



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

22 марта 2016 г.

г. Москва

№ 4-8

**О порядке формирования кадрового
резерва на должности председателей
и заместителей председателей первичных
и территориальных организаций Профсоюза**

Исполнительный комитет Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Одобрить прилагаемое Примерное положение о формировании кадрового резерва на должности председателей и заместителей председателей первичных и территориальных организаций Профсоюза.

2. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя Председателя Профсоюза М.В. Авдеенко.

Председатель Профсоюза

Г.И. Меркулова

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
о формировании кадрового резерва на должности председателей
и заместителей председателей первичных и территориальных
организаций Профсоюза

I. Введение

1.1. Примерное положение содействует созданию системы работы с кадрами и реализации кадровой политики в Профсоюзе, уточняет основные цели, принципы, порядок формирования и организацию работы с резервом профсоюзных кадров и актива.

1.2. Кадровая политика – это система, основанная на принципах и нормах Устава Профсоюза, устанавливающая определенные требования к профсоюзным кадрам и активу и предполагающая реализацию мер по подбору, обучению и избранию в составы профсоюзных органов членов Профсоюза, обладающих широким кругозором, знаниями основ профсоюзной работы и высокими морально-психологическими качествами.

1.3. Резерв кадров – это список членов Профсоюза, прошедших отбор и зачисленных в состав резерва для систематической целевой подготовки, ориентированной на получение знаний, умений и навыков, необходимых для избрания на должности председателей и заместителей председателей первичных и территориальных организаций Профсоюза.

II. Цели, основные принципы и требования к кадровому резерву

2.1. Цели работы с кадровым резервом:

своевременное замещение должностей председателей и заместителей председателей первичных и территориальных организаций Профсоюза;

повышение уровня профессиональной подготовки профсоюзных активистов, претендующих на выборные должности в организациях Профсоюза;

сокращение периода адаптации профсоюзных активистов при вступлении в должность председателей и заместителей председателей первичных и территориальных организаций Профсоюза;

создание условий для избрания молодежи на выборные должности в Профсоюзе;

подбор и обучение профсоюзных активистов, обладающих потенциалом для избрания на должности руководителей первичных и территориальных организаций Профсоюза;

дополнительное стимулирование и мотивация профсоюзного актива на карьерный рост в Профсоюзе.

2.2. Основные принципы работы с кадровым резервом:

добровольность включения актива в кадровый резерв для замещения вакантной должности;

объективность оценки профессиональных и деловых качеств профсоюзного актива и результатов их деятельности при включении в кадровый резерв;

создание условий для профессионального роста профсоюзных кадров и актива, претендующих на замещение выборных руководящих должностей в Профсоюзе.

2.3. Требования к активистам, выдвигаемым на выборные руководящие должности в организации Профсоюза:

наличие опыта профсоюзной работы;

владение основами правовых и организационно-уставных знаний, знаниями в области управления, социальной политики, экономики, образования, финансов и кредита;

обладание организаторскими способностями (умение создавать команду, планировать и организовывать работу выборных профсоюзных органов по реализации уставных целей и задач);

умение видеть перспективу, эффективные пути решения уставных задач, инновационный подход к работе;

предприимчивость, умение оперативно использовать новые подходы к деятельности по развитию профсоюзной организации.

III. Порядок формирования и отбора кандидатов в состав кадрового резерва

3.1. Методы отбора кандидатур для работы в профсоюзной организации:

3.1.1. анализ анкетных данных, документов об образовании, характеристик и др. документов с места работы;

3.1.2. предложения и рекомендации профсоюзных организаций, профбюро, профгруппоргов, членов выборных профсоюзных органов;

3.1.3. личные встречи и беседы.

3.2. При формировании списков кадрового резерва учитываются:

3.2.1. возраст (кандидата на момент включения в кадровый резерв не должен быть, как правило, менее 25 лет и превышать 55 лет);

3.2.2. уровень образования:

для территориальных профсоюзных организаций - наличие высшего образования;

для первичных профсоюзных организаций учреждений профессионального образования – наличие высшего образования;

для первичных профсоюзных организаций учреждений общего образования – наличие высшего или среднего профессионального образования;

3.2.3. профсоюзное членство, профсоюзный стаж - не менее 3 лет в Общероссийском Профсоюзе образования.

3.3. Включение профсоюзного активиста в резерв осуществляется постановлением президиума (комитета) организации Профсоюза.

Утверждённые списки резерва на должности председателей и заместителей председателей организаций Профсоюза при необходимости представляются в комитет (совет) вышестоящей организации Профсоюза.

IV. Подготовка кандидатов, зачисленных в состав кадрового резерва

Основные виды подготовки резерва кадров:

обучение в школах профактива и на различных профсоюзных семинарах;

прохождение (при необходимости) краткосрочной стажировки в выборном органе вышестоящей территориальной организации Профсоюза;

привлечение к работе постоянно действующих семинаров и школ профсоюзного актива с выступлениями по обмену опытом работы и др.

целевые беседы и консультации по отдельным организационно-уставным проблемам, практике подготовки и проведения заседания коллегиального профсоюзного органа и др.;

участие в изучении практики работы выборных органов нижестоящих организаций Профсоюза;

участие в написании справок, подготовке методических материалов по различным направлениям работы комитета (президиума) организации Профсоюза;

вовлечение в подготовку тех или иных мероприятий (смотров, конкурсов) и т.д.

V. Адаптация и введение в должность

5.1. После избрания в установленном Уставом Профсоюза порядке на профсоюзную должность, адаптация имеет целью быстрое введение профсоюзного активиста в текущую деятельность профсоюзной организации (выборного профсоюзного органа) и достижение им того уровня информированности, который позволит успешно реализовывать возложенные на него обязанности и ощущать полноправным членом кадровой команды профсоюзной организации.

5.2. Введение в должность предполагает ознакомление с локальными нормативными профсоюзными документами организации, с регламентом, практикой работы профсоюзного органа, традициями и элементами корпоративной культуры в организации Профсоюза и т.д.

5.3. Показателем успешной адаптации и введения в должность является хорошая работоспособность и инициативность профсоюзного активиста, а также заинтересованность и желание овладевать новыми знаниями и формами профсоюзной работы.