

УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

26 июля 2004 г. N 354

О РАБОТЕ С РУКОВОДЯЩИМИ КАДРАМИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ И ИНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

(в ред. Указов Президента Республики Беларусь от 14.03.2005 N 122,
от 10.06.2005 N 271, от 12.01.2007 N 23, от 26.01.2007 N 46,
от 28.05.2008 N 286, от 26.08.2008 N 445, от 06.02.2009 N 78,
от 02.06.2009 N 275, от 17.08.2010 N 427, от 30.09.2011 N 439,
от 29.11.2013 N 529, от 16.09.2019 N 343, от 18.09.2019 N 350)

В целях формирования высокопрофессиональных управленческих кадров, эффективного использования кадрового потенциала страны
ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Установить, что руководители государственных органов и иных государственных организаций несут персональную ответственность за работу с руководящими кадрами, резервом таких кадров, за его качественный состав и эффективность использования.

Организация этой работы в государственных органах и иных государственных организациях возлагается на одного из заместителей руководителя.

2. Утвердить прилагаемое Положение об организации работы с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций.

3. Совету Министров Республики Беларусь в трехмесячный срок:

обеспечить приведение актов законодательства в соответствие с настоящим Указом;

принять иные меры по реализации данного Указа.

4. Контроль за выполнением настоящего Указа возложить на Администрацию Президента Республики Беларусь.

5. Признать утратившими силу:

Указ Президента Республики Беларусь от 17 июля 1996 г. N 253 "О совершенствовании работы с руководящими кадрами в системе

государственных органов" (Собрание указов Президента и постановлений Кабинета Министров Республики Беларусь, 1996 г., N 21, ст. 509);

подпункты 1.3 и 1.4 пункта 1 Указа Президента Республики Беларусь от 24 января 1997 г. N 100 "О совершенствовании организации переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров государственных органов" (Собрание декретов, указов Президента и постановлений Правительства Республики Беларусь, 1997 г., N 3, ст. 106);

Указ Президента Республики Беларусь от 19 июля 1999 г. N 402 "О внесении дополнений в Указ Президента Республики Беларусь от 17 июля 1996 г. N 253" (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 1999 г., N 56, 1/505);

Указ Президента Республики Беларусь от 28 декабря 1999 г. N 769 "О внесении дополнений в Указ Президента Республики Беларусь от 17 июля 1996 г. N 253" (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2000 г., N 4, 1/886).

6. Настоящий Указ вступает в силу со дня его официального опубликования, за исключением пункта 9 Положения об организации работы с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций, утвержденного данным Указом, который вступает в силу с 1 января 2005 г.

Президент Республики Беларусь

А.Лукашенко

УТВЕРЖДЕНО
Указ Президента
Республики Беларусь
26.07.2004 N 354

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С РУКОВОДЯЩИМИ КАДРАМИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ И ИНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

(в ред. Указов Президента Республики Беларусь от 14.03.2005 N 122,
от 10.06.2005 N 271, от 12.01.2007 N 23, от 26.01.2007 N 46,
от 26.08.2008 N 445, от 02.06.2009 N 275, от 17.08.2010 N 427,
от 30.09.2011 N 439, от 29.11.2013 N 529, от 16.09.2019 N 343,
от 18.09.2019 N 350)

Общие положения

1. Настоящим Положением определяются порядок организации и основные направления работы с руководящими кадрами государственных органов и иных государственных организаций (далее - руководящие кадры), их резервом, за исключением руководящих кадров государственных органов системы обеспечения безопасности Республики Беларусь.

2. Организация работы с руководящими кадрами включает внедрение современных кадровых технологий, формирование действенного резерва кадров, совершенствование форм и методов подбора работников и оценку эффективности их деятельности, координацию служебного продвижения, непрерывность повышения профессионального уровня специалистов.

3. Формирование резерва руководящих кадров и организация планомерной работы с ним в системе государственного управления являются приоритетными направлениями государственной кадровой политики.

Наличие подготовленного резерва рассматривается как важнейшее условие преемственности руководящих кадров, повышения эффективности государственного управления, обеспечения устойчивого социально-экономического развития страны.

Резерв руководящих кадров и порядок работы с ним

4. Резерв руководящих кадров (далее - резерв) - это группа перспективных работников с соответствующими деловыми и личностными качествами, специально сформированная государственным органом и иной государственной организацией (далее - государственный орган (организация), должностным лицом на основе их индивидуального отбора и комплексной оценки.

5. Целью создания резерва является подготовка включенных в него лиц к занятию определенных руководящих должностей.

