

ПОСТАНОВЛЕНИЕ СОВЕТА МИНИСТРОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

20 октября 2004 г. № 1304

О некоторых мерах по реализации Указа Президента Республики Беларусь от 26 июля 2004 г. № 354

Изменения и дополнения:

[Постановление](#) Совета Министров Республики Беларусь от 5 июля 2005 г. № 745 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2005 г., № 108, 5/16239);

[Постановление](#) Совета Министров Республики Беларусь от 7 февраля 2007 г. № 159 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2007 г., № 41, 5/24711);

[Постановление](#) Совета Министров Республики Беларусь от 28 марта 2007 г. № 387 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2007 г., № 81, 5/24956);

[Постановление](#) Совета Министров Республики Беларусь от 20 августа 2009 г. № 1092 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2009 г., № 209, 5/30349);

[Постановление](#) Совета Министров Республики Беларусь от 11 октября 2010 г. № 1476 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2010 г., № 248, 5/32639);

[Постановление](#) Совета Министров Республики Беларусь от 20 октября 2011 г. № 1403 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2011 г., № 119, 5/34637);

[Постановление](#) Совета Министров Республики Беларусь от 12 января 2017 г. № 22 (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 22.01.2017, 5/43213)

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» Совет Министров Республики Беларусь ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Республиканским органам государственного управления, иным государственным организациям, подчиненным Совету Министров Республики Беларусь:

до 10 декабря 2004 г. рассмотреть на заседаниях коллегий (советов) организацию работы с руководящими кадрами и утвердить мероприятия по реализации Указа Президента Республики Беларусь от 26 июля 2004 г. № 354 «О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2004 г., № 120, 1/5712);

до 1 января 2005 г. определить систему комплектования резерва кадров, порядок его использования и обновления, методы подбора включаемых кандидатов, формы их подготовки с учетом специфики своей деятельности;

до 1 декабря 2005 г. утвердить отраслевые программы «Кадры 2006-2010 годы»;

до 25 декабря 2004 г. - отраслевые программы «Кадры 2005 года» (только республиканским органам государственного управления, не имеющим утвержденных отраслевых программ «Кадры 2005 года»).

2. Установить, что:

руководители республиканских органов государственного управления, иных государственных организаций, подчиненных Совету Министров Республики Беларусь, ежегодно до 1 января вносят в Совет Министров Республики Беларусь отчеты о работе с резервом руководящих кадров (далее - резерв) за прошедший год и предложения по кандидатам в обновленный резерв на должности министров, председателей государственных комитетов (кроме государственных органов системы обеспечения безопасности Республики Беларусь), руководителей иных государственных организаций, подчиненных Совету Министров Республики Беларусь, и их заместителей, а также на другие должности, включенные в кадровый [реестр](#) Главы государства Республики Беларусь, в назначении на которые участвует Совет Министров Республики Беларусь, и включенные в кадровый [реестр](#) Совета Министров Республики Беларусь;

предложения о включении кандидатов в резерв на должности, указанные в [абзаце втором](#) настоящего пункта, рассматриваются конкурсной комиссией, состав которой определяется Премьер-министром Республики Беларусь;

резерв на должности, назначение на которые производит Совет Министров Республики Беларусь без согласования с Президентом Республики Беларусь, утверждается Премьер-министром Республики Беларусь;

предложения по кандидатам в резерв на должности, включенные в кадровый [реестр](#) Главы государства Республики Беларусь, согласовываются с Премьер-министром Республики Беларусь и вносятся в Администрацию Президента Республики Беларусь;

республиканские органы государственного управления, иные государственные организации, подчиненные Совету Министров Республики Беларусь, обеспечивают создание, ведение и поддержание в актуальном состоянии автоматизированной информационной системы электронного учета руководящих кадров, их резерва.

