

Утверждено
решением исполкома
Всеудмуртской ассоциации
«Удмурт Кенеш»
от «___» _____ 2017 г.

Положение

о формировании, подготовке и продвижению резерва кадров
межрегиональной общественной организации
«Всеудмуртская ассоциация «Удмурт Кенеш»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с уставной целью Всеудмуртской ассоциации «Удмурт Кенеш» (далее – Ассоциация) и определяет порядок формирования и подготовки резерва национальных (удмуртских) кадров Удмуртской Республики (далее - Резерв национальных кадров УР) для выдвижения во все сферы общественной жизни Удмуртской Республики:

- социальную (здравоохранение, социальное обеспечение, коммунальное обслуживание);
- экономическую (производство, распределение, потребление, обмен);
- политическую (органы государственной власти и местного самоуправления, политические партии, общественно-политические организации и движения);
- духовную (наука, искусство, культура, право, образование).

2. Основными **задачами** формирования Резерва национальных кадров УР являются:

- формирование национальных кадров, способных активно участвовать в процессах социально-экономического, политического и духовного развития Удмуртской Республики;
- содействие **целевой** подготовке Резерва национальных кадров УР, своевременному их выдвижению и продвижению;
- содействие **эффективному использованию потенциала национальных кадров**, пропаганде достижений удмуртов во всех сферах общественной жизни Удмуртской Республики.

3. Выделяются **два уровня** Резерва национальных кадров:

- республиканский уровень (Резерв национальных кадров УР) формируется и используется в соответствии с настоящим Положением;
- муниципальный уровень (Резерв национальных кадров МО) формируется и используется в соответствии с Положением, принятым городским (районным) отделением Ассоциации.

Формирование Резерва национальных кадров обоих уровней осуществляется одновременно в соответствии с настоящим Положением.

4. Резерв национальных кадров УР – это группа наиболее образованных, ярких, перспективных, легко обучаемых школьников, студентов, руководителей и специалистов, обладающих потенциальными возможностями и способностями развития, проявивших себя в процессе учебы, профессиональной или общественной деятельности, успешно прошедших конкурсный отбор на включение в Резерв национальных кадров УР и целевую подготовку в соответствии с настоящим Положением.

5. Выделяются **две категории** Резерва национальных кадров УР:

- оперативный Резерв национальных кадров – резерв руководителей, специалистов, готовых без какого-либо дополнительного обучения приступить к работе немедленно или в ближайшем будущем.

- перспективный Резерв национальных кадров составляют ученики и студенты учреждений общеобразовательного, среднего профессионального и высшего образования, молодые специалисты различных сфер общественной жизни, нуждающиеся в дополнительном обучении, в том числе – по программе **целевой** подготовки.

6. Резерв национальных кадров формируется по **двум целевым** группам:

- управленческая деятельность – лиц, имеющих лидерские качества и организаторские способности для работы в той или иной сфере общественной жизни Удмуртской Республики;

- творческая деятельность – лиц, имеющих талант в той или иной сфере общественной жизни Удмуртской Республики.

7. Принципы формирования Резерва национальных кадров: открытость, прозрачность, конкурентность, добровольность, объективность оценки при включении в резерв и выдвижении, эффективность использования резерва.

8. Состав Резерва национальных кадров формируется (при необходимости, пересматривается и обновляется) ежегодно.

2. Порядок формирования списка Резерва национальных кадров УР

1. Формирование резерва национальных кадров УР – это процесс целенаправленного набора лиц, обладающих потенциальными

возможностями и способностями в управленческой и (или) творческой сфере деятельности, содействие их профессиональному развитию, выдвижению во все сферы общественной жизни Удмуртской Республики, дальнейшему продвижению и пропаганде достижений.

2. Формирование Резерва национальных кадров УР осуществляется по результатам конкурсного отбора.

3. В конкурсе могут принимать участие лица, рекомендованные:

- городскими и районными отделениями Ассоциации,
- Удмуртскими республиканскими организациями всех сфер общественной жизни, отделениями федеральных организаций.