6. Работа с резервом включает его формирование и контроль за состоянием, подготовку зачисленных в резерв работников и продвижение их по службе.

7. Резерв 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.

8. Основными критериями зачисления кандидата в резерв являются:

результаты его практической деятельности на занимаемой должности, показатели состояния трудовой и исполнительской дисциплины, обеспечения безопасного труда в возглавляемой кандидатом отрасли (сфере деятельности, государственном органе (организации) или структурном подразделении государственного органа (организации), руководимом исполнительном и распорядительном органе на территории области, района, города, района в городе;

деловые и личностные качества кандидата, его способности к предстоящей работе, потенциальные возможности;

результаты тестирования и последней аттестации кандидата;

отзывы лиц, непосредственно работающих с кандидатом;

возраст кандидата и состояние его здоровья.

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

заместителей председателей горисполкомов (кроме Минского), райисполкомов, глав администраций районов в городах - 35 лет;

председателей горисполкомов (кроме Минского), райисполкомов, глав администраций районов в городах, заместителей председателей облисполкомов и Минского горисполкома - 40 лет;

заместителей министров, председателей государственных комитетов - 45 лет;

министров, председателей государственных комитетов, облисполкомов и Минского горисполкома, руководителей государственных организаций, подчиненных Совету Министров Республики Беларусь, - 50 лет.

10. Система комплектования резерва, порядок его использования и обновления, методы подбора включаемых кандидатов, формы их подготовки, обязанности должностных лиц, ответственных за работу с резервом, определяются государственными органами (организациями) с учетом их специфики.

11. В резерв включаются:

граждане, принявшие участие в конкурсном отборе и рекомендованные конкурсной комиссией для зачисления в кадровый резерв;

государственные служащие, уволенные в результате ликвидации государственного органа, сокращения численности работников или штата.

Конкурсная комиссия при рассмотрении вопроса о включении кандидата в резерв руководствуется критериями, определенными в пункте 8 настоящего Положения.

Состав и порядок работы конкурсной комиссии определяются руководителем государственного органа (организации).

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

13. Государственный орган (организация), должностное лицо при внесении предложений по выдвижению кандидатов в резерв представляют их анкетные данные, копии документов об образовании, характеристику с места работы.

14. Включение работников в резерв осуществляется с их согласия.

15. Резерв утверждается государственным органом (организацией), должностным лицом, в кадровые реестры которых включены соответствующие должности.

Президенту Республики Беларусь докладывается резерв на должности, включенные в кадровый реестр Главы государства, на которые он производит назначение.

16. Учет резерва осуществляется путем ведения банка данных (список, электронная база).

17. Зачисленный в резерв 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.

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

18. Для работников, зачисленных в резерв, в установленном порядке организуется подготовка, переподготовка, стажировка и повышение квалификации в Академии управления при Президенте Республики Беларусь (далее - Академия управления), в других учреждениях образования.

Для приобретения опыта работы на предполагаемой к замещению должности в установленном порядке организуется стажировка кадров, включенных в резерв.

19. Непосредственная работа с резервом возлагается на кадровую службу государственного органа (организации), которая ежегодно анализирует и оценивает:

выполнение планов мероприятий по работе с резервом;

результаты практической деятельности лиц, зачисленных в резерв.

20. В случае необходимости государственным органом (организацией), кроме резерва на конкретные руководящие должности, формируется специальная группа резерва для отбора кандидатов на любую вакантную руководящую должность.

В указанную группу резерва включаются лица, проявившие наибольшие способности к управленческой деятельности, достигшие наилучших результатов в своей работе.

Обучение лиц, входящих в специальные группы резерва, ведется многопрофильно по программе, разработанной Академией управления.

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

22. Резерв ежегодно (до 1 апреля) пересматривается. Срок пребывания работников в резерве определяется практической целесообразностью и перспективой их служебного продвижения.

23. Предложения о кандидатах в резерв на должности, включенные в кадровый реестр Главы государства, вносятся в Администрацию Президента Республики Беларусь Советом Министров Республики Беларусь, Советом Республики и Палатой представителей Национального собрания Республики Беларусь, Конституционным Судом, Верховным Судом, Государственным секретариатом Совета Безопасности Республики Беларусь, Комитетом государственного контроля, Генеральной прокуратурой, Национальным банком, Управлением делами Президента Республики Беларусь, Национальным статистическим комитетом, облисполкомами и Минским горисполкомом.

Порядок внесения таких предложений устанавливается Администрацией Президента Республики Беларусь.

