Приложение к постановлению ЦК Профсоюза

№ II-9 от 03 декабря 2015 г.

# К О Н Ц Е П Ц И Я

**кадровой политики в Общероссийском профессиональном союзе работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации**

(*Утверждена Центральным комитетом Профсоюза 03 декабря 2015 года*)

# Основные цели и направления кадровой политики Профсоюза

Кадровая политика является составной частью всей управленческой деятельности Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз).

Кадровая политика – одно из важнейших направлений деятельности комитетов Профсоюза по повышению роли Профсоюза в выражении, представлении и защите социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза. Она осуществляется через систему принципов, форм и методов работы с профсоюзными кадрами и активом.

Ее цель – создание системы формирования и развития кадрового потенциала, способного на равных вести профессиональный диалог с социальными партнерами, грамотно и эффективно защищать социально- экономические интересы членов Профсоюза.

Правовую основу кадровой политики Профсоюза составляют Конституция Российской Федерации, трудовое законодательство Российской Федерации, а также Федеральный закон Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устав и программные документы 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 (порядок их выдвижения и утверждения);
* усиление мотивации профсоюзной работы и стимулирование деятельности профсоюзных кадров и актива;
* проведение регулярной и объективной оценки работы профсоюзных кадров и актива.

# Подбор профсоюзных кадров и актива

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

Подбор кадров и актива предполагает:

* проверку знаний и навыков общественной работы;
* изучение и обобщение мнений членов Профсоюза о каждой кандидатуре, рекомендуемой в состав выборного органа на предмет их способности вести работу по обеспечению законных прав и интересов членов Профсоюза:

а) достойной и своевременно выплаченной заработной платой на предприятии, в организации, отрасли;

б) сохранению и созданию рабочих мест; в) обеспечению безопасных условий труда;

г) уровню социальной защищенности членов Профсоюза; д) увеличению профсоюзного членства;

е) соблюдению исполнительской и финансовой дисциплины; ж) осуществлению молодежной политики;

з) информационному обеспечению деятельности Профсоюза и его выборных органов и др.

* 1. Основные профессиональные требования к руководителям и работникам аппарата выборных органов Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в зависимости от их уровня в структуре профсоюзных органов и представляемым профессиональным группам членов Профсоюза разрабатываются и утверждаются Центральным комитетом Профсоюза (*приложение № 1*).

# Формирование и систематическое обновление резерва профсоюзных кадров и актива

* 1. Формирование и систематическое обновление резерва кадров и актива осуществляется на всех уровнях организационной структуры Профсоюза – от первичной организации до Центрального комитета Профсоюза, и осуществляется на основе Рекомендаций по работе с резервом кадров и актива в Общероссийском профессиональном союзе работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, утверждаемых ЦК Профсоюза (*приложение № 2*).
  2. Работа с резервом профсоюзных кадров и актива направлена на создание конкурентной среды в процессе отбора, подготовки и избрания

кандидатов на ту или иную выборную или назначаемую штатную должность с учетом организационных принципов деятельности Профсоюза, мнения членов Профсоюза.

* 1. При осуществлении отбора кандидатов в резерв и их подготовке к работе на выборной или штатной должности должны учитываться требования к их квалификации:
* образование, профессионализм, результаты и опыт профсоюзной деятельности, деловые и личностные качества;
* владение на соответствующем уровне опытом общественной работы;
* наличие навыков ведения социального диалога с работодателем, как субъектом социального партнерства по защите интересов членов Профсоюза;
* знание нужд и интересов определенных профессиональных групп членов Профсоюза, а также производственно-экономических и социальных проблем организации, административно-территориального деления субъекта Российской Федерации, в рамках которых будет осуществляться их персональная деятельность.
  1. По результатам оценки деятельности кандидата на выборную профсоюзную должность и усвоения им навыков профсоюзной работы профсоюзные органы осуществляют обновление резерва и принимают соответствующее решение по каждой кандидатуре.

# Подготовка профсоюзных кадров и актива

* 1. Профсоюзное образование – одно из определяющих условий развития кадрового потенциала.

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;
    - повышение уровня 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.