4. Для проведения конкурсного отбора образуются 4 конкурсных комиссии (далее – Комиссии):

- первая Комиссия – по отбору кандидатур в Резерв национальных кадров УР для последующего их представления **в сферу управленческой деятельности**: в органы государственной власти и местного самоуправления, экономическую сферу (республиканские организации сферы промышленности, агропромышленного комплекса, строительства, транспорта, торговли и другие). Комиссию возглавляет Президент Ассоциации;

- вторая Комиссия – по отбору кандидатур в Резерв национальных кадров УР для последующего их представления в политические партии и общественные организации, в сферу творческой и управленческой деятельности в отраслях искусства, культуры и туризма. Комиссию возглавляет Вице-президент Ассоциации в соответствии с распределением обязанностей;

- третья Комиссия – по отбору кандидатур в Резерв национальных кадров УР для последующего их представления в сферу творческой и управленческой деятельности в отраслях образования и науки, социальной защиты населения, семейной политики и здравоохранения. Комиссию возглавляет Вице-президент Ассоциации в соответствии с распределением обязанностей;

- четвертая Комиссия – по отбору кандидатур в Резерв национальных кадров УР для последующего их представления в сферу творческой и управленческой деятельности в отраслях печати, массовых коммуникаций, информационных технологий, спорта, физической культуры и молодежной политики. Комиссию возглавляет Вице-президент Ассоциации в соответствии с распределением обязанностей.

5. В состав первой Комиссии входит **член исполкома Ассоциации, ответственный за организацию работы с национальными кадрами**, эксперты

из числа руководителей и специалистов органов государственной власти и местного самоуправления, соответствующей экономической сферы деятельности (промышленности, агропромышленного комплекса, строительства, транспорта, торговли и других). Количество экспертов по каждой сфере деятельности должно быть не менее двух.

6. В состав второй, третьей и четвертой Комиссий входят члены Рабочих групп, утвержденные решением исполкома Ассоциации (далее – Рабочие группы), а также эксперты из числа руководителей и специалистов из соответствующих сфер и отраслей деятельности. Количество экспертов по каждой сфере и отрасли деятельности должно быть не менее двух.

7. Организацию работы Комиссий по отбору кандидатур в состав Резерва национальных кадров УР обеспечивают:

- первой Комиссии – [член исполкома Ассоциации, ответственный за организацию работы с национальными кадрами](#);
- второй Комиссии – Рабочая группа по этнополитике и праву, культуре;
- третьей Комиссии – Рабочая группа по образованию и языковому праву, семейной политике и здравоохранению;
- четвертой Комиссии – Рабочая группа по СМИ и информационным технологиям, по молодежной политике.

8. Конкурсный отбор в Резерв национальных кадров УР проводится в три этапа:

первый этап – принятие решения исполкомом Ассоциации о проведении конкурсного отбора в Резерв национальных кадров УР, прием документов от участников конкурса;

второй этап - проведение конкурсных испытаний;

третий этап - утверждение обобщенного Резерва национальных кадров УР на заседании исполкома Ассоциации.

Общее время формирования списка Резерва национальных кадров УР (с момента принятия решения исполкомом Ассоциации о проведении конкурсного отбора и до внесения в исполком Ассоциации списка Резерва национальных кадров УР) составляет 90 календарных дней.

9. На первом этапе исполком Ассоциации по предложению [члена исполкома Ассоциации, ответственного за организацию работы с национальными кадрами](#) (готовит проект решения исполкома) принимает решение о начале конкурсного отбора в Резерв национальных кадров УР и Резерв национальных кадров МО.

10. Решение исполкома Ассоциации о начале конкурсного отбора направляется главам муниципальных образований городов и районов Удмуртской Республики, в городские и районные отделения Ассоциации,

размещается на официальном сайте Ассоциации в сети "Интернет", публикуется в СМИ.

11. Во всех информационных сообщениях указываются: перечень необходимых документов для участия в конкурсе, место и время их приема от участников конкурса, срок, до истечения которого принимаются указанные документы, контактные данные для получения консультаций.

