



Российский профессиональный союз железнодорожников
и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ)

**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

II Пленум

02 декабря 2021 года

**О Концепции кадровой политики
Российского профессионального союза железнодорожников
и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ)**

В соответствии с пунктом 9.5.14 Устава Профсоюза, Центральный комитет Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ) **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Концепцию кадровой политики Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ) (Приложение № 1).

2. Концепцию кадровой политики Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ), Положение о подборе и подготовке кадрового резерва на руководящие выборные должности в Российском профессиональном союзе железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ) и организациях РОСПРОФЖЕЛ, утвержденные постановлениями Центрального комитета Профсоюза соответственно от 20.04.2007 г. (IV Пленум), 30.09.2016 г. (II Пленум) и 13.04.2017 г. (III Пленум), считать утратившими силу.

3. Контроль за исполнением настоящего Постановления возложить на Первого заместителя Председателя Профсоюза Чернова С.И.

Председатель Профсоюза

С.И. Черногаев

Концепция кадровой политики Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ)

1. Введение

1.1. Успешное выполнение Российским профессиональным союзом железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ)¹ задач по защите прав и интересов членов Профсоюза в определяющей мере зависит от уровня подготовки профсоюзных кадров, их компетентности, профессиональной грамотности и квалифицированности, готовности работать в современных условиях. Совершенствование работы с профсоюзными кадрами и активом является одним из важнейших направлений деятельности Профсоюза.

1.2. Концепция кадровой политики Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ)², разработана на основе Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Устава Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ).

1.3. Используемые термины:

- **профсоюзные кадры** (профсоюзные работники) – выборные и штатные работники Профсоюза и организаций Профсоюза;

- **профсоюзный актив** – члены Профсоюза, выполняющие профсоюзную работу на общественных началах;

- **кадровый резерв** – перспективные профсоюзные работники и актив, соответствующие требованиям кадровой политики Профсоюза, утвержденные постановлениями соответствующих профсоюзных органов для дальнейшего их использования в качестве профсоюзных кадров;

- **кадровая политика** – система управленческих решений и действий, направленных на достижение целей и задач Профсоюза, путем определения форм и методов осуществления кадровой работы;

- **кадровая работа** – деятельность профсоюзных органов по планированию, отбору, формированию резерва, обучению, оценке работы кадров, обеспечению профессионального и должностного роста, ротации кадров, их социальной защите.

2. Цели и основные направления кадровой политики

2.1. Цель кадровой политики – создание системы формирования и профессионального развития кадрового потенциала, обеспечение ротации профсоюзных кадров из сформированного и подготовленного для выполнения задач Профсоюза резерва, способного грамотно вести диалог с социальными партнерами, эффективно защищать социально-трудовые и экономические интересы членов Профсоюза.

¹ далее - Профсоюз

² далее – Концепция

2.2. Основными направлениями кадровой политики Профсоюза являются:

- подбор профсоюзных кадров и актива, подходящих как по личностным, так и по деловым качествам, максимальное использование их потенциала;
- формирование и систематическое обновление резерва профсоюзных кадров и актива;
- подготовка и расстановка профсоюзных кадров и актива (обучение, повышение квалификации и переподготовка);
- усиление мотивации профсоюзной работы и стимулирование деятельности профсоюзных кадров и актива;
- проведение регулярной и объективной оценки работы профсоюзных кадров и актива.

3. Подбор и расстановка профсоюзных кадров

3.1. Подбор кадров и актива заключается в выявлении внутри организаций Профсоюза работников, проявивших себя в общественной деятельности, профессионально подготовленных, авторитетных, инициативных, коммуникабельных, способных реализовать себя в новой сфере деятельности.

3.2. Работа по подбору и расстановке кадров основывается на:

- анализе кадрового потенциала выборных работников и сотрудников аппаратов, оценке качества их труда, определении факторов, влияющих на перемещение кадров;

- обоснованном прогнозе потребностей в кадрах с учетом изменений в структуре Профсоюза;

- приеме на работу:

- ° штатных работников организаций Профсоюза после предварительного письменного согласования с председателем (заместителем председателя) вышестоящей организации Профсоюза, для организаций прямого подчинения ЦК Профсоюза – с Председателем (заместителем Председателя) Профсоюза;

- ° правовых (главных, старших правовых) инспекторов труда Профсоюза по письменному согласованию с главным (старшим) правовым инспектором труда Профсоюза вышестоящей организации и с руководителем Правового департамента Аппарата ЦК Профсоюза;

- ° технического (главного, старшего технического) инспектора труда по письменному согласованию с главным (старшим) техническим инспектором труда Профсоюза вышестоящей организации и с руководителем Технической инспекции труда Профсоюза.