Главная цель подготовки, повышения квалификации и переподготовки профсоюзных кадров и актива состоит в системном освоении выборными и назначенными штатными профсоюзными работниками методикой общественно-организаторской деятельности,

умением четко ориентироваться в функциях и основных направлениях деятельности профсоюзных организаций в современных условиях, разбираться в принципах рыночных отношений, обладать общей профессиональной и правовой грамотностью.

* 1. Система подготовки и повышения квалификации является формой решения в комплексе организационных, финансовых и методических вопросов на основе текущих (годовых) и перспективных (на 2-3 года или срок полномочий) планов работы с кадрами и активом, разрабатываемых и утверждаемых комитетами Профсоюза, и должна обеспечивать:

1. уровень – начальную подготовку вновь избранных руководителей и членов выборных профсоюзных органов, работников профаппарата, включая стажировку в других профсоюзных органах, для приобретения кадрами и активом основ знаний профсоюзной работы, умения и навыков стандартных приемов действий в объеме не менее 24 часов, не позднее 3- х месяцев после их избрания. Конкретные сроки проведения определяются потребностями организаций Профсоюза;
2. уровень – базовое обучение, обеспечивающее теоретическую и практическую подготовку профсоюзных кадров и актива для получения знаний по основным направлениям деятельности Профсоюза в объеме не менее 36 часов, в течение 1 года;
3. уровень – профессиональная подготовка (курсовое (модульное) обучение) по программам повышения квалификации профсоюзных кадров и актива, имеющих опыт работы, путем углубленного изучения отдельных проблем профсоюзной деятельности и овладения технологией их решения в объеме не менее 72 часов, с учетом государственных требований повышения квалификации и возможностями соответствующих образовательных учреждений;
4. уровень – профессиональная переподготовка – изучение отдельных дисциплин, разделов науки и технологий, необходимых для получения новой квалификации или выполнения нового вида профессиональной деятельности, более глубоких знаний профсоюзной и управленческой работы, в том числе получение дополнительного профессионального образования. Проводятся на базе соответствующих образовательных учреждений. Продолжительность обучения (не менее 500 часов), определяется образовательным учреждением совместно с органом Профсоюза с учетом государственных требований профессиональной переподготовки специалистов.

Переподготовка профсоюзных кадров и актива предусматривает получение дополнительного профессионального образования по истечению их сроков полномочий на выборной профсоюзной работе для дальнейшей работы:

* в вышестоящих профсоюзных органах на выборных должностях или их аппаратах;
* на должностях государственной или муниципальной службы, в общественном обслуживании или на иной работе по специальности.

Переподготовка осуществляется в двух формах:

* за счет комитетов Профсоюза в системе образовательных учебных заведений Академии труда и социальных отношений, государственной службы и иных профильных образовательных заведениях;
* за счет работодателей в соответствии с коллективными договорами и соглашениями для работы по избранной специальности по месту основной (прежней) работы.

Формы переподготовки кадров и актива определяются комитетами Профсоюза с учетом квалификации конкретного работника и ситуации на рынке труда.

1. уровень – аспирантура.

В качестве основных форм профсоюзного образования используются школы профсоюзного актива, постоянно действующие семинары, ведомственные семинары-совещания.

Школы профсоюзного актива могут создаваться в первичных, территориальных или региональных (межрегиональных) организациях Профсоюза по решению их выборного органа.

* 1. Методическое обеспечение системы подготовки и повышения квалификации основывается на подборе учебно-методических планов и программ повышения квалификации профсоюзных кадров и актива по категориям и формам обучения, разрабатываемых учебно-методическими центрами профсоюзов, Академией труда и социальных отношений, ведомственными и иными образовательными учреждениями, их согласовании и осуществлении в соответствии с текущими и перспективными планами работы комитетов Профсоюза, а также на их основе активного использования профсоюзными кадрами и активистами методов самообразования для совершенствования своих знаний по отдельным направлениям трудовых отношений и профсоюзной деятельности.

# Расстановка профсоюзных кадров и актива

* 1. Расстановка профсоюзных кадров и актива является коренным вопросом кадровой политики в Профсоюзе, обеспечивающим его жизнедеятельность.
  2. Основными принципами расстановки профсоюзных кадров и актива являются:

а) не исключая уставное право любого члена Профсоюза быть избранным в профсоюзные органы, вышестоящий выборный орган Профсоюза обеспечивает (в т.ч. прямым выдвижением кандидатур на основе сформированного резерва) избрание на выборную должность в

нижестоящем профсоюзном органе людей, способных по своим деловым качествам обеспечить соответствующий участок работы;

б) соответствие штатных работников профсоюзных органов основным профессиональным требованиям, утверждаемыми Центральным комитетом Профсоюза.

