



Российский профессиональный союз железнодорожников
и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ)

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

II Пленум

30 сентября 2016 года

О Положении о подборе и подготовке кадрового резерва на руководящие выборные должности в Российском профессиональном союзе железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ) и организациях РОСПРОФЖЕЛ

Центральный комитет Российского профессионального союза
железнодорожников и транспортных строителей **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение о подборе и подготовке кадрового резерва на
руководящие выборные должности в организациях Российского
профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей
(РОСПРОФЖЕЛ) и организациях РОСПРОФЖЕЛ. (Приложение).

2. Положение о подборе и подготовке кадрового резерва на руководящие
выборные должности в организациях Российского профессионального союза
железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ), утверждённое
Постановлением Президиума Центрального комитета Профсоюза №17.79 от
23.12.2008 г. считать утратившим силу.

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

Председатель Профсоюза

Н.А. НИКИФОРОВ

ПОЛОЖЕНИЕ

о подборе и подготовке кадрового резерва на руководящие выборные должности в Российском профессиональном союзе железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ) и организациях РОСПРОФЖЕЛ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение¹, разработанное на основе Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ), Основных направлений деятельности Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ), Концепции кадровой политики Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ)², определяет порядок и принципы подбора, формирования, пересмотра и профессионального обучения резерва профсоюзных кадров.

1.2. Кадровый резерв представляет собой постоянно обновляющуюся группу членов Профсоюза, обладающих деловыми и личностными качествами, необходимыми для осуществления функций по руководству организациями Профсоюза.

В кадровый резерв включаются соответствующие требованиям кадровой политики Профсоюза перспективные профсоюзные работники и другие члены Профсоюза, в том числе из числа профсоюзного актива, кандидатуры которых утверждены решениями соответствующих органов Профсоюза.

1.3. Кадровый резерв формируется в целях проведения организованной и планомерной работы по подбору, подготовке и расстановке кадров на руководящие выборные должности в Профсоюзе и организациях Профсоюза.

II. ПРИНЦИПЫ ПОДБОРА КАНДИДАТОВ В СОСТАВ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

2.1. Работа по подбору кандидатов в состав кадрового резерва организуется и осуществляется исходя из необходимости постоянного обновления, улучшения качественного состава руководящих профсоюзных кадров и замещения вакантных выборных должностей профсоюзных работников в организациях Профсоюза.

2.2. Кандидат в состав кадрового резерва должен соответствовать следующим требованиям:

а) по деловым и личностным качествам – критериями, предъявляемым к выборным профсоюзным работникам.

При этом под деловыми качествами кандидата следует, в частности, понимать наличие у него способностей выполнять обязанности профсоюзного руководителя с учетом имеющихся профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыта работы по данной специальности, в

¹ Далее – Положение.

² Далее – Профсоюз

личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыта работы по данной специальности, в данной отрасли, организаторских способностей, высокого чувства ответственности за порученное дело, авторитета, качеств лидера и т.д.);

б) по уровню образования – как правило, иметь высшее профессиональное образование;

в) по опыту и результатам работы – обладать необходимым опытом профсоюзной и производственной работы (без ограничения стажа такой работы), являясь квалифицированным руководителем, специалистом, иным служащим, рабочим. Результаты основной деятельности работника должны объективно оцениваться как положительные;

г) по возрасту – возраст кандидата, впервые избираемого на должность председателя (заместителя председателя) Профсоюза, организации Профсоюза, не должен превышать возраста выхода на пенсию по старости;

2.3. При определении количественного состава кадрового резерва следует исходить из необходимости подбора на каждую должность не менее двух кандидатов.

2.4. Объективным подтверждением пригодности кандидата к работе по выборной должности являются отзывы о нем непосредственных руководителей, подчиненных и коллег по работе, результаты собеседования с кандидатом в резерв, результаты аттестации по основной деятельности и т.п.

2.5. Для включения кандидатов в состав кадрового резерва должно быть получено их согласие.

III. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

3.1. Кадровый резерв для выдвижения на выборную должность формируется в Профсоюзе, территориальных организациях Профсоюза, объединенных первичных и первичных профсоюзных организациях для замещения следующих выборных должностей:

- председателя Профсоюза;
- заместителя председателя Профсоюза;
- председателя организации Профсоюза;
- заместителя председателя организации Профсоюза.

3.2. 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.

3.3. Председатель Профсоюза – для Профсоюза, председатели организации Профсоюза – для соответствующей организации готовят предложения о персональном составе кадрового резерва, формируют его список, согласовывают его с выборным коллегиальным органом вышестоящей организации, после чего утверждают кадровый резерв на заседании выборных коллегиальных органов Профсоюза, соответствующих организаций Профсоюза.

Утвержденный список кадрового резерва направляется в выборный коллегиальный орган вышестоящей организации (*Приложение №1*).

3.4. 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.

3.5. Сформированный кадровый резерв является основой для выдвижения кандидатур при избрании на выборные руководящие должности в Профсоюзе и организациях Профсоюза.

Список кандидатур на должность руководителя Профсоюза или соответствующей организации Профсоюза формируется из числа:

- действующего председателя;
- кандидатов из кадрового резерва, утвержденного в порядке, определенном настоящим Положением;
- других кандидатур, предложенных в соответствии с Уставом РОСПРОФЖЕЛ.

3.6. При выдвижении кандидатур и в ходе предвыборной кампании должны быть представлены с соблюдением требований Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ "О персональных данных" персональные данные (фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, место работы, место жительства, семейное положение, занимаемая должность, образование, трудовая и общественная деятельность, работа в выборных органах Профсоюза), а также согласие кандидата на его выдвижение.

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

Не допускается распространение недостоверной информации, порочащей кандидатов на выборные должности руководителей Профсоюза, организации Профсоюза.

