



Российский профессиональный союз железнодорожников
и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ)

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

III Пленум

13 апреля 2017 года

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

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).

2. Считать утратившей силу Концепцию кадровой политики Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ), утверждённую Центральным комитетом Профсоюза 18.04.2008 года (III Пленум).

Председатель Профсоюза

 **Н.А. НИКИФОРОВ**

Утверждена
Центральным комитетом
Профсоюза (III Пленум)
13 апреля 2017 года

К О Н Ц Е П Ц И Я

КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

РОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА

ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ И ТРАНСПОРТНЫХ СТРОИТЕЛЕЙ

(РОСПРОФЖЕЛ)

г. Москва

ВВЕДЕНИЕ

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

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.

Концепция кадровой политики – система взглядов и определение целей, задач, принципов, основных критериев политики в области формирования и функционирования системы управления кадрами.

Кадровая политика – система решений и действий, направленных на достижение целей Профсоюза, путем определения форм и методов 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.

I. ЦЕЛИ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Кадровая политика является составной частью всей управленческой деятельности профсоюзных органов. Она реализуется через систему принципов, форм и методов работы с профсоюзными кадрами и активом. Ее цель – 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.

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 профсоюзных кадров и актива (обучение, повышение квалификации и переподготовка);
- 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.

II. ПОДБОР И РАССТАНОВКА ПРОФСОЮЗНЫХ КАДРОВ

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.

Работа по подбору и расстановке кадров проводится в соответствии с «Положением о подборе и подготовке кадрового резерва на руководящие выборные должности в Российском профессиональном союзе железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ) организациях РОСПРОФЖЕЛ», утвержденным Центральным комитетом Профсоюза и 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 Технической инспекцией труда Профсоюза.

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 нужд и интересов членов Профсоюза.

Формирование кадрового резерва необходимо для:

- систематического обновления профсоюзных кадров и актива всех уровней, в целях повышения эффективности их работы;
- создания конкурентной среды;
- стимулирования профессионального и служебного роста;
- повышения ответственности за порученное дело.

Работа с кадровым резервом предусматривает:

- изучение индивидуальных особенностей претендентов;
- привлечение претендентов к выполнению поручений, участия в подготовке и проведении массовых мероприятий, изучению опыта работы соответствующих профсоюзных органов;
- стажировку на рабочих местах;
- организацию обучения, создание условий для самообразования;
- включение в состав временных и постоянных комиссий по подготовке вопросов на рассмотрение органов Профсоюза;
- предоставление индивидуальных поручений для подготовки материалов профсоюзной тематики;
- периодическое обучение профсоюзным органом вышестоящей организации;
- создание банка данных о резерве руководителей профсоюзных организаций и их заместителей.

Резерв утверждается профсоюзным органом соответствующей организации Профсоюза по согласованию с профсоюзным органом вышестоящей организации. Показателем действенности работы с резервом является его востребованность.

III. 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 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, 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.

IV. РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ПРОФСОЮЗНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПОВЫШЕНИЕ ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

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

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 учреждениях.

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.

Уровни профсоюзного обучения

Система профсоюзного обучения является многоуровневой (Приложение № 1):

- уровень Центрального комитета Профсоюза;
- уровень комитета дорожной территориальной организации Профсоюза, комитета территориальной организации Профсоюза;
- уровень структурного подразделения дорожной территориальной организации Профсоюза;
- уровень комитета объединенной первичной профсоюзной организации;
- уровень комитета первичной профсоюзной организации.

Формы профсоюзного обучения:

- краткосрочное и продолжительное обучение в соответствующих образовательных учреждениях;

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

- стажировка;

- самообразование профсоюзных кадров и актива.

Профсоюзное обучение может быть организовано в очной, очно-заочной, заочной и дистанционной формах.

Ступени профсоюзного обучения:

I ступень – начальная подготовка профсоюзных кадров и актива – введение в профсоюзную деятельность (обеспечивает начальную подготовку впервые избранных председателей (заместителей председателей) организаций Профсоюза, профсоюзного актива в объеме не менее 24 часов, не позднее трех месяцев после их избрания);

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 № 1).