3. Руководителям республиканских органов государственного управления, иных государственных организаций, подчиненных Совету Министров Республики Беларусь, ежегодно не позднее 1 октября представлять в Академию управления при Президенте Республики Беларусь предложения о прохождении своими работниками подготовки, переподготовки и повышения квалификации в Академии управления при Президенте Республики Беларусь с указанием специальностей (направлений специальностей, специализаций), профилей образования, направлений образования для формирования государственного заказа на подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Предложить Академии управления при Президенте Республики Беларусь совместно с Министерством экономики, Министерством финансов на основании поступивших предложений ежегодно до 1 декабря осуществлять подготовку проекта совместного распоряжения Премьер-министра Республики Беларусь и Главы Администрации Президента Республики Беларусь об утверждении государственного заказа на подготовку, переподготовку и повышение квалификации руководящих кадров, а также лиц, включенных в резерв руководящих кадров, и лиц, включенных в единый перспективный кадровый резерв, и представлять его в Совет Министров Республики Беларусь для рассмотрения и направления в установленном порядке в Администрацию Президента Республики Беларусь.

4. Предложить Национальной академии наук Беларуси, Академии управления при Президенте Республики Беларусь совместно с Министерством экономики, Министерством финансов, Министерством труда и социальной защиты разработать и до 1 сентября 2005 г. представить в Совет Министров Республики Беларусь методику оценки эффективности управленческой деятельности руководителей республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Совету Министров Республики Беларусь.

5. Создать в 2005 году в Аппарате Совета Министров Республики Беларусь систему электронного учета резерва.

6. Определить базовыми для проведения стажировки лиц, должности которых включены в кадровый [реестр](#) Совета Министров Республики Беларусь, резервы республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Совету Министров Республики Беларусь:

Министерство сельского хозяйства и продовольствия;

Министерство труда и социальной защиты;

Министерство образования;

Министерство по налогам и сборам;

Министерство здравоохранения;

Министерство архитектуры и строительства;

Министерство промышленности;

Министерство энергетики;

Министерство финансов;

Министерство экономики;

Министерство антимонопольного регулирования и торговли;

Министерство юстиции;

Белорусский государственный концерн по нефти и химии.

7. Утвердить прилагаемые:

[Положение](#) о комплектовании резерва руководящих кадров, его подготовке, порядке использования и обновления;

Примерное [положение](#) о конкурсной комиссии по формированию резерва руководящих кадров.

Премьер-министр Республики Беларусь

С.Сидорский

УТВЕРЖДЕНО

Постановление

Совета Министров
Республики Беларусь
20.10.2004 № 1304

ПОЛОЖЕНИЕ

о комплектовании резерва руководящих кадров, его подготовке, порядке использования и обновления

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о комплектовании резерва руководящих кадров, его подготовке, порядке использования и обновления определяет систему планового комплектования резерва руководящих кадров (далее - резерв), его подготовки, порядка использования и обновления в центральных аппаратах республиканских органов государственного управления, иных государственных организациях, подчиненных Совету Министров Республики Беларусь (далее - государственные органы (организации)).

2. Государственные органы (организации) в соответствии с настоящим Положением разрабатывают и определяют систему комплектования резерва, его подготовки, порядок использования и обновления с учетом специфики своей деятельности.

3. Общими принципами работы с резервом являются:

подбор кандидатов в состав резерва по их деловым и личностным качествам, готовности к управленческой деятельности в современных условиях;

соблюдение возрастного ценза и профессионально-квалификационного уровня кандидатов на выдвижение;

гласность работы с резервом.

4. Формирование резерва в государственных органах (организациях) является обязанностью руководителя.

ГЛАВА 2 СТРУКТУРА И СОСТАВ РЕЗЕРВА

5. Структура резерва определяется в соответствии со структурой (системой) государственных органов (организаций) и включает:

должности, включенные в кадровые реестры государственных органов (организаций);

должности, включенные в кадровые реестры территориальных органов и подчиненных (входящих в состав) организаций.

В случае необходимости может формироваться специальная группа резерва.

6. На основании кадровых реестров формируется перечень должностей, для замещения которых создается резерв, утверждаемый руководителями соответствующих государственных органов (организаций).

7. В состав резерва включаются лица, отвечающие установленным законодательством Республики Беларусь критериям и рекомендованные конкурсной комиссией, в том числе:

работники государственных органов (организаций), их территориальных органов и подчиненных (входящих в состав) организаций;

государственные служащие, уволенные в результате ликвидации государственного органа (организации), сокращения численности работников или штата;

лица, состоящие в перспективном кадровом резерве.