12. С целью оповещения населения о проведении конкурса по отбору в Резерв национальных кадров УР, а также выявления участников конкурса и подготовки их списков городские и районные отделения Ассоциации в течение 10 календарных дней со дня опубликования решения исполкома Ассоциации доводят это решение до руководителей организаций:

- органов местного самоуправления городов (районов), Камбарского городского и сельских поселений и их структурных подразделений;

- предприятий промышленности, агропромышленного комплекса, строительства, транспорта, торговли и других организаций экономической сферы;

- территориальных отделений политических партий и общественных организаций, молодежного парламента;

- учреждений сферы образования и науки, здравоохранения, искусства, культуры, социальной защиты населения, семейной политики, спорта, физической культуры и других.

13. В течение 40 календарных дней со дня опубликования решения исполкома Ассоциации городские и районные отделения Ассоциации через вышеуказанных руководителей организаций (их представителей):

- обеспечивают сбор документов от участников конкурса;

- проводят проверку полноты представленных кандидатами документов;

- утверждают (пересматривают, обновляют) Резерв национальных кадров МО по всем сферам и отраслям общественной жизни в соответствии со своим Положением о формировании резерва;

- утверждают списки наиболее подготовленных кандидатов по всем сферам и отраслям общественной жизни для направления в Резерв национальных кадров УР (в том числе из состава Резерва национальных кадров МО);

- при этом списки составляются двух видов: для включения в состав оперативного резерва и для включения в состав перспективного резерва;

- направляют списки кандидатов для участия в конкурсном отборе в Резерв национальных кадров УР и их документы в офисы Ассоциации (г. Ижевск, Площадь 50 лет Октября, д. 15, комнаты 213, 215).

14. Кандидат, изъявивший желание участвовать в конкурсном отборе,

представляет непосредственно в офисы Ассоциации либо в городское (районное) отделение Ассоциации следующие документы:

- личное заявление на бумажном носителе (форма заявления в Приложении 1);
- анкету (форма анкеты в Приложении 2),
- характеристику-рекомендацию образовательного учреждения, в котором учится кандидат, либо характеристику-рекомендацию трудового или творческого коллектива, политической партии, общественной организации, в которой трудится кандидат (в произвольной форме).

15. Второй этап включает в себя сбор документов в Комиссиях и проведение конкурсных испытаний Комиссиями. Конкурсные испытания включают в себя индивидуальное собеседование с кандидатом и (или) другие испытания по решению Комиссии.

16. Работники офисов Ассоциации в течение 1-5 календарных дней со дня поступления документов от городских (районных) отделений Ассоциации либо непосредственно от участников конкурса направляют их в соответствующие Комиссии (члену исполкома Ассоциации, ответственному за организацию работы с национальными кадрами, Рабочие группы по принадлежности).

17. Член исполкома Ассоциации, ответственный за организацию работы с национальными кадрами, Рабочие группы с момента поступления документов из офисов Ассоциации проводят следующую работу по проведению конкурсных испытаний в Комиссиях:

- в течение 10 календарных дней составляют список участников конкурса на заседании своей Комиссии и представляют его руководителю Комиссии для согласования даты проведения конкурса (не позднее, чем через 10 календарных дней после представления списков);
- не позднее, чем за 7 календарных дней до дня проведения конкурсного отбора оповещают участников конкурса о дате и месте его проведения;
- по итогам конкурсного отбора на заседании Комиссии составляют списки в оперативный и перспективный Резерв национальных кадров УР по своему направлению;
- в течение 5 календарных дней со дня проведения конкурсного отбора представляют указанные списки члену исполкома Ассоциации, ответственному за организацию работы с национальными кадрами.

18. Полученные из Комиссий списки член исполкома Ассоциации, ответственный за организацию работы с национальными кадрами, в течение 5 календарных дней обобщает и составляет проекты единых списков оперативного и перспективного Резервов национальных кадров УР и вносит

их на утверждение исполкома Ассоциации.

19. На третьем этапе исполком Ассоциации рассматривает представленные кандидатуры и утверждает оперативный и перспективный Резервы национальных кадров УР.

20. Утвержденные списки Резерва национальных кадров УР размещаются на официальном сайте Ассоциации в сети "Интернет", публикуются в СМИ.

3. Подготовка лиц, состоящих в Резерве национальных кадров УР, продвижение Резерва национальных кадров УР

1. **Подготовка** лиц, состоящих в Резерве национальных кадров УР – это выработка у них необходимых для управленческой либо творческой деятельности профессиональных и личностных характеристик.

