**КОНЦЕПЦИЯ РАБОТЫ С ПРОФСОЮЗНЫМИ КАДРАМИ**

**в Татарской республиканской организации профсоюза**

**на 2017-2020 годы**

VII съезд Профсоюза в марте 2015г. признал приоритетной задачей для всех структур Профсоюза усиление работы с профсоюзными кадрами и активом, повышение эффективности формирования и использования профсоюзного кадрового резерва, вовлечения молодежи в работу коллегиальных выборных профсоюзных органов.

Кадровая политика республиканской организации профсоюза представляет собой систему решений и действий в работе с профсоюзными кадрами.

**Ее целью являются:**

- создание ресурса республиканской организации из числа профработников и активистов, способных вести профессиональный диалог с социальными партнерами, грамотно представлять и защищать социально-экономические интересы членов профсоюза, обеспечить эффективное руководство деятельностью организаций Профсоюза;

- формирование и подготовка резерва профсоюзных кадров и актива на выборные должности руководителей организаций профсоюза с учетом их личностных и деловых качеств;

- обеспечение преемственности руководства в деятельности организаций Профсоюза;

- создание условий для избрания молодежи на выборные должности в профсоюзе;

- обучение профсоюзных кадров и актива;

- повышение авторитета и имиджа Профсоюза и его организаций.

Правовую основу работы с профсоюзными кадрами составляют трудовое законодательство РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устав и Программа развития деятельности Профсоюза на 2015-2020 годы.

Некоторые понятия, используемые в Концепции:

**Кадровая политика** – система решений и действий, направленных на достижение целей профсоюза путем определения форм и методов работы с кадрами.

**Кадровая работа** – деятельность организации профсоюза, которая включает в себя: формирование кадрового состава; прием на работу и увольнение выборных и штатных профработников; формирование кадрового состава; прием на работу и увольнение выборных и штатных профработников; формирование кадрового резерва; обучение профкадров и актива; ведение кадровой документации.

**Профсоюзные кадры** – выборные руководители профсоюзных организаций, штатные профсоюзные работники и специалисты аппаратов организаций Профсоюза, состоящие с ними в трудовых отношениях.

**Профсоюзный актив** – члены профсоюза, выполняющие профсоюзную работу без отрыва от основной работы (на общественных началах).

**Кадровый резерв** – профсоюзные активисты и профработники, прошедшие отбор и подготовку для выдвижения на выборную профсоюзную должность.

**I. ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ С ПРОФСОЮЗНЫМИ КАДРАМИ**

Особенности кадровой политики в организациях профсоюза закреплены в Уставе Профсоюза.

К основным принципам кадровой политики относятся:

- выборность всех коллегиальных органов Профсоюза и его организаций, включая выборных руководителей и их подотчетность членам Профсоюза;

- преемственность при избрании председателя организации Проф­союза и Профсоюза;

- коллегиальность в работе выборных профсоюзных органов, личная ответственность руководителей организаций Профсоюза за выполнение Устава Профсоюза, принятых выборными органами организаций Профсоюза и Профсоюза решений;

- гласность в работе всех организаций Профсоюза, их выборных руководителей и профсоюзных органов;

- регулярность отчетности органов организаций Профсоюза по устав­ной деятельности, статистическим и финансовым вопросам перед своей организацией и вышестоящими профсоюзными органами;

- соблюдение финансовой дисциплины всеми организациями Профсоюза;

- соблюдение уставных прав и обязанностей организациями Профсо­юза для достижения целей и реализации задач Профсоюза.

Особенности заключения и расторжения трудовых отношений с вы­борными председателями организаций Профсоюза всех уровней, избранными на освобожденной основе и их заместителями, прием на работу в аппараты органи­заций Профсоюза, имеющих статус юридического лица, руководителей структурных подразделений, правовых и технических инспекторов тру­да Профсоюза, бухгалтеров организаций Профсо­юза, а также функции выборных коллегиальных и единоличных органов организаций Профсоюза всех уровней определены соответствующими нормами Устава Профсоюза (п.9.19 ст4; п.4, 6, 8, 9 10 ст.5; ст. 14, 15, 19, 21, 23; ст. 29, 31, 32, 33).

II. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И ОТБОРА КАНДИДАТОВ

В СОСТАВ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

2.1. Методы отбора кандидатур для работы в профсоюзной организации:

 2.1.1. Анализ анкетных данных, документов об образовании, характеристик и др. документов с места работы;

 2.1.2. Предложения и рекомендации профсоюзных организаций, профбюро, профгрупоргов, членов выборных профсоюзных органов;

 2.1.3. Личные встречи и беседы.