3.3. Критерии подбора кадров:

- образование;
- профессионализм;
- результаты и опыт профсоюзной деятельности, деловые и личностные качества, способность работать с людьми в единой команде, воспринимать проблемы членов Профсоюза как свои собственные и т.п.;
- знание интересов членов Профсоюза;
- стремление к развитию;
- мобильность.

3.4. В целях проведения организованной и планомерной работы по подбору, подготовке и расстановке кадров на руководящие выборные должности в Профсоюзе и организациях Профсоюза, систематического обновления профсоюзных кадров и актива всех уровней, повышения ответственности за порученное дело, эффективности работы, стимулирования профессионального и служебного роста, создания конкурентной среды формируется кадровый резерв для выдвижения на руководящие выборные должности в Профсоюзе, организациях Профсоюза (председатель, заместитель председателя).

3.5. Работа по подбору кандидатов в состав кадрового резерва осуществляется исходя из необходимости постоянного обновления, улучшения качественного состава руководящих профсоюзных кадров и предусматривает:

- изучение индивидуальных особенностей претендентов;
- привлечение претендентов к выполнению поручений, участию в подготовке и проведении массовых мероприятий, изучение опыта работы соответствующих профсоюзных органов;
- организацию обучения, создание условий для самообразования;
- практику, профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в форме стажировки на рабочих местах¹;
- включение в состав временных и постоянных комиссий по подготовке вопросов для рассмотрения выборными коллегиальными органами Профсоюза, организаций Профсоюза;
- индивидуальные поручения для подготовки материалов профсоюзной тематики;
- создание банка данных о резерве руководителей профсоюзных организаций и их заместителей.

Кандидат в состав кадрового резерва должен соответствовать следующим требованиям:

- по деловым и личностным качествам – критериям, предъявляемым к выборным профсоюзным работникам, при этом, под деловыми качествами кандидата следует понимать наличие у него способностей выполнять обязанности профсоюзного руководителя с учетом имеющихся профессионально-квалификационных навыков, в том числе наличие определенной профессии, специальности, квалификации, личностных качеств работника, опыта работы по данной специальности, в данной отрасли, организаторских способностей, высокого чувства ответственности за порученное дело, авторитета, качеств лидера, кроме этого, – состояние здоровья и т.д.;
- по уровню образования – как правило, иметь высшее образование;
- по опыту и результатам работы – обладать необходимым опытом профсоюзной и производственной работы, являясь квалифицированным руководителем, специалистом, иным служащим, рабочим, результаты основной деятельности работника должны объективно оцениваться как положительные;
- по возрасту – возраст кандидата, впервые выдвигаемого в кадровый резерв, не должен превышать возраста выхода на пенсию по старости.

Объективным подтверждением соответствия кандидата работе на выборной должности являются отзывы о нем непосредственных руководителей,

¹ далее – стажировка

подчиненных и коллег по работе, результаты собеседования с кандидатом в резерв, результаты аттестации по основной деятельности и т.п. Кадровый резерв также целесообразно использовать в текущей профсоюзной работе в качестве внештатных инструкторов, инспекторов, уполномоченных по охране труда и т.д.

3.6. Работа по организации предвыборной кампании и осуществлению контроля за ее ходом производится выборным коллегиальным органом Профсоюза, организации Профсоюза.

Список кандидатур на должность руководителя Профсоюза или соответствующей организации Профсоюза формируется из числа действующего председателя, кандидатов из утвержденного кадрового резерва, других кандидатур, предложенных в соответствии с Уставом РОСПРОФЖЕЛ. Сформированный кадровый резерв является основой для выдвижения кандидатур при избрании на выборные руководящие должности в Профсоюзе и организациях Профсоюза. Не допускается распространение недостоверной информации, порочащей кандидатов на выборные должности руководителей Профсоюза, организации Профсоюза. При выдвижении кандидатур и в ходе предвыборной кампании должно быть получено согласие кандидата на его выдвижение.

