Для всех лиц, включенных в РРК, их непосредственным руководителем при участии кандидатов разрабатываются Индивидуальный план подготовки лица, состоящего в РРК, утверждаемый ректором.

26. Подготовка лиц, состоящих в резерве, может осуществляться в следующих формах:

обучение в системе повышения квалификации и переподготовки руководящих кадров;

самообразование по профилю руководящей должности, планируемой к замещению;

стажировка на должностях, аналогичных планируемой к замещению, в том числе в другой организации;

временное замещение руководящей должности;

привлечение лиц, состоящих в резерве, к преподавательской работе в системе повышения квалификации и переподготовки кадров;

участие в подготовке предложений по совершенствованию деятельности университета, в разработке проектов приказов, нормативных правовых актов;

привлечение к подготовке и участию в работе различных совещаний, семинаров, советов, выступлений с докладами;

подготовка аналитических обзоров по актуальным проблемам.

27. Зачисленный в РРК работник имеет право:

первоочередного направления на переподготовку, повышение квалификации, стажировку;

исполнять в установленном порядке служебные обязанности временно отсутствующих вышестоящих должностных лиц, а также руководящих работников, должности которых являются вакантными.

28. Лица, включенные в РРК, при прочих равных условиях с другими претендентами на конкретную должность обладают преимущественным правом на занятие этой должности.

29. Включение работника в РРК не является безусловным основанием для назначения его на ту или иную руководящую должность.

30. Обновление РРК осуществляется по мере необходимости в порядке, предусмотренном при его формировании. Срок нахождения в резерве определяется практической целесообразностью и перспективами служебного роста включенных в него лиц.

31. Исключение из РРК производится Комиссией по основаниям, предусмотренным законодательством.

Основаниями для исключения из РРК также являются:

заявление работника об исключении из РРК по собственному желанию;

привлечение лица, состоящего в РРК, к уголовной ответственности;

неудовлетворительные результаты практической деятельности на занимаемой должности, низкие показатели состояния трудовой и исполнительской дисциплины, обеспечения безопасного труда в возглавляемом подразделении;

недостаточная работа по повышению своего профессионально-квалификационного уровня;

состояние здоровья;

достижение предельного возраста для нахождения в РРК;

увольнение, служебное перемещение и другие обстоятельства, исключающие возможность нахождения в резерве.