

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI  
VAZIRLAR MANKAMASINING  
QARORI**



**ПОСТАНОВЛЕНИЕ  
КАБИНЕТА МИНИСТРОВ  
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

« 14 » декабря 2018 у.

№ 1018

Toshkent sh.

**Об утверждении Положения о порядке формирования резерва управленческих кадров из числа финалистов Республиканского конкурса по отбору перспективных управленческих кадров «Тараккиёт»**

Во исполнение постановления Президента Республики Узбекистан от 30 мая 2018 года № ПП–3755 «О мерах по созданию современной системы отбора на конкурсной основе перспективных управленческих кадров», в целях эффективного использования потенциала перспективных управленческих кадров и формирования кадрового резерва органов государственного и хозяйственного управления, органов государственной власти на местах и других государственных органов Кабинет Министров **постановляет**:

1. Утвердить Положение о порядке формирования резерва управленческих кадров из числа финалистов Республиканского конкурса по отбору перспективных управленческих кадров «Тараккиёт» согласно приложению.

2. Определить, что:

органы государственного и хозяйственного управления, органы государственной власти на местах (далее – государственные организации) обеспечивают включение в кадровый резерв не менее трех финалистов конкурса и их первоочередное трудоустройство на вакантные, как правило, руководящие должности в центральном аппарате и структурных подразделениях соответствующей государственной организации;

финалистам Республиканского конкурса по отбору перспективных управленческих кадров «Тараккиёт» (далее – конкурс) при трудоустройстве в государственные организации выплачивается надбавка в размере 10 процентов должностного оклада за счет средств соответствующей государственной организации в течение первых 12 месяцев со дня приема на работу.

3. Министерству занятости и трудовых отношений, Министерству инновационного развития Республики Узбекистан, Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан организовать осуществление постоянного мониторинга за трудоустройством и профессиональным продвижением финалистов конкурса в государственных организациях.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на министра занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан Кудбиева Ш.Д. и министра инновационного развития Республики Узбекистан Абдурахмонова И.Ю.

**Премьер-министр  
Республики Узбекистан**



**А. Арипов**

Приложение  
к постановлению Кабинета Министров  
от «14» декабря 2018 г. №1018

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке формирования резерва управленческих кадров из числа**  
**финалистов Республиканского конкурса по отбору перспективных**  
**управленческих кадров «Тараккиёт»**

**Глава 1. Общие положения**

1. Настоящее Положение определяет порядок формирования органами государственного и хозяйственного управления, органами государственной власти на местах (далее – государственные организации) резерва управленческих кадров (далее – кадровый резерв) из числа финалистов Республиканского конкурса по отбору перспективных управленческих кадров «Тараккиёт» (далее – конкурс).

2. Финалисты конкурса подлежат зачислению в кадровый резерв государственной организации без прохождения процедур отбора в кадровый резерв, предусмотренных для других категорий граждан (работников), и имеют право на внеконкурсный прием (назначение) на вакантную, как правило, руководящую должность управленческого персонала, соответствующую сферам номинирования в конкурсе.

3. Пребывание финалиста конкурса в кадровом резерве государственной организации не может превышать трех лет со дня размещения Республиканской комиссией по организации проведения республиканского конкурса по отбору перспективных управленческих кадров «Тараккиёт» (далее – Республиканская комиссия) результатов конкурса на специальном веб-сайте «[taraqiyot-tanlov.uz](http://taraqiyot-tanlov.uz)».

4. Если финалист конкурса зачислен в кадровый резерв государственной организации, в которой он уже занимает какую-либо должность, он пользуется преимущественным правом на повышение в должности при открытии вакансии, соответствующей сфере его номинирования.

5. Финалист конкурса одновременно может состоять в кадровом резерве не более чем в двух государственных организациях, включая организацию, с которой он состоит в трудовых отношениях.

6. Финалистам конкурса при трудоустройстве в государственные организации выплачивается надбавка в размере 10 процентов к должностному окладу за счет средств соответствующих государственных организаций в течение первых 12 месяцев со дня приема на работу.

**Глава 2. Зачисление в кадровый резерв**

7. Перечень должностей государственной организации, на которые формируется кадровый резерв с участием финалистов конкурса, определяется кадровой службой государственной организации ежегодно не позднее 1 декабря отдельно по должностям: руководителей (заместителей руководителей) государственной организации;

руководителей (заместителей руководителей) структурных подразделений государственной организации;

руководителей (заместителей руководителей) территориальных подразделений;

начальников (заместителей начальников) главных управлений, управлений, отделов, секторов и главных специалистов центрального аппарата государственной организации.

Перечень должностей государственной организации, на которые формируется кадровый резерв, подлежит опубликованию на официальном веб-сайте государственной организации, кроме случаев, если режимом ее функционирования предусмотрено иное.