# Усиление мотивации профсоюзной работы и стимулирование деятельности профсоюзных кадров и актива

* 1. Под усилением мотивации профсоюзной деятельности понимается побуждение профсоюзного работника, активиста к эффективной деятельности по защите интересов членов Профсоюза.

Мотивация профсоюзной работы обеспечивается:

* информированностью кадров, активистов и членов Профсоюза о роли, месте и результатах деятельности профессиональных союзов в обществе, их функциях, целях, задачах;
* формированием внутренней убежденности у работников, активистов в общественной, социально-значимой деятельности Профсоюза как ключевого звена по защите интересов трудящихся в современных условиях, пониманием того, что именно в этой сфере имеется возможность раскрыть свои способности, приобрести необходимые навыки и умения для профессионального и служебного роста, как в профсоюзах, так и в других сферах деятельности;
* созданием для каждого профсоюзного работника и активиста условий для самореализации, полного раскрытия их возможностей, направленных на отстаивание интересов членов Профсоюза;
* представлением особо отличившихся работников к государственным, ведомственным, профсоюзным наградам и другим видам поощрения, информирование членов Профсоюза о награжденных через средства массовой информации;
* созданием материальных стимулов для занятия профсоюзной работой, получением дополнительных социальных льгот и гарантий как во время трудовой деятельности, так и по ее завершении (дополнительные оплачиваемые отпуска, беспроцентные ссуды, высшее образование и профессиональная подготовка за счет средств профсоюзных организаций, содействие в трудоустройстве, дополнительное пенсионное обеспечение и др.);
* получением правовой помощи;
* стажировкой у опытных кадровых работников, проработавших длительное время в Профсоюзе;
* новыми подходами к системе оплаты труда профсоюзных работников, предусматривающими повышение доли заработной платы в профсоюзном бюджете (привлечение иных источников), доплаты и премирование работников с учетом занимаемой должности в профсоюзной структуре, результатом труда, уровня образования и

систематического повышения квалификации, стажа работы в Профсоюзе и др.;

* введением квот на представительство молодежи, соблюдением гендерного равенства в коллективах профсоюзных организаций.
  1. Стимулирование труда профсоюзных работников, руководителей выборных органов и активистов Профсоюза включает:
* систему оплаты труда, страхование профсоюзных работников, поощрение активистов выборных органов Профсоюза с учетом специфики организаций, при следующих общих принципах:

а) заработная плата должна материально обеспечить нормальный уровень жизни работника и членов его семьи;

б) оплата труда должна предусматривать выплаты за достижение работником и активистом конкретных положительных результатов;

в) уровень оплаты труда и поощрения активистов должен зависеть от финансовых возможностей организации, занимаемой должности и статуса профсоюзного органа.

* меры материального и морального (в том числе и представление к государственным наградам) поощрения;
* формирование территориальных и общепрофсоюзных фондов: подготовки кадров и актива, их социальных гарантий;
* разработку системы стимулов для привлечения молодежи к работе в профсоюзных органах, включающую дополнительные социальные гарантии, возможность получения образования и специальности по направлению профсоюзных органов и другие льготы за счет средств Профсоюза и работодателя – Рекомендации по системе стимулов для привлечения молодежи к работе в органах Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (*приложение № 3*);
* распространение социальных гарантий и льгот, установленных законодательством Российской Федерации для государственных служащих, ветеранов труда, на профсоюзных работников, проработавших в Профсоюзе свыше 10-15 лет.
  1. Кадровая работа должна включать предложения по продвижению профсоюзных кадров с учетом их профессиональных качеств и организаторских способностей в профсоюзных структурах.

