

Концепция кадровой политики Общественного объединения – «Всероссийский Электропрофсоюз»

I. Общие положения

1.1. Концепция кадровой политики Общественного объединения – «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 защищенность, 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 Общественного объединения – «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:

- развивать общественные начала в своей работе за счёт укрепления профгрупп, цеховых комитетов (профбюро), общественных комиссий профкомов и цехкомов активистами 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 преемственности 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 создать и поддерживать функционирование системы формирования кадрового резерва на выборные должности руководителей профсоюзных организаций, которая включает в себя следующие направления:

- подбор одной, двух (или более) кандидатур на каждую выборную должность, как правило, из числа профсоюзных кадров и активистов, проявивших себя в практической работе;

- утверждение состава резерва кадров соответствующими профорганами с ежегодным подтверждением или пересмотром;

- охват кадрового резерва различными формами обучения;

- 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, в том числе на не освобождённых должностях:

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 Общественного объединения – «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. В случае несоответствия требованиям, предусмотренным в Концепции кадровой политики ВЭП, Президиум Центрального комитета ВЭП вправе отклонить утверждённые президиумом территориального комитета Профсоюза 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 профсоюзной работы обеспечивается:

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

- формированием 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;

- созданием 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;

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

- использованием 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;

- установлением коллективным договором выплат, доплат профсоюзным работникам и активистам, а также оплаты труда освобожденного председателя выборного органа первичной профсоюзной организации за счёт средств работодателя;

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

- представлением особо отличившихся профсоюзных работников и активистов к награждению профсоюзными, ведомственными, государственными и другими видами наград и поощрений, информированием о награждённых через средства массовой информации.

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

5.1. Система профсоюзного образования в Общественном объединении – «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 и рядовых членов Профсоюза непосредственно в организациях (на предприятиях) в школах профсоюзного актива (ШПА) или на постоянно действующих семинарах по программам, утверждённым профкомами, 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, резерва на их должности, председателей комиссий, а также штатных работников ППО на краткосрочных и постоянно действующих семинарах в территориальных организациях или в региональных учебных центрах профсоюзов.

5.4. Центральный комитет Общественного объединения – «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 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 обязательно должны пройти обучение по окончании отчётно-выборной кампании:

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

В дальнейшем их обучение и повышение квалификации ведётся по Системе профсоюзного образования Общественного объединения – «Всероссийский Электропрофсоюз».

Работники аппаратов профсоюзных организаций направляются на обучение периодически, но не реже, чем один раз в два года, а на семинары – по мере необходимости.

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 по квотам Федерации Независимых Профсоюзов России, выделяемым для Общественного объединения – «Всероссийский Электропрофсоюз».

5.7. В работе по повышению квалификации и переподготовке профсоюзных кадров и актива следует руководствоваться соответствующими постановлениями Президиума ЦК ВЭП и утвержденными им 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 аппарата 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 руководящих кадров – председателей и заместителей председателей профсоюзных организаций в соответствующий вышестоящий профсоюзный орган, представляются следующие документы:

- личный листок по учёту кадров;
- выписки из протоколов об избрании;
- копия паспорта гражданина РФ;
- копии документов об образовании и трудового договора;
- две фотографии 3х4 см.

7.3. Копии личных дел руководителей территориальных органов Профсоюза хранятся в организационном отделе аппарата ВЭП, а копии личных дел председателей профкомов – в соответствующем территориальном органе.

7.4. Трудовые книжки и личные дела штатных выборных работников организаций Профсоюза, обладающих статусом юридического лица, хранятся в соответствующих профсоюзных организациях (в профкоме, территориальном комитете, Центральном комитете).

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

7.5. Сведения об изменениях в составе руководящих кадров профсоюзных организаций должны оперативно сообщаться в соответствующий вышестоящий профсоюзный орган, который размещает эту информацию в средствах массовой информации Профсоюза и доводит её до своих членов на пленумах (заседаниях).

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

VIII. Заключение

8.1. Реализация Концепции кадровой политики ВЭП должна позволить привлечь к профсоюзной деятельности инициативных, грамотных людей, владеющих современными методами управления и технологиями решения проблем, стоящих перед Профсоюзом, создать 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 будет способствовать развитию отраслевого профсоюзного движения и подъёму его на новый уровень.