24. Эффективность работы с резервом рассматривается как один из основных показателей деятельности государственного органа (организации).

Перспективный кадровый резерв

25. Перспективный кадровый резерв - это специально сформированная группа студентов учреждений высшего образования и специалистов в возрасте до 31 года, имеющих лидерские и организаторские качества, способных к управленческой деятельности в государственных органах (организациях).

26. Выдвижение кандидатов в перспективный кадровый резерв из числа студентов осуществляется руководителями учреждений высшего образования из числа специалистов в возрасте до 31 года -

руководителями организаций, в которых они работают.

Создание перспективного кадрового резерва и работа с ним проводятся республиканскими и местными органами государственного управления.

27. Формирование перспективного кадрового резерва предусматривает сбор и анализ данных о кандидатах, в том числе путем изучения актуализированной информации о гражданах, включенных в банк данных одаренной молодежи и банк данных талантливой молодежи, оценку их деловых и личностных качеств.

28. Информация о лицах, включенных в перспективный кадровый резерв, представляется руководителями соответствующих государственных органов в Академию управления, которая формирует и ведет единый перспективный кадровый резерв. Порядок представления такой информации определяется Академией управления по согласованию с Администрацией Президента Республики Беларусь.

29. Организация работы с перспективным кадровым резервом включает:

развитие лидерских качеств и творческих способностей студентов, а также специалистов в возрасте до 31 года;

планирование и осуществление профессионального развития выпускников учреждений высшего образования и специалистов в возрасте до 31 года;

мониторинг профессионального развития лиц, состоящих в перспективном кадровом резерве;

оценку эффективности подбора кандидатов в перспективный кадровый резерв и работы с ним.

30. Организационно-методическая работа с перспективным кадровым резервом осуществляется Академией управления.

31 - 42. Исключены.

Порядок подбора и назначения на должности (освобождения от должностей) руководящих кадров

43. Общее руководство работой по подбору руководящих кадров осуществляется Администрацией Президента Республики Беларусь.

Непосредственный подбор руководящих кадров, изучение их деловых и личностных качеств проводятся соответствующими государственными органами (организациями).

44. Подбор руководящих кадров предполагает:

планирование текущей и перспективной потребности государственных органов (организаций) в таких кадрах;

определение соответствия установленным требованиям деловых и личностных качеств работников, рассматриваемых на выдвижение;

оценку результатов изучения кандидатов на соответствующие должности и принятие решения о возможности их выдвижения.

45. Подбор кандидатов на должности, включенные в кадровый реестр Главы государства, осуществляется Администрацией Президента Республики Беларусь самостоятельно, а также по представлениям Совета Министров Республики Беларусь, Совета Республики и Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь, Конституционного Суда, Верховного Суда, Государственного секретариата Совета Безопасности Республики Беларусь, Комитета государственного контроля, Генеральной прокуратуры, Национального банка, Управления делами Президента Республики Беларусь, Национального статистического комитета, облисполкомов и Минского горисполкома.

Предложения о назначении на должности (освобождении от должностей), утверждении в должности, согласовании назначения на должности (освобождения от должностей), включенные в кадровый реестр Главы государства, вносятся в порядке, установленном актами законодательства.

46. Данные о кандидатах на должности, включенные в кадровый реестр Главы государства, формируются в соответствии с законодательством.

47. Предложения о кандидатурах на должности, включенные в кадровый реестр Главы государства, согласовываются с соответствующими структурными подразделениями Администрации

Президента Республики Беларусь, заместителями Главы Администрации Президента Республики Беларусь и представляются в главное управление кадровой политики Администрации Президента Республики Беларусь для организации назначения (согласования назначения, утверждения) в установленном порядке.

48. При внесении Президенту Республики Беларусь предложений о назначении (согласовании назначения), об утверждении кандидатов на должности, включенные в кадровый реестр Главы государства, направляются следующие документы:

представление государственного органа (должностного лица), вносящего предложение, в котором указывается, состоял ли кандидат на должность в резерве (при внесении кандидатуры, не состоящей в резерве, представляется соответствующее обоснование);

справка о биографических данных;

характеристика, отражающая деловые и личностные качества кандидата, его организаторские способности, умение работать с людьми;

справочно-аналитические материалы о состоянии трудовой и исполнительской дисциплины, об обеспечении безопасного труда в возглавляемой кандидатом отрасли (сфере деятельности, государственном органе (организации) или структурном подразделении государственного органа (организации), руководимом исполнительном и распорядительном органе на территории области, района, города, района в городе;