III ступень – курсовое (модульное) обучение по программам повышения квалификации (обеспечивает повышение квалификации 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 повышению квалификации. Конкретные сроки проведения определяются потребностями организаций Профсоюза и возможностями соответствующих образовательных учреждений);

IV ступень – профессиональная переподготовка (изучение отдельных дисциплин, разделов науки и технологий, необходимых для получения новой квалификации или выполнения нового вида профессиональной деятельности. Проводится на базе соответствующих образовательных учреждений. Продолжительность обучения (не менее 500 часов) определяется образовательным учреждением совместно с органом Профсоюза с учетом государственных требований к профессиональной переподготовке специалистов).

V. ОЦЕНКА РАБОТЫ ПРОФСОЮЗНЫХ КАДРОВ И АКТИВА

Регулярная и объективная оценка труда профсоюзных кадров и актива является важнейшим условием успешной реализации кадровой политики Профсоюза. Ее выводы и рекомендации учитываются при включении в состав

кадрового резерва, выдвижении кадров на должности, определении размера оплаты их труда, различного рода поощрений и т.д.

Аттестация выборных профсоюзных работников, происходит во время отчетно-выборной кампании. Наилучшим подтверждением качества работы профсоюзного работника или активиста является их избрание на следующий срок, а также удовлетворительная оценка деятельности конференцией, собранием деятельности комитета организации Профсоюза за отчетный период.

Критериями оценки эффективности работы профсоюзных кадров и актива являются:

- процент охвата работников профсоюзным членством;
- достойная и своевременно 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;
- развитие молодежной политики;
- соблюдение исполнительской и финансовой дисциплины и т.д.;

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

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

Приложение № 1
к Концепции кадровой политики
Российского профессионального союза
железнодорожников и транспортных
строителей (РОСПРОФЖЕЛ)

ОБУЧЕНИЕ
профсоюзных кадров, актива и кадрового резерва организаций
Российского профессионального союза железнодорожников
и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ)

№ п/п	Категория профсоюзных работников	Периодич- ность обучения (не реже)	Продолжи- тельность обучения, дн./ ч. (не менее)	Ответственные за подготовку и проведение обучения
Уровень Центрального комитета Профсоюза				
1.	Председатели дорожных территориальных, территориальных организаций Профсоюза, объединенных первичных, первичных профсоюзных организаций прямого подчинения ЦК Профсоюза	1 раз в два года	5д. / 40ч.	Председатель, заместители Председателя Профсоюза
2.	Заместители председателей дорожных территориальных, территориальных организаций Профсоюза, объединенных первичных, первичных профсоюзных организаций прямого подчинения ЦК Профсоюза, руководители структурных подразделений дорожных территориальных, территориальных организаций Профсоюза	1 раз в два года	5д. / 40ч.	Председатель, заместители Председателя Профсоюза
3.	Заведующие отделами организационной и кадровой работы аппаратов комитетов дорожных территориальных организаций Профсоюза, территориальных организаций Профсоюза, объединенных первичных, первичных профсоюзных организаций прямого подчинения ЦК Профсоюза	Ежегодно	3д. / 28ч.	Заместитель Председателя Профсоюза, Департамент организационной и кадровой работы Аппарата ЦК РОСПРОФЖЕЛ
4.	Заведующие отделами социально-экономической защиты аппаратов комитетов дорожных территориальных организаций Профсоюза, территориальных организаций Профсоюза, объединенных первичных, первичных профсоюзных организаций прямого подчинения ЦК Профсоюза	Ежегодно	3д. / 28ч.	Заместитель Председателя Профсоюза, Департамент социального партнерства, труда и зарплатной платы Аппарата ЦК РОСПРОФЖЕЛ
5.	Главные правовые инспекторы труда Профсоюза	Ежегодно	4д. / 32ч.	Заместитель Председателя Профсоюза, Правовой департамент Аппарата ЦК РОСПРОФЖЕЛ
6.	Правовые инспекторы труда Профсоюза	1 раз в два года	4д. / 32ч.	Заместитель Председателя Профсоюза, Правовой департамент Аппарата ЦК РОСПРОФЖЕЛ