# Проведение регулярной и объективной оценки работы профсоюзных кадров и актива

* 1. Регулярная и объективная оценка труда профсоюзных кадров и актива является важнейшим условием успешной реализации кадровой политики Профсоюза. Ее выводы и рекомендации учитываются при выдвижении кадров, определении размера оплаты их труда, различного рода поощрений и др.
  2. Для получения объективной оценки деятельности конкретного работника или активиста используют различные формы его общественной аттестации:
* индивидуальное собеседование руководителя вышестоящего профсоюзного органа с руководителями нижестоящих органов Профсоюза;
* отчет руководителя профсоюзного органа перед вышестоящим или своим выборным органом по различным направлениям деятельности, выполнению решений съездов Профсоюза, соответствующих конференций, собраний;
* анкетный опрос членов Профсоюза, комитета Профсоюза;
* принятие зачета по результатам обучения на профсоюзных курсах и семинарах;
* другие формы обобщения мнения членов Профсоюза и актива о руководителе;
* для работников аппаратов профорганов проводится аттестация комиссией, утвержденной соответствующим выборным органом Профсоюза;
* возрастная перспективность для профсоюзной работы в занимаемой должности.
  1. Критериями оценки эффективности работы профсоюзных кадров и актива являются:
* процент охвата 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 Профсоюзов;
* развитие молодежной политики;
* обеспечение информированности членов Профсоюза о деятельности профсоюзной организации и Профсоюза в целом;
* повышение профсоюзной квалификации;
* соблюдение исполнительской и финансовой дисциплины и др.
  1. Составной частью кадровой политики является оценка деятельности профсоюзных кадров и актива для выработки решений об их соответствии занимаемой должности, применении мер воздействия или поощрения.
  2. Для оценки работы профсоюзных кадров и актива используются современные технологии (тестирование, анкетирование, элементы аттестации, периодические отчеты перед членами Профсоюза и вышестоящим профорганом).
  3. Для всесторонней оценки уровня работы кадров и актива используют следующие базисные характеристики и критерии:
* профессионализм в области трудовой деятельности;
* практические навыки в организаторской деятельности;
* знания и умение ориентироваться в общественно-политической и экономической жизни общества;
* умение взаимодействовать с работодателями и профсоюзным активом;
* стремление к лидерству и творческое мышление.

# Консолидация финансовых средств и повышение эффективности их использования для реализации кадровой

**политики**

* 1. Важнейшим условием реализации кадровой политики является ее прочное финансовое обеспечение за счет различных источников, основным из которых является профсоюзный бюджет.

Это достигается путем:

* + безусловного выполнения положений финансовой политики Профсоюза;
  + направления на обучение не менее 6 процентов средств профбюджетов каждого уровня профсоюзной структуры;
  + координации усилий организаций Профсоюза по аккумулированию и рациональному использованию профсоюзных финансовых ресурсов;
  + привлечения средств федерального, региональных и местных бюджетов, а также средств предпринимателей и работодателей в соответствии с действующим законодательством;
  + создания фондов профсоюзного образования, социальной поддержки профкадров и др.
  1. Кадровая политика Профсоюза обеспечивается достаточным финансированием за счет средств профсоюзного бюджета, расходов на ее осуществление в конкретной организации Профсоюза, в том числе на создание фондов развития информационного дела и подготовки кадров и актива.

# Заключительные положения

* 1. Организационно-методическое обеспечение кадровой политики осуществляют ЦК Профсоюза, выборные органы региональных (межрегиональных), территориальных и первичных организаций Профсоюза.
  2. Указанное направление работы возглавляют руководители Центрального, регионального (межрегионального) и территориального органа Профсоюза и несут персональную ответственность.

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- экономических и трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

Приложение №1 к Концепции кадровой политики

в Общероссийском профессиональном союзе работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации

**ОСНОВНЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ**

**К РУКОВОДИТЕЛЯМ И РАБОТНИКАМ АППАРАТА ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

*(Утверждены Центральным комитетом Профсоюза 03 декабря 2015 года)*

1. Профессиональные требования к руководителям выборных органов Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз):

* являются основой при определении центральными, региональными (межрегиональными) и территориальными комитетами Профсоюза критериев подбора, подготовки и переподготовки профсоюзных кадров и актива, работы с резервом кадров в соответствии с требованиями кадровой политики Профсоюза;
* дифференцируются в зависимости от их уровня в структуре профсоюзных органов и принадлежности к основным профессиональным группам работников организаций, чьи интересы они призваны представлять и защищать.