заключения Совета Министров Республики Беларусь, Администрации Президента Республики Беларусь, Государственного секретариата Совета Безопасности Республики Беларусь и других заинтересованных государственных органов (организаций) в случаях, предусмотренных актами законодательства;

проект правового акта о назначении кандидата на должность;

извещение об оформлении допуска к государственным секретам по соответствующей форме (в случаях, определенных актами законодательства);

две - три рекомендации, данные кандидату руководящими работниками;

выписка из протокола решения Межведомственной медицинской комиссии Республики Беларусь о первичном медицинском обследовании (в соответствии с перечнем должностей руководящих работников государственных органов, включенных в кадровый реестр Главы государства Республики Беларусь, подлежащих медицинскому обследованию, утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 1999 г. N 32 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 1999 г., N 7, 1/41).

Порядок формирования, хранения и использования данных о руководящих кадрах, ведения их личных дел определяется соответствующими правовыми актами государственных органов (организаций).

49. На руководящих работников, должности которых включены в кадровый реестр Главы государства, оформляются дубликаты личных дел, хранящиеся в Администрации Президента Республики Беларусь.

50. Руководящие работники, должности которых включены в кадровые реестры Совета Министров Республики Беларусь, республиканских государственных органов, облисполкомов и Минского горисполкома, иных государственных органов, назначаются на должности (освобождаются от должностей) в порядке, установленном этими органами.

51. При принятии решения о назначении кандидата на должность в случае необходимости определяются место и сроки его стажировки.

52. На освобождаемого от должности работника вносятся:

представление государственного органа (организации), должностного лица об освобождении с обоснованием причины освобождения и предложением о дальнейшем его трудоустройстве;

справка о биографических данных;

проект правового акта об освобождении от должности.

Аттестация руководящих кадров, должности которых включены в кадровый реестр Главы государства

53. Аттестация руководящих кадров, должности которых включены в кадровый реестр Главы государства, проводится в соответствии с

Законом Республики Беларусь от 14 июня 2003 года "О государственной службе в Республике Беларусь" (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2003 г., N 70, 2/953) и в порядке, определенном Президентом Республики Беларусь.

Автоматизированная информационная система электронного учета руководящих кадров, их резерва

54. Автоматизированная информационная система электронного учета руководящих кадров, их резерва (далее - АИС "Резерв") предназначена для ведения электронного учета руководящих кадров, должности которых включены в кадровые реестры Главы государства, Совета Министров Республики Беларусь, облисполкомов и Минского горисполкома, их резерва и перспективного кадрового резерва.

АИС "Резерв" состоит из:

головного уровня - информационной системы Администрации Президента Республики Беларусь, содержащей электронную базу данных руководящих кадров, должности которых включены в кадровые реестры Главы государства, Совета Министров Республики Беларусь, облисполкомов и Минского горисполкома, их резерва, перспективного кадрового резерва;

республиканского уровня - информационной системы Совета Министров Республики Беларусь, включающей систему республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Совету Министров Республики Беларусь, содержащей электронную базу данных руководящих кадров, должности которых включены в кадровый реестр Совета Министров Республики Беларусь, их резерва;

базового уровня - информационных систем облисполкомов и Минского горисполкома, включающих системы горисполкомов, райисполкомов, администраций районов в городах и содержащих электронные базы данных руководящих кадров, должности которых включены в кадровые реестры соответствующих облисполкомов, Минского горисполкома, их резерва.

55. Электронная база данных АИС "Резерв" формируется:

Администрацией Президента Республики Беларусь - в отношении руководящих кадров, должности которых включены в кадровый реестр

Главы государства, их резерва;

Аппаратом Совета Министров Республики Беларусь - в отношении руководящих кадров, должности которых включены в кадровый реестр Совета Министров Республики Беларусь, их резерва;

облисполкомами и Минским горисполкомом - в отношении руководящих кадров, должности которых включены в кадровые реестры соответствующих облисполкомов, Минского горисполкома, их резерва;

Академией управления - в отношении лиц, включенных в перспективный кадровый резерв.

56. Электронная база данных АИС "Резерв" включает следующую информацию:

о руководящих кадрах, должности которых включены в кадровые реестры Главы государства, Совета Министров Республики Беларусь, облисполкомов и Минского горисполкома, их резерва:

личную карточку (с фотографией), содержащую сведения, определенные Администрацией Президента Республики Беларусь;

справку о биографических данных;

характеристику с места работы, отражающую деловые, профессиональные и личностные качества работника, его организаторские способности, умение работать с людьми;

результаты тестирования (деловые и личностные качества, потенциальные возможности, перспективы служебного продвижения);

о лицах, включенных в перспективный кадровый резерв:

о специалистах - фамилию, имя, отчество, год рождения, место работы и занимаемую должность, в каком учреждении образования получил образование и когда, специальность (направление специальности, специализация), основания для включения в резерв, а также справку о биографических данных;

о студентах - фамилию, имя, отчество, год рождения, наименование учреждения образования, специальность (направление специальности, специализация), основания для включения в резерв.