2. **Продвижение** Резерва национальных кадров УР – это совокупность средств и методов, применяемых Ассоциацией для последовательного должностного продвижения национальных кадров различных ступеней (должностей, рабочих мест, положений в коллективе) во всех сферах общественной жизни Удмуртской Республики.

Различаются два вида должностного продвижения:

- а) продвижение по линии управленческой деятельности;
- б) продвижение по линии творческой деятельности.

3. Одним из важных инструментов подготовки и продвижения лиц, включенных в Резерв национальных кадров УР, является повышение их профессионального уровня (профессиональное развитие).

4. Профессиональное развитие лица, включенного в Резерв национальных кадров УР, осуществляется по индивидуальному плану профессионального развития, который составляется им по согласованию с руководителем организации, в которой трудится (учится) и с учетом:

- личных пожеланий;
- специфики сферы деятельности и рекомендаций организации, в которой он трудится (учится);
- рекомендаций Комиссии;
- рекомендаций исполкома Ассоциации.

5. Индивидуальный план профессионального развития может включать в себя:

- обучение в учреждениях среднего профессионального и высшего образования;

- дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка или повышение квалификации) с целью дальнейшего улучшения профессиональных знаний и навыков;

- стажировку в учреждениях, организациях, в том числе – органах государственной власти и местного самоуправления, предполагающую получение практических навыков и опыта;

- **самообразование** - повышение теоретических знаний по специальным дисциплинам, которые необходимы для эффективной работы в избранной сфере деятельности;

- участие в мероприятиях, проводимых организацией, в которой он трудится (учится), Ассоциацией, ее городскими (районными) отделениями, в том числе – форумах, конференциях, круглых столах, выставках, творческих встречах и других;

- другие образовательные формы, методы и технологии профессионального развития.

6. Финансовое обеспечение профессионального развития может осуществляться за счет личных средств лица, включенного в Резерв национальных кадров УР, средств организации (учебного заведения), в которой он трудится (учится), бюджета Удмуртской Республики, бюджета муниципального образования.

7. Исполком Ассоциации одновременно с утверждением Резерва национальных кадров УР утверждает смету расходов на его профессиональное развитие. В случае необходимости, исполком вносит предложения в органы государственной власти и местного самоуправления **по целевой подготовке** отдельных лиц, включенных в Резерв национальных кадров УР, за счет средств бюджета Удмуртской Республики или местных бюджетов.

8. **Продвижение** лиц, включенных в Резерв национальных кадров УР, осуществляется через такие механизмы, как:

- 1) содействие целевой подготовке резерва национальных кадров;

- 2) ежегодное направление исполкомом Ассоциации списков лиц из состава Резерва национальных кадров УР, наиболее подготовленных к замещению соответствующих должностей:

- в органы государственной власти УР;

- в политические партии, общественные организации, творческие союзы;

- в республиканские организации экономической, социальной, духовной сфер деятельности.

При этом в сопроводительных документах к спискам Резерва национальных кадров УР по каждой кандидатуре указывается цель представления:

- для привлечения к участию в выборах,
- для привлечения к участию в конкурсных отборах,
- для назначения на вакантные должности,
- для включения в резерв управленческих кадров,
- для включения в резерв государственной гражданской службы,
- для включения в резерв политических партий,
- для включения в резерв общественных,
- для включения в резерв творческих союзов и другие.

4. Заключительные положения

1. **Исключение** из резерва национальных кадров УР осуществляется исполкомом Ассоциации по предложениям соответствующих Комиссий по следующим основаниям:

- назначения на должность, на которую он состоит в резерве;
- отказа от предложения по замещению вакантной должности;
- неисполнение индивидуального плана профессионального развития;
- мотивированной личной просьбы;
- по состоянию здоровья.

2. Информирование о деятельности по формированию и использованию резерва национальных кадров осуществляется путем размещения на официальном сайте Ассоциации в сети "Интернет", публикаций в СМИ информации следующего содержания:

- **Положение** о формировании, подготовке и **продвижению** резерва национальных кадров Удмуртской Республики;
- список лиц, состоящих в Резерве национальных кадров УР;
- информация о назначениях (выборах) лиц, состоящих в Резерве национальных кадров УР.