7.	Главные технические инспекторы труда Профсоюза	Ежегодно Один раз в три года	2д. / 16ч. 5д. / 40ч.	Заместитель Председателя Профсоюза, Техническая инспекция труда Профсоюза
8.	Технические и старшие технические инспекторы труда Профсоюза	Один раз в три года	5д. / 40ч.	Заместитель Председателя Профсоюза, Техническая инспекция труда Профсоюза
9.	Заведующие финансовыми отделами – главные бухгалтеры дорожных территориальных, объединённых первичных, первичных профсоюзных организаций Профсоюза, главные бухгалтеры организаций прямого подчинения ЦК Профсоюза, члены Центральной контрольно-ревизионной комиссии Профсоюза	Ежегодно	3д. / 28ч.	Председатель Профсоюза, Председатель Центральной контрольно-ревизионной комиссии Профсоюза (по согласованию), Департамент финансов, учета и планирования Аппарата ЦК РОСПРОФЖЕЛ
10.	Заведующие отделами социальной сферы аппаратов комитетов дорожных территориальных, территориальных организаций Профсоюза, объединённых первичных, первичных профсоюзных организаций прямого подчинения ЦК Профсоюза	Ежегодно	4д. / 32ч.	Заместитель Председателя Профсоюза, Департамент социального развития Аппарата ЦК РОСПРОФЖЕЛ
11.	Информационные работники аппаратов комитетов дорожных территориальных организаций Профсоюза	Ежегодно	5д. / 40ч.	Заместитель Председателя Профсоюза, Информационный центр ЦК Профсоюза
12.	Впервые избранные председатели, заместители председателей дорожных территориальных, территориальных организаций Профсоюза, объединённых первичных, первичных профсоюзных организаций прямого подчинения ЦК Профсоюза	Не позднее трех месяцев после их избрания	3д. / 28ч.	Заместитель Председателя Профсоюза, Департамент организационной и кадровой работы Аппарата ЦК РОСПРОФЖЕЛ
13.	Кадровый резерв председателей дорожных территориальных, территориальных организаций Профсоюза, объединённых первичных, первичных профсоюзных организаций прямого подчинения ЦК Профсоюза	1 раз в два года	5д. / 40ч.	Заместитель Председателя Профсоюза, Департамент организационной и кадровой работы Аппарата ЦК РОСПРОФЖЕЛ

Уровень комитета дорожной территориальной, комитета территориальной организации Профсоюза				
1.	Руководители структурных подразделений дорожных территориальных организаций Профсоюза, председатели объединенных первичных, первичных организаций Профсоюза.	Ежегодно.	5д. / 40ч.	Председатели дорожных территориальных, территориальных организаций Профсоюза.
2.	Заместители руководителей структурных подразделений дорожных территориальных, организаций Профсоюза, заместители председателей, объединенных первичных, первичных организаций Профсоюза	Ежегодно.	3д. / 28ч.	Председатели дорожных территориальных, территориальных организаций Профсоюза
3.	Штатные работники аппаратов комитетов дорожных территориальных, объединенных первичных, первичных организаций Профсоюза, структурных подразделений дорожных территориальных организаций Профсоюза	Ежегодно	3д. / 28ч.	Заместители председателей дорожных территориальных, территориальных организаций Профсоюза
4.	Заместители заведующих финансовыми отделами – заместители главных бухгалтеров дорожных территориальных организаций Профсоюза, бухгалтеры, председатели контрольно-ревизионных комиссий объединенных первичных, первичных организаций Профсоюза	Ежегодно	3д. / 28ч.	Председатели дорожных территориальных, территориальных организаций Профсоюза
5.	Правовые, технические инспекторы труда Профсоюза	Ежегодно	3д. / 28ч.	Председатели дорожных территориальных, территориальных организаций Профсоюза
6.	Впервые избранные председатели, заместители председателей объединенных первичных, первичных организаций Профсоюза	Не позднее трех месяцев после их избрания	3д. / 28ч.	Председатели дорожных территориальных, территориальных организаций Профсоюза
7.	Кадровый резерв структурных подразделений дорожных территориальных, объединенных первичных, первичных организаций Профсоюза	Ежегодно	5д. / 40ч.	Председатели дорожных территориальных, территориальных организаций Профсоюза
Уровень структурных подразделений дорожной территориальной организации Профсоюза				
1.	Председатели первичных, объединенных первичных профсоюзных организаций	Ежегодно	5д. / 40ч.	Заместители председателей, руководители структурных подразделений дорожных территориальных организаций Профсоюза
2.	Впервые избранные председатели, заместители председателей, профсоюзный актив объединенных первичных, первичных профсоюзных организаций	Не позднее трех месяцев после их избрания	3д. / 28ч.	Заместители председателей, руководители структурных подразделений дорожных территориальных организаций Профсоюза

