

Концепция кадровой политики Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз»

I. Общие положения

1.1. Концепция кадровой политики Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» (далее – Концепция кадровой политики ВЭП) представляет собой систему основных направлений профсоюзного строительства в области формирования, подготовки и эффективного использования кадрового потенциала. Концепция направлена на повышение профессионализма, усиление мотивации профсоюзной деятельности, обеспечение квалификационного и карьерного роста профсоюзных кадров и актива, их социально-экономическую защищённость, сохранение преемственности.

1.2. Некоторые понятия, используемые в Концепции кадровой политики ВЭП:

концепция – от латинского *conceptio* означает понимание, система;

кадровая политика – система решений и действий, направленных на достижение целей Профсоюза путем разработки и реализации совокупности принципов, методов и форм, набора правил и норм в области работы с профсоюзными кадрами и активом;

кадровая работа – деятельность профсоюзных органов по оценке работы кадров и профсоюзного актива, планированию, отбору, формированию кадрового резерва, обеспечению непрерывности их обучения, профессионального и должностного роста;

кадровый резерв – круг перспективных лиц – членов Профсоюза, для дальнейшего привлечения их к работе в качестве профсоюзных кадров;

профсоюзные кадры – выборные руководители профсоюзных организаций (освобожденные и не освобожденные), штатные профсоюзные работники и специалисты аппаратов профсоюзных организаций, имеющие трудовые отношения с организациями Профсоюза.

профсоюзный актив – члены выборных профсоюзных органов, а также члены Профсоюза, выполняющие профсоюзную работу на общественных началах.

1.3. Концепция кадровой политики ВЭП разработана в соответствии с законодательством Российской Федерации, Концепцией кадровой политики ФНПР и Уставом Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз».

II. Работа по подбору профсоюзных кадров и актива

2.1. Подбор кадров и актива заключается в выявлении в профсоюзных организациях лиц, проявивших себя в общественной деятельности, профессионально подготовленных, авторитетных, инициативных, коммуникабельных, способных реализовать себя в профсоюзной деятельности.

2.2. Кадровая работа должна вестись системно с учётом особенностей развития Профсоюза и его организаций.

С этой целью необходимо:

2.2.1. Профсоюзным органам всех уровней:

- систематически рассматривать на своих заседаниях вопросы кадровой политики, практиковать обобщение и распространение положительного опыта работы с кадрами;

- сосредоточить внимание на состоянии кадрового потенциала выборных работников и сотрудников аппаратов выборных органов, на оценке качества их труда, профессиональной подготовки, результатов и опыта профсоюзной деятельности, деловых и личных качеств, оценке пригодности для работы на определённом участке профсоюзной работы;

- в ходе подготовки к очередной отчётно-выборной кампании, выработать предложения по обновлению состава выборных профсоюзных работников, имея в виду привлечение к руководству организациями Профсоюза молодёжи и специалистов с сохранением преемственности в работе профсоюзных органов.

2.2.2. Первичным профсоюзным организациям:

- оказывать практическую помощь по вопросам организационного укрепления профгрупп, цеховых комитетов (профбюро), создавать комиссии профкомов и цехкомов, привлекая активистов из числа молодёжи, рабочих, специалистов, пользующихся авторитетом в коллективах;

- использовать информацию из учётных карточек членов Профсоюза, в которых отражено их участие в работе выборных профсоюзных органов, при рассмотрении кандидатур в выборные профсоюзные органы или кадровый резерв.

2.2.3. Территориальным организациям Профсоюза:

- вести постоянную работу по привлечению общественного актива к деятельности профсоюзных органов;

- для решения текущих и перспективных вопросов профсоюзной деятельности создавать постоянные и (или) временные комиссии из профсоюзных кадров и актива по основным направлениям работы.

III. Формирование кадрового резерва

3.1. Формирование кадрового резерва осуществляется с целью повышения эффективности работы профсоюзных организаций всех уровней, обеспечения

преимущества в работе, создания конкурентной среды и на этой основе обновления профсоюзных кадров и актива, стимулирования профессионального и служебного роста, повышения ответственности за порученное дело.

3.2. Для достижения поставленной цели профсоюзным органам всех уровней необходимо проводить системную работу по формированию резерва на выборные должности руководителей профсоюзных организаций, которая включает в себя следующие направления:

- подбор не более двух кандидатур на каждую выборную должность, как правило, из числа профсоюзных кадров и актива, проявивших себя в практической работе;

- утверждение кадрового резерва соответствующими профорганами 1 раз в 2 года, а также после проведения в организации отчетно-выборной кампании;

- обучение кадрового резерва с применением различных форм и методов;

- обеспечение участия кадрового резерва в работе выборных органов Профсоюза, совещаниях профсоюзного актива, семинарах и других мероприятиях, проводимых профорганами.