4. Усиление мотивации профсоюзной работы и стимулирование деятельности профсоюзных кадров и актива

Мотивация профсоюзной работы и стимулирование деятельности профсоюзных кадров и актива обеспечиваются:

- информированием профсоюзных кадров и актива, членов Профсоюза о деятельности профсоюзных органов всех уровней по защите трудовых прав и обеспечению социальных гарантий членов Профсоюза, профсоюзном движении в России и за рубежом;

- формированием внутренней убежденности у работников, в особенности, у молодежи, в общественной, социальной значимости деятельности Профсоюза как ключевого звена по защите интересов, трудящихся в современных условиях;

- созданием для каждого профсоюзного работника и активиста условий для самореализации, раскрытия их профессиональных и творческих возможностей, направленных на отстаивание интересов членов Профсоюза;

- представлением особо отличившихся работников к государственным, ведомственным, профсоюзным наградам и другим видам поощрения, информированием членов Профсоюза о награжденных;

- достойной оплатой труда, созданием материальных стимулов для профсоюзных работников в виде получения дополнительных социальных льгот и гарантий, как во время трудовой деятельности, так и по ее завершении (дополнительные оплачиваемые отпуска, получение высшего образования и профессиональная подготовка и переподготовка за счет средств организаций Профсоюза, профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, содействие в трудоустройстве, дополнительное пенсионное обеспечение и т. д.);

- введением института советников руководителей организаций Профсоюза из числа наиболее опытных кадров, отработавших длительное время в Профсоюзе;

- обеспечением представительства молодежи и женщин в профсоюзных органах пропорционально их количеству в соответствующих организациях Профсоюза.

5. Развитие системы профсоюзного образования и повышение ее эффективности

5.1. Одним из определяющих условий повышения кадрового потенциала Профсоюза является профсоюзное образование, которое должно представлять собой комплексный непрерывный процесс.

5.2. Организация профсоюзного образования предусматривает:

- предоставление возможности члену Профсоюза, профсоюзному работнику и активисту использовать право на профсоюзное образование;

- ежегодное планирование обучения, определение категорий, численности работников и актива, нуждающихся в обучении, сроков, периодичности и продолжительности их обучения;

- ответственность руководителей организаций Профсоюза за обучение профсоюзных кадров и актива;

- повышение меры ответственности самих участников обучения;

- оценку эффективности обучения;

- стимулирование профессионального роста профсоюзных кадров и актива;

- оформление и выдачу документов по завершении обучения в соответствующих образовательных организациях.

5.3. Целями обучения профсоюзных кадров и актива являются:

- развитие у профсоюзных лидеров, профсоюзных работников и актива навыков и умений, получение знаний, необходимых для успешного решения задач, стоящих перед Профсоюзом;

- улучшение информированности профсоюзных кадров и актива, членов Профсоюза;

- создание условий для постоянного профессионального и личностного роста, самореализации профсоюзных работников и активистов;

- повышение личной заинтересованности профсоюзных кадров в получении профессиональных знаний;

- подготовка профсоюзных кадров и актива к рациональному перемещению (ротации) внутри организаций Профсоюза;

- повышение конкурентоспособности профсоюзных кадров на рынке труда.

5.4. Система профсоюзного обучения является многоуровневой (Приложение № 1) и включает:

- уровень Центрального комитета Профсоюза;

- уровень комитетов дорожной территориальной организации Профсоюза, территориальной организации Профсоюза;

- уровень структурного подразделения дорожной территориальной организации Профсоюза;

- уровень комитетов первичной, объединенной первичной профсоюзной организации (в структуре которых есть ППО);

- уровень профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

5.5. Формы профсоюзного обучения:

- семинары, лекции, практические занятия, деловые игры, дискуссии, «круглые столы», тренинги по актуальным проблемам социально-трудовых отношений и профсоюзного движения, индивидуальное собеседование;

- краткосрочное и продолжительное обучение в соответствующих образовательных учреждениях;

- практика, стажировка;

- самообразование профсоюзных кадров и актива.

Профсоюзное обучение может быть организовано в очной, очно-заочной (вечерней), заочной формах обучения, с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

5.6. Ступени профсоюзного обучения:

- I ступень – начальная подготовка профсоюзных кадров и актива – введение в профсоюзную деятельность в объеме не менее 24 часов (обеспечивает начальную подготовку впервые избранных членов выборных органов организаций Профсоюза не позднее трех месяцев после их избрания), штатных работников (не позднее трех месяцев от принятия на должность), профсоюзных активистов (по мере их включения в профсоюзную работу, но не позднее трех месяцев с начала активной профсоюзной деятельности);

- II ступень – базовое обучение (обеспечивает теоретическую и практическую подготовку профсоюзных кадров и актива в объеме не менее 36 часов в течение одного года). Для обучения председателей первичных профсоюзных организаций рекомендуется использование примерного учебно-тематического плана обучения в объеме 40 часов. (Приложение № 2);