3.	Кадровый резерв объединенных первичных, первичных профсоюзных организаций	Ежегодно	5д. / 40ч.	Заместители председателей, руководители структурных подразделений дорожных территориальных организаций Профсоюза
Уровень комитета объединенной первичной профсоюзной организации				
1.	Председатели первичных профсоюзных организаций, входящих в состав первичной, объединенной первичной профсоюзной организации	Ежегодно	5д. / 40ч.	Председатели первичных, объединенных первичных профсоюзных организаций
2.	Впервые избранные председатели, заместители председателей первичных профсоюзных организаций, входящих в состав первичной, объединенной первичной профсоюзной организации	Не позднее трех месяцев после их избрания	3д. / 28ч.	Председатели первичных, объединенных первичных профсоюзных организаций
3.	Кадровый резерв председателей первичных профсоюзных организаций, входящих в состав первичной, объединенной первичной профсоюзной организации	Ежегодно	5д. / 40ч.	Председатели первичных, объединенных первичных профсоюзных организаций
4.	Профсоюзный актив первичных профсоюзных организаций, входящих в состав первичной, объединенной первичной профсоюзной организации	Ежегодно	3д. / 28ч.	Председатели первичных, объединенных первичных профсоюзных организаций
Уровень комитета первичной профсоюзной организации				
1.	Профсоюзный актив	Ежегодно	3д. / 28ч.	Председатели первичных профсоюзных организаций

**ПРИМЕРНЫЙ УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ОБУЧЕНИЯ
ПРЕДСЕДАТЕЛЕЙ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Количество часов: 40 ч.

Цель: изучение отдельных проблем профсоюзной деятельности и овладение технологией их решения.

По результатам обучения проводится проверка полученных знаний.

№	СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ, ТЕМ	Кол-во часов
	I. Введение	1,5
1.1	Входное тестирование	0,5
1.2	Развитие профсоюзного движения в России. РОСПРОФЖЕЛ – история, опыт, современность.	1
	II. Вопросы организационной и кадровой работы	6
2.1	Устав РОСПРОФЖЕЛ. Цели, основные задачи, направления и принципы деятельности Профсоюза. Организационное строение РОСПРОФЖЕЛ. Порядок формирования и деятельности органов Профсоюза.	0,5
2.2	Первичная профсоюзная организация (ППО). Органы ППО, их полномочия. Отчеты и выборы в РОСПРОФЖЕЛ. Распределение обязанностей между членами профсоюзного комитета.	0,5
2.3	Общественные формирования (комиссии, советы), организация их работы. Работа с молодежью, женские советы (гендерные комиссии).	0,5
2.4	Ролевая игра «Я – председатель: мотивация профсоюзного членства – как принять в члены Профсоюза нового работника, проведение Единого информационного дня».	1
2.5	Члены Профсоюза, их права и обязанности. Награды РОСПРОФЖЕЛ, поощрения, взыскания.	0,5
2.6	Учет членов Профсоюза. Профсоюзный билет, персонифицированный учет членов Профсоюза. Единый реестр организаций РОСПРОФЖЕЛ.	1
2.7	Планирование работы профсоюзного комитета. Подготовка и проведение заседаний профсоюзного комитета, собраний (конференций). Контроль за выполнением принятых решений. Делопроизводство, номенклатура дел ППО. Виды документов. Оформление протоколов, постановлений и т.д. Работа с обращениями членов Профсоюза, журнал учета писем, жалоб, заявлений и устных обращений членов Профсоюза. Журналы регистрации входящих, исходящих документов, замечаний и предложений представителей вышестоящих организаций Профсоюза.	0,5
2.8	Обучение профсоюзного актива. Работа с кадровым резервом.	0,5
2.9	Ролевая игра «Я – председатель: подготовка и проведение заседания профсоюзного комитета, вопросы повестки дня, принятие решений».	1

