



ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ ТЫВА

Агентство по обеспечению деятельности в области гражданской обороны,
защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и спасения на водах
на территории Республики Тыва

П Р И К А З

" 17 " ноября 2016г.

г. Кызыл

№ 161

Об утверждении порядка формирования кадрового резерва Агентства ГО и ЧС Республики Тыва должности

В целях своевременного обеспечения Агентства ГО и ЧС Республики Тыва, высококвалифицированными специалистами, своевременного замещения вакансий по должностям и снижения рисков при назначении работников, а также мотивации карьерного роста работников и дополнительного стимулирования их на повышение образовательного уровня и профессиональной подготовки, приказываю:

1. Утвердить:

- порядок формирования кадрового резерва Агентства ГО и ЧС Республики Тыва, согласно приложению № 1;
- типовую форму списка кандидатов, включенных в кадровый резерв Агентства ГО и ЧС Республики Тыва, согласно приложению № 2 к настоящему приказу.
- типовую форму карточки кандидата, включенного в кадровый резерв для замещения вакантных должностей Агентства ГО и ЧС Республики Тыва, согласно приложению № 3 к настоящему приказу

2. Начальнику отдела кадрового обеспечения, делопроизводства и режима Скомороховой С.Б. довести настоящий приказ до работников, в соответствии с порядком, установленным Регламентом работы Агентства ГО и ЧС Республики Тыва.

3. Настоящий приказ подлежит официальному опубликованию и размещению на официальном сайте Агентства ГО и ЧС Республики Тыва в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по адресу: <http://agochs.tuva.ru/> и вступает в силу через десять дней после размещения на официальном сайте.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на ~~начальника~~ отдела кадрового обеспечения, делопроизводства и режима Скоморохову С.Б.

Заместитель директора

С. Монгуш

ПОЛОЖЕНИЕ о порядке формирования кадрового резерва Агентства ГО и ЧС Республики Тыва

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования кадрового резерва Агентства ГО и ЧС Республики Тыва и порядок работы с лицами, включенными в кадровый резерв Агентства.

1.2. Резерв кадров - это специально сформированная и подготовленная группа специалистов, способных по своим профессиональным, деловым и личным качествам к замещению вакантных должностей более высокого уровня.

1.3. Формирование кадрового резерва Агентства ГО и ЧС Республики Тыва осуществляется в следующих целях:

- своевременного обеспечения Агентства ГО и ЧС Республики Тыва высококвалифицированными специалистами;
- своевременного замещения вакансий по должностям;
- снижения рисков при назначениях работников;
- мотивации карьерного роста работников и дополнительного стимулирования их на повышение образовательного уровня и профессиональной квалификации.

1.4. Включение в кадровый резерв производится на основании письменного заявления кандидата о выдвижении на одну из должностей кадрового резерва или ходатайства от непосредственного руководителя для включения своего сотрудника, который полностью подходит по личностным и профессиональным качествам в кадровый резерв Агентства

1.5. Кадровый резерв формируется ежегодно, с учетом прогноза текущей и перспективной потребности.

2. Формирование кадрового резерва

2.1. Формирование резерва кадров включает в себя:

- .- анализ потребности в резерве кадров;
- выявление работников, имеющих потенциал для занятия вышестоящих должностей, квалификационный отбор;
- оформление и утверждение списков резерва кадров.

2.2. На одну должность может быть представлено не более трех кандидатов на место по каждой категории должностей. Допускается зачисление одного специалиста в резерв по различным (не более двух) вакантным должностям.

2.3. Принципы формирования кадрового резерва:

- объективность (оценка профессиональных и личностных качеств и результатов профессиональной деятельности кандидатов для зачисления в кадровый резерв);

- зачисление в кадровый резерв осуществляется в соответствии с личными способностями, уровнем профессиональной подготовки, результатами профессиональной деятельности и на основе равного подхода к кандидатам;

- добровольность включения и нахождения в кадровом резерве;

- гласность в формировании и работе с кадровым резервом.

2.4. По источникам формирования кадровый резерв делится на внутренний и внешний.

- внутренний резерв формируется из работников Агентства. Формирование и использование внутреннего кадрового резерва имеет первостепенное значение и играет решающую роль при подборе, отборе и подготовке работников на вакантные должности.

- внешний резерв представлен потенциальными кандидатами, которые не являются работниками Агентства. Подбор внешнего резерва может проводиться без наличия вакансий, в целях сбора информации о потенциальных кандидатах, имеющих на рынке труда, для составления внешнего кадрового резерва.

2.5. Ведение кадрового резерва осуществляется отделом кадрового обеспечения, делопроизводства и режима на бумажном и электронном носителях.

3. Порядок формирования кадрового резерва

3.1. При отборе кандидатов в резерв следует учитывать:

- уровень образования;

- состояние здоровья (способность выполнять трудовую функцию в полном объеме);

- стаж работы по профессии и на вышестоящей должности соответствующей категории;

- квалификационные требования по планируемой должности.