- III ступень – курсовое (модульное) обучение по программам профессионального обучения (обеспечивает профессиональное обучение профсоюзных кадров и актива, имеющих опыт работы, путем углубленного изучения отдельных проблем профсоюзной деятельности и овладения технологией их решения. Продолжительность курсов не менее 72 часов с учетом государственных требований к профессиональному обучению. Конкретные сроки проведения определяются потребностями организаций Профсоюза и возможностями соответствующих образовательных организаций);

- IV ступень – дополнительное профессиональное образование проводится по мере выявления его необходимости в профсоюзной организации (изучение отдельных дисциплин, разделов науки и технологий, необходимых для получения новой квалификации (знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующих подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности) или выполнения нового вида профессиональной деятельности). Проводится на базе соответствующих образовательных организаций. Продолжительность обучения (не менее 500 часов) определяется образовательной организацией совместно с органом Профсоюза с учетом государственных требований к дополнительному профессиональному образованию).

6. Организация работы с кадровым резервом

6.1. Кадровый резерв утверждается профсоюзным органом соответствующей организации Профсоюза по согласованию с выборным коллегиальным органом вышестоящей организации Профсоюза (Приложение № 3).

6.2. Работу по подбору кандидатов для кадрового резерва и формированию кадрового резерва организуют, осуществляют и несут ответственность за её результаты Председатель Профсоюза и председатели соответствующих организаций Профсоюза.

6.3. При определении количественного состава кадрового резерва следует исходить из необходимости подбора на каждую должность не менее двух кандидатов. Для включения кандидатов в состав кадрового резерва должно быть получено их согласие. После утверждения списка кадрового резерва Председатель Профсоюза, председатель организации Профсоюза объявляет кандидату решение о том, что он зачислен в кадровый резерв и на какую должность. Состав кадрового резерва уточняется ежегодно в первом квартале текущего года. В исключительных случаях возможна замена отдельных кандидатов в составе кадрового резерва в иные сроки. При пересмотре состава кадрового резерва проводится оценка деятельности и подготовки кандидатов и принимается решение о дальнейшем пребывании их в составе или о выводе из него. При необходимости, рассматриваются дополнительные кандидатуры для зачисления в кадровый резерв.

6.4. Исключение кандидата из кадрового резерва производится по решению соответствующего выборного коллегиального органа Профсоюза, организации Профсоюза в связи с:

- несоответствием кандидата предъявляемым требованиям;
- неудовлетворительными результатами обучения;
- достижением предельного возраста пребывания в резерве;
- избранием лица, включенного в кадровый резерв на выборную должность;
- по прочим обстоятельствам, делающим пребывание в кадровом резерве или избрание на должность невозможным (потеря связи с РОСПРОФЖЕЛ, смерть, иные обстоятельства).

6.5. Кандидаты, состоящие в кадровом резерве на замещение должности руководителя (председателя, заместителя председателя) территориальной организации Профсоюза, объединенной первичной, первичной профсоюзных организаций обучаются комитетом соответствующей территориальной организации Профсоюза.

Кандидаты, состоящие в кадровом резерве на замещение должности руководителя (председателя, заместителя председателя) территориальной организаций Профсоюза, объединенной первичной, первичной профсоюзных организаций прямого подчинения Центральному комитету Профсоюза обучаются Центральным комитетом Профсоюза.

Кандидаты, состоящие в кадровом резерве на замещение должности руководителя (Председателя, заместителя Председателя) Профсоюза обучаются ФНПР.

6.6. Обучение кадрового резерва осуществляется в добровольном порядке, на бесплатной основе, с учетом профиля основной деятельности и опыта профсоюзной работы кандидатов, зачисленных в кадровый резерв, при соблюдении требования по созданию им необходимых условий для приобретения опыта и развития организаторских способностей, на основании индивидуального плана подготовки (Приложение № 4), составляемого на один год и не позднее двух месяцев с даты утверждения кадрового резерва, в которые могут вноситься изменения и дополнения.