3.3. При подборе и утверждении кандидатов в резерв на руководителей профсоюзных организаций необходимо соблюдать следующие требования по образовательному цензу, возрасту и стажу работы в профсоюзных органах:

3.3.1. Для резерва на руководителей первичной профсоюзной организации – образование, как правило, не ниже среднетехнического, стаж работы в организации (на предприятии) и членство в Профсоюзе – не менее 2-х лет, возраст для мужчин – не старше 50-ти лет, для женщин – не старше 45-ти лет;

3.3.2. Для резерва на руководителей территориальной организации Профсоюза – образование высшее, стаж работы в профсоюзных органах либо на штатной должности в аппарате в общей сложности не менее пяти лет, возраст для мужчин – не старше 50-ти лет, для женщин – не старше 45-ти лет;

3.3.3. Для резерва на руководителей Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» – образование высшее, стаж работы в территориальных организациях Профсоюза либо на штатной должности в аппарате ВЭП в общей сложности не менее 5-ти лет, возраст для мужчин – не старше 55-ти лет, для женщин – не старше 50-ти лет.

3.4. Возрастной критерий, указанный в пункте 3.3., учитывается при первоначальном утверждении кандидатуры в состав резерва. В дальнейшем этот кандидат может состоять в резерве до достижения им пенсионного возраста по старости.

3.5. Профсоюзный комитет рекомендует кадровый резерв на должности руководителей первичной профсоюзной организации.

3.6. Президиум территориальной организации рекомендует кандидатуры на должности руководителей территориальной и первичных профсоюзных организаций, утверждает кадровый резерв ППО (Устав ВЭП ст. 36. п. 1.14.)

3.7. Президиум Профсоюза утверждает кадровый резерв на должности руководителей территориальных организаций (Устав ВЭП ст. 40 п. 2.21.),

рекомендует кадровый резерв на должность Председателя Профсоюза и рекомендует кандидатуру на должность Председателя Профсоюза.

3.8. Центральный комитет Профсоюза утверждает кадровый резерв на должность Председателя Профсоюза и рекомендует кандидатуру на должность Председателя Профсоюза.

3.9. В случае не соответствия требованиям, предусмотренным в Концепции кадровой политики ВЭП, Президиум Профсоюза вправе отклонить рекомендованные президиумом территориальной организации ВЭП кандидатуры на должности руководителей территориальной организации.

Аналогичные действия осуществляют выборные коллегиальные исполнительные органы территориальных организаций в отношении резерва на руководителей первичных профсоюзных организаций.

Показателем действенности работы с кадровым резервом является его востребованность. Перед отчётно-выборной кампанией вышеуказанные выборные органы Профсоюза вправе рекомендовать конкретные кандидатуры из состава резерва для избрания их на выборные руководящие должности.

IV. Мотивация к профсоюзной работе

4.1. Под мотивацией к профсоюзной работе понимается побуждение профсоюзного работника, активиста к эффективной деятельности для достижения основных целей Профсоюза.

4.2. Мотивация к профсоюзной работе осуществляется путём:

- информирования работников, членов Профсоюза и активистов о роли, месте и результатах деятельности профсоюзов в обществе, их функциях, целях и задачах;

- формирования внутренней убеждённости у работников, особенно у молодёжи, в общественно-социальной значимости работы профсоюзов как ключевого звена по защите интересов трудящихся в современных условиях, воспитанием приверженности профсоюзным идеалам;

- создания материальных и моральных стимулов для привлечения к профсоюзной работе, установлением дополнительных социальных льгот и гарантий, как во время трудовой деятельности, так и по её завершению, а именно, после окончания срока полномочий председателя первичной профсоюзной организации ходатайствовать перед работодателем о предоставлении ему работы соответствующего статуса;

- внедрения новых подходов к системе оплаты и стимулирования труда профсоюзных работников, в том числе и через привлечение дополнительных источников доходов профсоюзного бюджета;

- использования доплат и премирования работников с учётом занимаемой должности в профсоюзной структуре, результатов труда, уровня образования и систематического повышения квалификации, а также стажа работы в профсоюзах;

- установления в коллективном договоре выплат, доплат профсоюзным работникам и активистам, а также оплаты труда освобожденного председателя выборного органа первичной профсоюзной организации за счёт средств работодателя;

- создания условий для самореализации кадров и актива, раскрытия их творческих возможностей, направленных на отстаивание интересов трудящихся;

- награждения профсоюзных работников и актива профсоюзными наградами, представления к ведомственным, государственным и другим видам наград и поощрений, информирования о награждённых через средства массовой информации.

V. Подготовка, повышение квалификации и переподготовка профсоюзных кадров и актива

5.1. Система профсоюзного образования в Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» строится на принципах развития у профсоюзных лидеров и профсоюзных работников знаний, навыков и умений для успешного решения задач, стоящих перед Профсоюзом, сочетания непрерывности, всеобщности и дифференцированности обучения. Система предусматривает организационное, экономическое и юридическое обучение и состоит из трёх уровней: первичного (на уровне ППО), территориального, федерального.

5.2. Профсоюзные комитеты организуют обучение профсоюзного актива, кадрового резерва на должности руководителей первичной профсоюзной организации и членов Профсоюза непосредственно в организациях (на предприятиях) в школах профсоюзного актива (ШПА) или на постоянно действующих семинарах, а также на краткосрочных семинарах в территориальных организациях или в региональных учебных центрах профсоюзов.