	III. Социальное партнерство и социально-экономическая защита работников	6,5
3.1	Принципы социального партнерства в Российской Федерации (соответствующие разделы и статьи Трудового кодекса Российской Федерации, работа Российской трехсторонней комиссии). Взаимодействие с федеральными и региональными органами власти, с ФНПР в части отстаивания социально-экономических прав работников. Участие Профсоюза в работе Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Общественном совете при Министерстве труда и социальной защиты и Министерстве транспорта Российской Федерации (общая информация).	0,5
3.2	Социальное партнерство РОСПРОФЖЕЛ с работодателями всех форм собственности. Отраслевые соглашения, заключаемые РОСПРОФЖЕЛ (общая информация).	0,5
3.3	Коллективные договоры. Общая информация по коллективным договорам, заключаемым первичными профсоюзными организациями (концепция, структура, основные гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам, неработающим пенсионерам и членам их семей, гарантии и льготы, предоставляемые организациям и руководителям профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ).	1
3.4	Оплата труда (конвенции и рекомендации Международной организации труда, общие нормы российского законодательства); достойная заработная плата (что это такое); системы оплаты и мотивации труда (общая информация). Индексация заработной платы (норма законодательства и инструмент сохранения реального уровня заработной платы); индексация заработной платы в организациях железнодорожного транспорта. Взаимодействие работодателя и первичной профсоюзной организации при рассмотрении локальных нормативных актов в сфере оплаты труда.	1
3.5	Нормирование труда, система нормирования труда, действующая в ОАО «РЖД» (общая информация). Роль профсоюзной организации.	0,5
3.6	Организация и проведение профкомом профсоюзного мониторинга применения работодателями антикризисных мероприятий в части расходов на персонал (ликвидация и реорганизация организаций и их структурных подразделений, высвобождение работников, применения режимов неполной занятости, применения атипичных форм занятости – аутсорсинг, аутстаффинг и др.).	0,5
3.7	Порядок действий профсоюзных комитетов в кризисных ситуациях при ухудшении положения в вопросах занятости, оплаты труда и других.	1
3.8	Ролевая игра «Я – председатель: проведение переговоров с руководством предприятия, организации по вопросам реализации коллективных договоров, заработной платы, режимов труда и отдыха, нарушений трудового законодательства и др.»	1,5
	IV. Охрана труда	7
4.1	Обязанности и ответственность работников и должностных лиц по соблюдению требований охраны труда. Обязанности работодателя и работника по соблюдению требований охраны труда.	0,5
4.2	Производственный травматизм, причины травматизма, основные организационные и технические мероприятия по профилактике производственного травматизма. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.	1