ГЛАВА 3

ОРГАНИЗАЦИЯ ПОДБОРА КАНДИДАТОВ В РЕЗЕРВ. УТВЕРЖДЕНИЕ РЕЗЕРВА

8. Организация работы по подбору кандидатов в резерв включает:

планирование работы государственных органов (организаций) по подбору кандидатов в резерв;

определение соответствия деловых и личностных качеств лиц, рассматриваемых на выдвижение в резерв, установленным требованиям, в том числе путем изучения актуализированной информации о гражданах, включенных в банк данных одаренной молодежи и банк данных талантливой молодежи;

оценку результатов рассмотрения кандидатов на соответствующие должности и принятие решения о возможности их включения в резерв.

9. Предложения по кандидатам в резерв государственных органов (организаций) вносятся в кадровые службы руководителями структурных подразделений государственных органов (организаций), их территориальных органов и подчиненных (входящих в состав) организаций.

10. Кадровая служба государственного органа (организации) представляет в конкурсную комиссию по формированию резерва анкетные данные на кандидатов в резерв, копии документов об их образовании, характеристику, отражающую деловые и моральные качества кандидатов, результаты их практической деятельности на занимаемой должности (в возглавляемом коллективе), показатели состояния трудовой и исполнительской дисциплины, обеспечения безопасного труда в возглавляемом коллективе.

11. Конкурсные комиссии по формированию резерва руководящих кадров в установленном законодательством Республики Беларусь порядке осуществляют отбор кандидатов для включения их в состав резерва государственного органа (организации).

12. Персональный состав резерва утверждается руководителем государственного органа (организации).

13. Методы подбора кандидатов в резерв, порядок учета резерва определяются государственными органами (организациями).

13¹. Электронный учет руководящих кадров, должности которых включены в кадровые реестры [Главы](#) государства, [Совета](#) Министров Республики Беларусь,

облисполкомов и Минского горисполкома, их резерва и перспективного кадрового резерва осуществляется с помощью автоматизированной информационной системы электронного учета руководящих кадров, их резерва (далее - АИС «Резерв»).

Функционирование АИС «Резерв» в государственных органах (организациях) обеспечивается группами сопровождения АИС «Резерв», образованными в пределах штатной численности соответствующих государственных органов (организаций).

Должностные обязанности работников, обеспечивающих сопровождение АИС «Резерв», определяются руководителями соответствующих государственных органов (организаций) на основании методических рекомендаций Академии управления при Президенте Республики Беларусь.

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.

ГЛАВА 4

ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РЕЗЕРВА, ПОРЯДОК ИСПОЛЬЗОВАНИЯ И ОБНОВЛЕНИЯ РЕЗЕРВА

14. Исключен.

15. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации резерва осуществляется в Академии управления при Президенте Республики Беларусь, других учреждениях образования.

16. Лица, входящие в специальные группы резерва, осваивают образовательную программу повышения квалификации руководящих работников и специалистов в Академии управления при Президенте Республики Беларусь.

17. Лица, состоящие в резерве, при прочих равных условиях с другими претендентами на соответствующую должность пользуются преимущественным правом на занятие этой руководящей должности.

18. Кадровая служба государственного органа (организации) при наличии в государственном органе (организации) вакантных должностей вносит предложение руководителю государственного органа (организации) о назначении на эти должности лиц из числа состоящих в резерве.

19. Кадровая служба государственного органа (организации) ежегодно в IV квартале анализирует состояние резерва и вносит предложения по его обновлению.

20. Обновление резерва осуществляется в порядке, предусмотренном при его формировании.

21. Исключение из резерва, сформированного для занятия государственных должностей, производится по основаниям, предусмотренным законодательством о государственной службе.