#### 8. Государственная организация:

на основе сведений Республиканской комиссии, размещенных на специальном веб-сайте «[taraqiyot-tanlov.uz](http://taraqiyot-tanlov.uz)», формирует персональный список финалистов конкурса для зачисления в кадровый резерв на замещение в данной организации должностей, предусмотренных пунктом 7 настоящего Положения;

в письменной форме направляет в адрес финалистов персональное предложение (оферту) о зачислении в кадровый резерв на замещение должностей, предусмотренных пунктом 7 настоящего Положения, или при наличии соответствующих вакансий предложение о трудоустройстве (приеме на работу) с указанием предлагаемых должностей и основных условий трудового договора по каждой должности.

9. После получения письменного согласия финалиста конкурса на зачисление в кадровый резерв государственная организация издает распорядительный акт (приказ) о включении данного лица в состав кадрового резерва и копию этого акта направляет финалисту конкурса.

При согласии финалиста конкурса на трудоустройство на вакантную должность в государственной организации с ним в течение трех рабочих дней заключается трудовой договор в установленном порядке.

Письменное согласие либо отказ финалиста конкурса от предложения о зачислении в кадровый резерв и (или) трудоустройстве на вакантную должность может быть направлен в адрес государственной организации в электронной форме.

Отсутствие письменного согласия финалиста конкурса на зачисление в кадровый резерв и (или) на трудоустройство на вакантную должность в течение двух месяцев после направления в его адрес персонального предложения (оферты) рассматривается как отказ от предложения.

### **Глава 3. Пребывание в кадровом резерве**

10. Непосредственная работа с лицами из числа финалистов конкурса, зачисленных в кадровый резерв, осуществляется кадровой службой государственной организации.

Руководитель государственной организации осуществляет общее руководство и несет ответственность за работу с кадровым резервом.

11. Работа с кадровым резервом проводится в соответствии с программой государственной организации по профессиональному развитию работников, утверждаемой руководителем государственной организации.

Программа государственной организации по профессиональному развитию работников формируется на основе индивидуальных планов повышения профессионализма и развития управленческих навыков (далее – индивидуальный план), в котором должны быть предусмотрены конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение лицом, зачисленным в кадровый резерв, необходимых теоретических и практических знаний, более глубокое освоение им характера будущей работы, выработку организаторских навыков с учетом задач, стоящих перед государственной организацией.

В индивидуальном плане могут быть использованы такие формы работы, как:

обучение современным методам и приемам организации управления, экономики и законодательства;

участие в принятии решений по отдельным вопросам, входящим в круг задач государственной организации;

временное исполнение обязанностей должности, на которую финалист состоит в кадровом резерве;

участие в конференциях, совещаниях, семинарах, деятельности рабочих групп и других коллегиальных органов с целью ознакомления с новейшими достижениями по областям знаний и получения практических навыков в соответствии со специализацией должностей, на которые финалист конкурса состоит в кадровом резерве.

Индивидуальный план пребывания в кадровом резерве финалиста конкурса формируется с учетом его мнения и утверждается руководителем государственной организации.

12. В период пребывания в кадровом резерве финалист конкурса имеет право:

получать информацию о наличии подходящих вакансий в течение трех рабочих дней со дня их открытия;

бесплатно проходить профессиональную переподготовку и повышение квалификации в порядке, предусмотренном соответствующими положениями государственной организации, в том числе в форме дополнительного профессионального образования;

принимать участие в мероприятиях, проводимых государственной организацией, в кадровом резерве которой он состоит (кроме совещаний, в которых принимают участие только должностные лица государственной организации), в том числе в работе конференций, семинаров, стажировках.

Расходы на осуществление мероприятий, включенных в индивидуальный план финалиста конкурса, несет государственная организация, в кадровом резерве которой он состоит.

13. В период пребывания в кадровом резерве финалист конкурса обязан:

исполнять индивидуальный план повышения профессионализма и развития навыков, утвержденный руководителем государственной организации;

своевременно информировать государственную организацию, в кадровом резерве которой он состоит, о прекращении пребывания в кадровом резерве по причине трудоустройства или личным обстоятельствам.

14. Финалист конкурса выбывает из кадрового резерва в случае:

перехода (назначения на должность) в другую государственную организацию, в кадровом резерве которой он не состоял;

прекращения трудового договора с государственной организацией, в кадровом резерве которой он состоит;

письменного отказа финалиста конкурса от трудоустройства на вакантную должность в государственную организацию, в кадровом резерве на которую он состоит;

истечения срока пребывания в кадровом резерве, предусмотренного пунктом 3 настоящего Положения;

признания финалиста конкурса руководителем государственной организации не соответствующим для трудоустройства в данную организацию ввиду некомпетентности;

признания финалиста конкурса судом недееспособным;

вынесении в отношении финалиста конкурса обвинительного приговора суда.

#### Глава 4. Заключительное положение

15. Ответственность за соблюдение настоящего Положения несут руководители и кадровая служба государственной организации.