2.2. При формировании списков кадрового резерва учитываются:

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

2.2.2. 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;

 2.2.3. Профсоюзное членство, профсоюзный стаж - не менее 3 лет в Общероссийском Профсоюзе образования.

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

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

2.4. Состав кадрового резерва уточняется ежегодно в I кв. текущего года.

**III. 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 консультаций но 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.

**IV. АДАПТАЦИИ И ВВЕДЕНИЕ В ДОЛЖНОСТЬ**

4.l. 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.

4.2. 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.

4.З. 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.

**V. ПОДГОТОВКА ПРОФСОЮЗНЫХ КАДРОВ И АКТИВА**

Целями профсоюзного обучения профсоюзных кадров и акти­ва являются:

- повышение компетентности и профессионализма профсоюзных ка­дров и актива в вопросах образования, права, управления, регулирования социально-трудовых отношений, теории и практики профсоюзного движения;

- обучение резерва кадров и актива;

- повышение уровня информированности членов Профсоюза о дея­тельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и инте­ресов работников.

Подготовка профсоюзных кадров и актива осуществляется в соот­ветствии с Программой развития Профсоюза образования на 2015-2020 годы.

**VI. КОНСОЛИДАЦИЯ ФИНАНСОВЫХ СРЕДСТВ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

Важнейшим условием реализации кадровой политики является фи­нансовое обеспечение кадровой работы за счет средств Профсоюза.

В этих целях необходимо предусматривать в расходной части смет профсоюзных бюджетов комитетов, советов, профкомов организаций Профсоюза не менее:

- 6% на обучение профсоюзных кадров и актива;

- 5% на работу с молодежью;

- 5% на работу, связанную с информационной деятельностью. Кадровую работу возглавляют руководители организаций Профсоюза, они несут персональную ответственность за реализацию данного направления деятельности Профсоюза.

**VII. УЧЕТ ПРОФСОЮЗНЫХ КАДРОВ**

7.1. Трудовые книжки и личные дела выборных и штатных профсоюзных работников хранятся в профсоюзной организации, с которой заклю­чены трудовые договоры на срок полномочий комитета (совета), профкома соответству­ющей организации Профсоюза.

7.2. Для учета, координации деятельности и организации обучения про­фсоюзных кадров формируются копии личных дел:

- в комитетах, (советах), профкомах работников и студентов организаций Профсоюза - на руководи­телей, других штатных работников местных и первичных организаций Профсоюза, имеющих статус юридического лица.

Для формирования копий личных дел СПО, РК, ГК, профкомах вузов и ссузов, имеющих статус юридических лиц, должны быть следующие документы:

- заявление о согласии на обработку персональных данных;

- копия личного листка по учету кадров;

- копия выписки из протокола об избрании на должность;

- копия постановления и их распоряжения о вступлении в должность;

- копия трудового договора;

- копия паспорта;

- копии документов об образовании;

- фотография – 3х4 см.

7.3. Аналогичные документы других штатных работников аппаратов территориальных (местных), первичных организаций профсоюза должны находиться в кадровых делах СПО, РК, ГК, профкомов вузов.

7.4. При убытии в отпуск или длительную командировку выборный профработник – председатель организации профсоюза любого уровня письменно извещает об этом руководителя соответствующей вышестоящей профсоюзной организации.

**VIII. РЕАЛИЗАЦИЯ КОНЦЕПЦИИ РАБОТЫ**

**С ПРОФСОЮЗНЫМИ КАДРАМИ**

Реализация Концепции работы с профсоюзными кадрами предполагает разработку различных документов и осуществление комплекса мер, предусматривающих практические действия Рескома профсоюза выборных профсоюзных органов на перспективу, связанных с кадровой работой в республиканской организации профсоюза.

**XI. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Реализация Концепции работы с профсоюзными кадрами в республиканской организации Профсоюза должна способствовать развитию профсоюзного движения, повышению уровня организационного единства, усилению влияния и роли профсоюзных организаций, повышению эффективности их деятельности по защите социально-экономических и трудовых прав и интересов членов профсоюза.

Реализация Концепции позволит привлечь в Профсоюз активистов, владеющих современными методами управления и технологиями решения проблем, стоящих перед профсоюзом, создать современную и эффективную систему подготовки кадров, способную вести профессиональный диалог с социальными партнерами, эффективно представлять и защищать социально-экономические интересы работников образования.