В индивидуальном плане должны предусматриваться: фамилия, имя, отчество кандидата, его профессия, должность, специальность и место работы, указание на конкретное должностное предназначение кандидата, формы обучения, время проведения и конкретные мероприятия по обучению, включая обеспечивающие развитие у кандидатов, зачисленных в кадровый резерв, способностей, требующихся для выполнения обязанностей профсоюзного руководителя, а также приобретение ими необходимых навыков по работе с людьми:

- умение вести работу по мотивации профсоюзного членства;
- знание структуры Профсоюза, его целей и задач;
- знание учредительных, локальных и иных актов и руководящих документов Профсоюза, соответствующих вышестоящих организаций Профсоюза;
- выполнение отдельных заданий по вопросам профсоюзной деятельности;
- оказание практической помощи организациям Профсоюза;
- работа в комплексных бригадах, создаваемых Профсоюзом и организациями Профсоюза, направляемых на места;
- участие в подготовке собраний, конференций, заседаний выборных коллегиальных органов, семинаров, совещаний и иных мероприятий.

Выборные и штатные работники Профсоюза и его организаций привлекаются к подготовке, как правило, без отрыва от исполнения своих обязанностей по трудовому договору.

6.7. Формами обучения кандидатов, зачисленных в кадровый резерв, являются подготовка и дополнительное профессиональное образование, практика в форме стажировки и другие, которые могут производиться в образовательных организациях в соответствии с порядком и на условиях, установленных законодательством.

В случае необходимости (например, для прохождения практики в форме стажировки) выборные и штатные работники Профсоюза и его организаций, привлекаемые к обучению непосредственно в организациях Профсоюза, являющихся для них основным местом работы, могут полностью или частично освобождаться от исполнения своих обязанностей по трудовому договору с сохранением среднего заработка.

Обучение иных кандидатов из числа кадрового резерва может осуществляться в свободное от их основной работы время либо в период освобождения от исполнения обязанностей по трудовому договору, в том числе на условиях по согласованию с его работодателем.

6.8. Текущие результаты обучения кандидатов, зачисленных в кадровый резерв, систематически отражаются в их карточках учета, составляемых по установленной форме (Приложение № 5). Карточки учета ведутся в комитете соответствующей организации Профсоюза председателем или по его поручению другим уполномоченным лицом.

6.9. Отчеты о подготовке кадрового резерва ежегодно направляются в вышестоящую организацию Профсоюза не позднее 25 января.

6.10. Дополнительные условия и порядок осуществления подготовки и профессионального образования кандидатов из числа кадрового резерва для замещения выборных должностей руководителей Профсоюза, организаций Профсоюза и предоставляемые им, в связи с этим гарантии могут предусматриваться коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым и ученическим договорами.

7. Оценка работы профсоюзных кадров и актива

7.1. Реализация Концепции способствует развитию профсоюзного движения, повышению уровня организационного единства, усилению влияния и роли Профсоюза, повышению эффективности его деятельности по защите социально-экономических прав и интересов членов Профсоюза.

7.2. Регулярная и объективная оценка труда профсоюзных кадров и актива, выводы и рекомендации которой учитываются при включении в состав кадрового резерва, выдвижении кадров на должности, определении размера оплаты их труда, различного рода поощрений и в других целях, является важнейшим условием успешной реализации кадровой политики Профсоюза.

7.3. Оценка выборным профсоюзным работникам дается во время отчетно-выборной кампании. Наилучшим подтверждением качества работы профсоюзного работника или активиста является их избрание на следующий срок, а также удовлетворительная оценка конференцией, собранием деятельности комитета организации Профсоюза за отчетный период.

Критериями оценки эффективности работы профсоюзных кадров и актива являются:

- процент охвата работников профсоюзным членством;
- своевременно и в полном размере выплаченная заработная плата в организации (структурном подразделении);
- сохранение рабочих мест и обеспечение занятости;
- обеспечение безопасных условий труда;
- уровень социальной защиты членов Профсоюза;
- повышение профсоюзной квалификации;
- количество публикаций в средствах массовой информации и социальных сетях, количество подписчиков;
- совершенствование молодежной политики;
- соблюдение исполнительской и финансовой дисциплины и т.д.;

7.4. Подтверждение уровня подготовки штатных профсоюзных работников производится один раз в пять лет во время аттестации.

7.5. По результатам работы с кадровым резервом не реже одного раза в год, а также ежегодно нарастающим итогом между отчетно-выборными кампаниями в РОСПРОФЖЕЛ, выборными коллегиальными органами осуществляется оценка эффективности работы с кадровым резервом и определяется его эффективность.

Основным показателем эффективности работы с кадровым резервом является процентное отношение количества избранных из резерва лиц к числу руководящих выборных должностей в Профсоюзе, организации Профсоюза, на которых произошли кадровые изменения.