IV. ПЕРЕСМОТР КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

4.1. Состав кадрового резерва уточняется ежегодно в первом квартале текущего года. В исключительных случаях возможна замена отдельных кандидатов в составе кадрового резерва в иные сроки.

4.2. 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.

Одновременно при необходимости рассматриваются новые кандидатуры для зачисления в кадровый резерв.

4.3. Исключение кандидата из кадрового резерва производится по решению соответствующего выборного коллегиального органа Профсоюза, организации Профсоюза в связи с несоответствием кандидата предъявляемым требованиям, предусмотренным Разделом II настоящего Положения, неудовлетворительными результатами его обучения, его отказом от выдвижения на выборную должность, иным причинам.

V. ПОРЯДОК ОБУЧЕНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

5.1. Обучение кадрового резерва осуществляется в соответствии с Концепцией кадровой политики РОСПРОФЖЕЛ в добровольном порядке, на бесплатной основе и с

учетом профиля основной деятельности (опыта профсоюзной работы) кандидатов, зачисленных в кадровый резерв, при обязательном соблюдении требования по созданию им необходимых условий для приобретения опыта и развития организаторских способностей.

5.2. Конкретные мероприятия по обучению кадрового резерва в числе других мероприятий по работе с ним включаются отдельным разделом в годовые и квартальные планы работы организаций Профсоюза.

5.3. Обучение кандидатов, зачисленных в кадровый резерв организаций Профсоюза, осуществляется на основании индивидуального плана подготовки (переподготовки) (*Приложение № 2*), составляемого руководителем вышестоящей организации.

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, президиумов, семинаров, совещаний и иных мероприятий.

Кадровый резерв также целесообразно использовать в текущей профсоюзной работе в качестве внештатных инструкторов, инспекторов и т.д.

5.4. Планы индивидуальной подготовки составляются на один год и не позднее двух месяцев с даты утверждения кадрового резерва.

В процессе реализации плана индивидуальной подготовки в него могут вноситься изменения и дополнения.

5.5. 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.

5.6. 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.

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

5.8. Формами обучения кандидатов, зачисленных в кадровый резерв, являются подготовка (переподготовка), повышение квалификации, стажировка и другие формы в

соответствии с Концепцией кадровой политики РОСПРОФЖЕЛ и иные.

5.9. Выборные и штатные работники Профсоюза и его организаций привлекаются к подготовке (переподготовке) в соответствии с Положением, как правило, без отрыва от исполнения своих обязанностей по трудовому договору.

В случае необходимости (например, для прохождения стажировки, повышение квалификации кандидатов) выборные и штатные работники Профсоюза и его организаций, привлекаемые к обучению в соответствии с Положением непосредственно в организациях Профсоюза, являющихся для них основным местом работы, могут полностью или частично освобождаться от исполнения своих обязанностей по трудовому договору с сохранением за это время среднемесячной заработной платы.

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.

5.10. Подготовка (переподготовка), повышение квалификации кандидатов, зачисленных в кадровый резерв, может производиться также в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии с порядком и на условиях, установленных законодательством.

5.11. Текущие результаты обучения кандидатов, зачисленных в кадровый резерв, систематически отражаются в их карточках учета, составляемых по установленной форме (*Приложение №3*).

Карточки учета ведутся в комитете (профкоме) соответствующей организации Профсоюза председателем или по его поручению другим уполномоченным лицом.

5.12. Отчеты о подготовке кадрового резерва ежегодно направляются в вышестоящую организацию не позднее 15 января.

5.13. Дополнительные либо иные по сравнению с настоящим Положением условия и порядок осуществления профессиональной подготовки (переподготовки) 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.

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ
на должность председателя и заместителя председателя

_____ (наименование организации Профсоюза)

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Дата рождения	Образование (что и когда окончил), специальность	Дополнительное образование (профсоюзное, экономическое, юридическое)	Занимаемая должность	Стаж работы в должности (годы работы)	Стаж работы в Профсоюзе (годы работы)	Дата зачисления в резерв
1	2	3	4	5	6	7	8	9

1. На председателя (не мене 2-х кандидатур)
2. На заместителя председателя (не менее 2-х кандидатур)

Председатель _____ (наименование организации Профсоюза) _____ (подпись)

« ____ » _____ 200 ____ г.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

подготовки (переподготовки) _____
(профессия, должность, специальность, место работы, фамилия, имя и отчество)

в 20__ году зачисленного в кадровый резерв на должность _____
(председателя, заместителя председателя)

(наименование организации Профсоюза)

Содержание мероприятий и заданий	Период проведения	Результаты выполнения	Замечания по результатам выполнения
1	2	3	4

Руководитель

(подпись, фамилия, имя, отчество)

« ____ » _____ 20__ г.

**Кандидат, зачисленный
в кадровый резерв**

(подпись, фамилия, имя, отчество)

« ____ » _____ 20__ г.

КАРТОЧКА УЧЕТА
кандидата, зачисленного в кадровый резерв

Название организации Профсоюза _____

На какую должность зачислен в кадровый резерв _____

Фамилия _____ Имя _____ Отчество _____

Дата рождения _____

Образование _____
(какое учебное заведение закончил, когда)

Специальность по образованию _____

Занимаемая должность и стаж работы в ней _____

Кем проведена беседа о зачислении в резерв и когда _____

Дата зачисления в резерв _____

Дата выдвижения на должность или исключения из резерва _____

Формы обучения	Сроки проведения	Содержание работы	Результаты выполнения
Повышение квалификации на курсах, семинарах (каких):			
Стажировка			
Индивидуальные задания (какие)			
Отдельные поручения (какие)			
Выполняемая общественная работа			
Другие формы (какие)			