3.2. Для проведения отбора рекомендуется использование следующих методов:

- анализ документов (анкетных данных, документов об образовании и повышении квалификации, автобиографий, характеристик, результатов аттестаций, отчетов и др.);

- оценка качества труда (результаты труда, тщательность выполнения заданий, надежность, рациональность, экономичность);

- собеседование (для выявления стремлений, мотивов поведения, потребностей и иных сведений, имеющих значение для принятия решения о включении в резерв).

3.3. Если кандидат отвечает вышеперечисленным качествам и против его зачисления в резерв нет возражения со стороны руководства, на него заводится карточка кандидата, и он заносится в список резерва на выдвижение (приложение 2,3).

3.4. Назначение на руководящую должность лиц, включенных в кадровый резерв на замещение конкретной должности, осуществляется в случае образования вакансии по данной должности.

3.5. При отсутствии кандидатов или признании кандидатов на конкретную должность не соответствующими требованиям, установленными настоящим положением, кадровый резерв на замещение должностей на эту должность не формируется.

4. Организация работы с внутренним кадровым резервом

4.1. Работа с кадровым резервом включает систематическое изучение, анализ факторов, влияющих на профессиональный рост кадров, обучение, повышение квалификации лиц, находящихся в составе кадрового резерва.

4.2. При подготовке кандидатов, включенных в состав кадрового резерва могут осуществляться мероприятия, обеспечивающие приобретение кандидатом, включенным в состав кадрового резерва, необходимых теоретических и практических знаний и навыков, более глубокое освоение им характера будущей работы, выработку организаторских навыков руководства.

4.3. К мероприятиям, указанным в пункте 5.1 настоящего Положения относятся:

- привлечение к участию в работе конференций, совещаний, семинаров, рабочих групп, оргкомитетов с целью ознакомления с новейшими достижениями по областям знаний и получения практических навыков в соответствии со специализацией резервной должности, на замещение которой кандидат включен в кадровый резерв;

- поручение решения отдельных вопросов в соответствии со специализацией резервной должности, на замещение которой кандидат включен в кадровый резерв.

5. Организация работы с внешним кадровым резервом

5.1. В случае возникновения необходимости замещения вакантной должности, руководитель Управления или отдела Агентства подает заявку (устную или письменную) в отдел кадров Агентства и формулирует требования к соискателю на подбор персонала.

5.2. Отбор поступающих резюме осуществляется посредством анализа резюме и выбора кандидатов, наиболее соответствующих требованиям к вакантной должности.

5.3. Отобранные резюме предоставляются лицу, представившему заявку.

5.4. Собеседование с кандидатом проводится в присутствии специалиста отдела кадров, лица, представившего заявку, и другими лицами при необходимости. В ходе собеседования происходит уточнение информации, предоставленной соискателем в резюме и отбор кандидатов наиболее соответствующих требованиям, указанным в заявке. С целью получения более полной информации о соискателе может проводиться тестирование.

5.6. Лицо, представившее заявку, объявляет о своем решении относительно кандидата.

5.7. Работник, зачисленный в резерв на выдвижение, может быть направлен на стажировку. Стажировка организуется для приобретения навыков и выполнения работником новых должностных обязанностей.

6. Исключение из резерва кадров

6.1. Исключение кандидата из кадрового резерва производится в следующих случаях:

- назначения работника на вакантную должность, если дальнейшее выдвижение не планируется;
- совершения работником грубого или неоднократных нарушений трудовой дисциплины;
- неоднократных фактов недобросовестного отношения работника к исполнению должностных обязанностей;
- привлечения к уголовной ответственности;
- подачи личного заявления об исключении из списка кадрового резерва;
- увольнения;
- отказа от замещения предлагаемой вакантной должности.

Карточка кандидата, включенного в кадровый резерв для замещения
вакантных должностей Агентства ГО и ЧС Республики Тыва

1. Ф.И.О. _____
2. Место работы, должность _____
3. Адрес _____
4. Должность, на которую включается в кадровый резерв _____
5. Кем выдвинут в резерв _____
6. Число, месяц, год рождения _____
7. Стаж работы в организации _____
8. Образование _____
9. Наименование и дата окончания учебного заведения _____
10. Квалификация по диплому _____
11. Ученая степень, звание /дата присвоения/ _____
12. Дополнительное образование _____
13. Поощрения и взыскания (кем и когда вынесены) _____
14. Общественная деятельность (Участие в работе общественных организаций и т.п.) _____
15. Награды (наименование и дата награждения) _____
17. Домашний адрес _____
18. Телефон (служебный и домашний) _____

Подпись кандидата: _____

Приложение № 3
к Положению о порядке формирования
кадрового резерва Агентства ГО и ЧС РТ
№ 167 от « 17 » 2016г.

Список кандидатов, включенных в состав кадрового резерва
Агентства ГО и ЧС Республики Тыва

[illegible]