57. Передача Советом Министров Республики Беларусь, облисполкомами и Минским горисполкомом информации о руководящих кадрах, их резерве в информационную систему Администрации Президента Республики Беларусь осуществляется с применением средств защиты информации, в том числе с использованием электронной цифровой подписи, и обязательным контролем достоверности информации.

Необходимый уровень защиты информации в базе данных АИС "Резерв" обеспечивается Академией управления с привлечением организаций, имеющих специальные разрешения (лицензии) на деятельность по технической защите информации.

58. Информация о назначении на должность (освобождении от должности), а также об изменении и (или) дополнении сведений о руководящих кадрах, их резерве передается:

Советом Министров Республики Беларусь, облисполкомами и Минским горисполкомом в информационную систему Администрации Президента Республики Беларусь - в течение 10 дней после назначения (освобождения) руководящего работника, изменения и (или) дополнения сведений о нем;

республиканскими органами государственного управления и иными государственными организациями, подчиненными Совету Министров Республики Беларусь, в информационную систему Совета Министров Республики Беларусь, а также горисполкомами, райисполкомами, администрациями районов в городах в информационные системы соответствующих облисполкомов, Минского горисполкома - в течение 7 дней после назначения (освобождения) руководящего работника, изменения и (или) дополнения сведений о нем.

59. Академия управления передает в информационную систему Администрации Президента Республики Беларусь следующие сведения:

о результатах тестирования по определению профессионально-деловых и личностных качеств, уровней профессиональных знаний, умений, навыков руководящих кадров, должности которых включены в кадровые реестры Главы государства, Совета Министров Республики Беларусь, облисполкомов и Минского горисполкома, проходящих переподготовку в Институте государственной службы Академии управления, - по состоянию на 1 мая и 1 октября, о прошедших повышении квалификации в Институте высших управленческих кадров

Академии управления - через 10 дней после завершения обучения;

о лицах, состоящих в перспективном кадровом резерве, - по состоянию на 1 апреля и 1 ноября.

60. Информация о руководящих кадрах, совершивших правонарушения, указанные в статье 8 Закона Республики Беларусь от 9 января 2006 года "О единой государственной системе регистрации и учета правонарушений" (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2006 г., N 9, 2/1191), передается немедленно после регистрации правонарушения:

Министерством внутренних дел - Главе Администрации Президента Республики Беларусь о руководящих кадрах, должности которых включены в кадровый реестр Главы государства, их резерва, Премьер-министру Республики Беларусь о руководящих кадрах, должности которых включены в кадровый реестр Совета Министров Республики Беларусь, их резерва;

управлениями внутренних дел облисполкомов, главным управлением внутренних дел Минского горисполкома - председателю соответствующего облисполкома, Минского горисполкома о руководящих кадрах, должности которых включены в кадровые реестры соответствующих облисполкомов, Минского горисполкома, их резерва.

Представленные сведения в течение двух дней передаются руководителями соответствующих государственных органов в группу сопровождения АИС "Резерв" для внесения в электронную базу данных АИС "Резерв".

61. Информационно-аналитическое и программно-техническое сопровождение всех уровней АИС "Резерв" обеспечивается Академией управления.

62. Функционирование АИС "Резерв" в Администрации Президента Республики Беларусь, Аппарате Совета Министров Республики Беларусь, республиканских органах государственного управления и иных государственных организациях, подчиненных Совету Министров Республики Беларусь, облисполкомах и Минском горисполкоме обеспечивается группами сопровождения АИС "Резерв", образованными в пределах штатной численности указанных государственных органов (организаций).

Должностные обязанности работников, обеспечивающих сопровождение АИС "Резерв" на головном, республиканском и базовом уровнях, определяются руководителями соответствующих государственных органов, иных государственных организаций на основании методических рекомендаций Академии управления.

Указанные работники обязаны сохранять конфиденциальность информации и не разглашать сведения, полученные при исполнении служебных обязанностей. Их рабочие места размещаются в отдельных помещениях, расположенных только в основных административных зданиях организации, с ограничением доступа посторонних лиц.