4.3	Программа по улучшению условий и охраны труда на предприятии, ее разработка и согласование с профсоюзным комитетом.	0,5
4.4	Условия труда: оптимальные, допустимые, вредные и (или) опасные условия труда. Приведение рабочих мест к требованиям охраны труда. Специальная оценка условий труда, роль профсоюзной организации при ее проведении. Независимая экспертиза результатов СОУТ по инициативе Профсоюза. Предоставление льгот и компенсаций работникам за работу во вредных условиях труда.	1,5
4.5	Организация профилактического питания и питьевого режима на предприятии. Организация обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда. Организация работы инженерно-врачебной бригады.	0,5
4.6	Своевременное обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами; составление заявок и их согласование с профсоюзным комитетом, качество поставляемой спецодежды. Организация хранения, стирки, сушки и ремонта спецодежды. Обеспечение работников моющими и защитными средствами.	1
4.7	Организация Профсоюзом общественного контроля по охране труда для предупреждения травматизма и профессиональных заболеваний. Уполномоченные по охране труда. Техническая инспекция труда Профсоюза, ее взаимодействие с профсоюзным комитетом. Совместные комитеты (комиссии) по охране труда работодателя и Профсоюза.	1
4.8	Обеспечение работников исправным и качественным инструментом в соответствии с технологией. Контроль качества поставляемого инструмента.	0,5
4.9	Обеспечение работников санитарно-бытовыми помещениями в соответствии со СНиП.	0,5
	V. Правозащитная работа Профсоюза	8
5.1	Основные права профсоюзов. Осуществление профсоюзными органами контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений.	0,5
5.2	Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам.	0,5
5.3	Трудовой договор. Существенные условия трудового договора. Срочный трудовой договор. Трудовой договор и гражданско-правовой договор. Изменение условий трудового договора. Основания прекращения трудового договора. Гарантии и компенсации работникам при прекращении трудового договора.	2
5.4	Рабочее время. Сверхурочная работа, работа в выходные и нерабочие праздничные дни.	1
5.5	Время отдыха. Перерывы для отдыха и питания. Еженедельный отдых и выходные дни. Виды отпусков.	0,5
5.6	Гарантии работникам при направлении в служебные командировки.	0,5
5.7	Дисциплина труда. Поощрения и взыскания. Материальная ответственность.	0,5

5.8	Защита трудовых прав и свобод работников. Органы по рассмотрению трудовых споров.	0,5
5.9	Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.	0,5
5.10	Учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при рассмотрении локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством.	0,5
5.11	Ролевая игра «Я – председатель: принятие мотивированного мнения профкома при рассмотрении локального нормативного акта».	1
	VI. Реализация социальных гарантий работников, предусмотренных коллективными договорами	5
6.1	Организация детского отдыха.	0,5
6.2	Организация оздоровления работников, членов их семей и неработающих пенсионеров.	0,5
6.3	Негосударственное пенсионное обеспечение работников, в т.ч. выборных и штатных работников РОСПРОФЖЕЛ. Пенсионная система Российской Федерации.	1
6.4	Организация туристических и экскурсионных мероприятий.	0,5
6.5	Организация культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы.	0,5
6.6	Реализация «Концепции персонального учета членов Профсоюза с использованием электронных карт и внедрением на их базе программы лояльности».	1
6.7	Организация страхования работников.	0,5
6.8	Взаимодействие ППО с кредитными потребительскими кооперативами на полигоне железной дороги.	0,5
	VII. Финансовая работа	3
7.1	Положение о порядке уплаты, поступления, учета, распределения и расходования членских профсоюзных взносов Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ).	0,5
7.2	Порядок организации учета и распределения целевых отчислений первичной профсоюзной организации в соответствии с коллективным договором на социально-культурные и иные мероприятия, на реализацию социальных гарантий выборным и штатным работникам РОСПРОФЖЕЛ.	0,5
7.3	Учетная политика РОСПРОФЖЕЛ. Смета доходов и расходов профсоюзной организации. Типовое Положение об оплате труда и социальных выплатах работникам РОСПРОФЖЕЛ.	0,5
7.4	Положение об осуществлении наличных денежных расчетов и (или) расчетов с использованием платежных карт без применения контрольно-кассовой техники. Памятка подотчетному лицу.	0,5
7.5	Работа контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации.	0,5
7.6	Регламент взаимодействия централизованной бухгалтерии Центрального комитета РОСПРОФЖЕЛ и первичных профсоюзных организаций РОСПРОФЖЕЛ, централизованных по вопросам ведения бухгалтерского и налогового учета и формирования бухгалтерской и налоговой отчетности.	0,5

	VIII. Информационная работа в Профсоюзе, в первичной профсоюзной организации	1
8.1	Информационная деятельность РОСПРОФЖЕЛ. Цели, задачи и механизмы реализации.	0,5
8.2	«Круглый стол»: практика информационного обеспечения членов РОСПРОФЖЕЛ	0,5
	IX. «Круглый стол» (обмен мнениями)	1
	Контроль полученных знаний (тестирование и иные формы)	1