В иных случаях основаниями для исключения из резерва являются:

привлечение лица, состоящего в резерве, к дисциплинарной ответственности;

неудовлетворительные результаты практической деятельности на занимаемой должности (в возглавляемом коллективе), низкие показатели состояния трудовой и

исполнительской дисциплины, обеспечения безопасного труда в возглавляемом коллективе;

недостаточная работа по повышению своего профессионально-квалификационного уровня;

состояние здоровья, возраст;

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

УТВЕРЖДЕНО

Постановление

Совета Министров
Республики Беларусь
20.10.2004 № 1304

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
о конкурсной комиссии по формированию резерва руководящих кадров**

**ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с [Положением](#) об организации работы с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций, утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 26 июля 2004 г. № 354 «О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2004 г., № 120, 1/5712).

2. Настоящее Положение определяет порядок создания и работы конкурсных комиссий по формированию резерва руководящих кадров (далее - конкурсная комиссия) в республиканских органах государственного управления и иных государственных организациях, подчиненных Совету Министров Республики Беларусь (далее - государственные органы (организации)).

3. Основная задача конкурсной комиссии - отбор кандидатов, способных по своим деловым и личностным качествам к замещению руководящих должностей.

**ГЛАВА 2
ПОРЯДОК СОЗДАНИЯ КОНКУРСНОЙ КОМИССИИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ
РЕЗЕРВА РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ**

4. Конкурсные комиссии создаются в государственных органах (организациях) и утверждаются решениями руководителей этих государственных органов (организаций).

5. В состав конкурсных комиссий включаются руководящие работники государственного органа (организации), высококвалифицированные специалисты, научные работники. Численный состав конкурсной комиссии должен быть не менее пяти человек. Состав конкурсной комиссии обновляется по мере необходимости. Члены конкурсной комиссии несут ответственность за объективность принятого решения и конфиденциальность информации.

6. Председателем конкурсной комиссии назначается заместитель руководителя государственного органа (организации), на которого возложена организация работы с кадрами, а заместителем председателя - руководитель кадровой службы государственного органа (организации).

7. Работу конкурсной комиссии обеспечивает кадровая служба государственного органа (организации).

ГЛАВА 3

ПОРЯДОК РАБОТЫ КОНКУРСНОЙ КОМИССИИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ РЕЗЕРВА РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ

8. Заседания конкурсной комиссии проводятся по мере необходимости обновления резерва руководящих кадров (далее - резерв). Периодичность определяется руководителем государственного органа (организации) по представлению руководителя кадровой службы.

9. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух третей ее состава.

Решение конкурсной комиссии принимается открытым голосованием и оформляется протоколом, который подписывается председателем и присутствующими на заседании членами конкурсной комиссии. 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.

10. Для зачисления в резерв в конкурсную комиссию на каждого кандидата кадровой службой государственного органа (организации) представляются:

справка о биографических данных;

копии документов об образовании, заверенные нотариально или кадровыми службами по месту работы;

характеристика с места работы, отражающая деловые и моральные качества кандидата, результаты его практической деятельности на занимаемой должности (в возглавляемом коллективе), показатели состояния трудовой и исполнительской дисциплины, обеспечения безопасного труда в возглавляемом коллективе.

11. Конкурсная комиссия:

рассматривает представленные на кандидата в резерв материалы;

проводит собеседование с кандидатом для выявления деловых и личностных качеств, уровня знаний и навыков кандидата.

12. Конкурсная комиссия при отборе кандидатов для зачисления в резерв 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 тестирования и последней аттестации кандидата;

отзывами лиц, непосредственно работающих с кандидатом;

возрастом кандидата и состоянием его здоровья.

13. После всестороннего анализа сведений о кандидате для зачисления в резерв, в том числе путем изучения актуализированной информации о гражданах, включенных в банк данных одаренной молодежи и банк данных талантливой молодежи, конкурсная комиссия принимает решение:

рекомендуется для зачисления в резерв (с указанием конкретной руководящей должности);

рекомендуется для зачисления в специальную группу резерва;

не соответствует требованиям, предъявляемым к должности, для занятия которой он может быть зачислен в резерв.

14. Решение конкурсной комиссии, оформленное в виде протокола заседания, с документами, представленными в соответствии с [пунктом 10](#) настоящего Положения, передаются в десятидневный срок в кадровую службу государственного органа (организации).

15. На основании имеющегося решения конкурсной комиссии, а также заключения кадровой службы руководитель государственного органа (организации) принимает решение о зачислении кандидата в резерв.