5.3. Территориальные органы Профсоюза организуют обучение руководителей первичных профсоюзных организаций, кадрового резерва на должности руководителей территориальной организации, председателей комиссий, а также штатных работников ППО на краткосрочных и постоянно действующих семинарах в территориальных организациях или в региональных учебных центрах профсоюзов.

5.4. Коллегиальные выборные органы Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» организует обучение членов Центрального комитета и руководителей территориальных организаций на постоянно действующем семинаре, правовых и технических инспекторов, заведующих отделами и главных специалистов территориальных организаций Профсоюза, кадрового резерва на должность руководителей Профсоюза на семинарах и краткосрочных курсах, как правило, с использованием возможностей высших профсоюзных образовательных учреждений.

Представители Центрального комитета ВЭП могут принимать участие в организации и проведении обучения профсоюзных работников и актива в территориальных организациях Профсоюза, а также в Федеральных округах Российской Федерации.

5.5. Вновь избранный профсоюзный актив и руководители профсоюзных организаций обязаны пройти обучение по окончании отчётно-выборной кампании в срок:

- на первичном уровне (в ППО) – не позднее двух месяцев;
- на территориальном уровне – не позднее трёх месяцев;
- на федеральном уровне – не позднее четырёх месяцев.

5.6. Профсоюзные кадры и активисты имеют возможность получить высшее профсоюзное образование, второе высшее образование или повысить свою квалификацию в Академии труда и социальных отношений, а также в Санкт-Петербургском гуманитарном Университете профсоюзов по квотам Федерации Независимых Профсоюзов России, выделяемым для Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз».

5.7. В работе по повышению квалификации и переподготовке профсоюзных кадров и актива следует руководствоваться соответствующими постановлениями Президиума ВЭП и утвержденными планами обучения.

5.8. Выборные органы Профсоюза утверждают на своих заседаниях планы обучения на предстоящий год, для соответствующих категорий кадров и актива.

Первичные профсоюзные организации направляют утверждённые планы обучения в территориальные организации, а территориальные организации Профсоюза направляют утверждённые планы обучения в адрес ВЭП.

VI. Финансовое обеспечение кадровой политики ВЭП

6.1. Важнейшим условием реализации кадровой политики является её финансовое обеспечение за счёт консолидации средств различных источников, основным из которых является профсоюзный бюджет, и их эффективное использование.

6.2. Финансовое обеспечение кадровой политики достигается:

- безусловным выполнением финансовой политики Профсоюза;
- направлением на обучение не менее 6% от доходной части профсоюзного бюджета всех уровней;
- привлечением средств федерального, регионального и местных бюджетов, а также средств работодателей и частных лиц в соответствии с действующим законодательством;
- созданием по решению выборных профсоюзных органов фондов профсоюзного образования, социальной поддержки профсоюзных кадров и т.п.

VII. Учёт профсоюзных кадров

7.1. Учёт профсоюзных кадров осуществляется на первичном, территориальном и федеральном уровнях.

7.2. Для учёта избранных руководителей профсоюзных организаций (председателей, заместителей председателей) в соответствующую вышестоящую профсоюзную организацию представляются следующие документы:

- личный листок по учёту кадров;
- постановление об избрании (с оттиском печати);
- копия документа об образовании;
- копия трудового договора;
- копия паспорта гражданина РФ;
- две фотографии 3х4 см.

7.3. Копии личных дел руководителей территориальных организаций Профсоюза хранятся в Департаменте организационной работы аппарата ВЭП, а копии личных дел председателей первичных профсоюзных организаций – в соответствующей территориальной организации.

7.4. Трудовые книжки и личные дела штатных выборных работников организаций Профсоюза, обладающих статусом юридического лица, хранятся в соответствующих профсоюзных организациях.

Трудовая книжка и личное дело освобождённого руководителя первичной профсоюзной организации, не имеющей статуса юридического лица, хранится в территориальной организации, осуществляющей её централизованное бухгалтерское обслуживание.

7.5. Сведения об изменениях в составе руководителей профсоюзных организаций должны оперативно направляться в соответствующую вышестоящую профсоюзную организацию, которая доводит её до своих членов на заседаниях коллегиальных выборных органов.

7.6. При убытии в отпуск или длительную командировку председатели профсоюзных организаций письменно извещают об этом руководителей соответствующих вышестоящих профсоюзных организаций.

VIII. Заключение

8.1. Реализация Концепции кадровой политики ВЭП позволит привлечь к профсоюзной деятельности инициативных, грамотных людей, владеющих современными методами управления и технологиями решения проблем, стоящих перед Профсоюзом, создаст современную и эффективную систему подготовки кадров, способных вести профессиональный диалог с социальными партнёрами, эффективно представлять и защищать социально-экономические интересы человека труда.

8.2. Совершенствование работы с профсоюзными кадрами и активом способствует развитию отраслевого профсоюзного движения, повышению

уровня организационного единства, усилению влияния и роли Профсоюза в деятельности по защите социально-экономических и трудовых прав и интересов членов Профсоюза.