1. В общие требования к руководителям выборных профсоюзных органов включаются:

* уровень профессионального образования с учетом их должности и представляемой категории работников;
* стаж работы по основной должности (профессии);
* опыт работы в Профсоюзе;
* уровень знаний Устава Профсоюза, законодательства Российской Федерации в области трудовых отношений, гарантий деятельности профсоюзов и их объединений;
* возрастная перспективность для профсоюзной работы в соответствующей профсоюзной должности.
  1. Председатели комитетов первичных профсоюзных организаций:

образование: не ниже среднего, применительно к основной профессиональной группе работников;

стаж: 1 – 3 года по основной работе;

опыт: 2 – 3 года в составе выборного профсоюзного органа (профгруппы, профбюро, профсоюзного комитета).

* 1. Председатели городских, районных, объединенных организаций Профсоюза:

образование: среднее и высшее, применительно к основной профессиональной группе работников;

стаж: 1 – 3 лет по основной работе;

опыт: не менее 3 лет в составе выборного профсоюзного органа первичной или территориальной организации Профсоюза.

* 1. Председатели и заместители председателей республиканских, краевых, областных и приравненных к ним организаций Профсоюза:

образование: высшее и дополнительное профессиональное; стаж: 5 – 10 лет;

опыт: 3 – 5 лет на руководящей выборной должности в нижестоящих территориальных органах Профсоюза, в органах государственной власти и местного самоуправления.

1. Конкретные профессиональные требования к кандидатурам на должность руководителя того или иного выборного органа Профсоюза определяются соответствующим вышестоящим профсоюзным органом.

Приложение №2 к Концепции кадровой политики

в Общероссийском профессиональном союзе работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации

# РЕКОМЕНДАЦИИ

**ПО РАБОТЕ С РЕЗЕРВОМ КАДРОВ И АКТИВА**

**В ОБЩЕРОССИЙСКОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СОЮЗЕ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

**И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

*(Утверждены Центральным комитетом Профсоюза 03 декабря 2015 года)*

# Общие положения

* 1. Комплексный подход к вопросам кадровой политики позволяет значительно повысить мотивацию профсоюзных работников и активистов. Одним из элементов системного комплексного подхода к кадровой политике является организация работы с резервом профсоюзных кадров и актива.
  2. Резерв профсоюзных кадров и актива формируется на выборные и штатные должности профсоюзных органов.
  3. Формирование резерва на руководителей профсоюзных органов, включает отбор, обучение и стажировку кандидатов, проверку знаний, их выдвижение и оказание помощи в первый год работы в качестве руководителя профсоюзного органа.

# Порядок отбора и подготовки резерва

* 1. Количественный состав резерва на руководителей профсоюзных органов всех уровней определяется исполнительным коллегиальным органом Профсоюза.
  2. Порядок подготовки резерва включает следующие основные этапы:
     1. Изучение личностных, деловых качеств кандидатов путем анонимного опроса членов выборного органа, членов Профсоюза организации, где он состоит на профсоюзном учете или выполняет общественные обязанности;
     2. Рассмотрение и утверждение кандидатур в резерв (по категориям) на соответствующем коллегиальном органе Профсоюза;
     3. Составление индивидуального плана подготовки кандидата с использованием различных форм обучения, в том числе самообразования, стажировки, выполнения профсоюзных поручений (обязанностей);
     4. Пересмотр и пополнение резерва на основе периодической оценки способностей кандидатов в период их учебы, стажировки или исполнения возложенных поручений (обязанностей) в организации.
     5. Продвижение резерва, как возможность быть избранным на ту должность, на которую кандидаты были зачислены в резерв, обеспечивается:

а) рекомендацией выборного профсоюзного органа по выдвижению кандидатуры резервиста на руководящую должность;

б) организационным, нормативным и информационным сопровождением выборных процедур в Профсоюзе;

в) рассмотрением возможностей дальнейшего карьерного роста подготовленных кандидатур.

Продвижение резерва может осуществляться постепенно, путем выдвижения подготовленных резервистов в состав выборных и представительских органов Профсоюза, замещения любой должности в аппарате выборного профсоюзного органа или в других структурах Профсоюза более высокой по статусу и требующей больших навыков и умений.

# Права и обязанности члена группы резерва

* 1. Член группы резерва имеет право:
* присутствовать с правом совещательного голоса на заседаниях профоргана, в резерв на руководителя которого он утвержден;
* на получение проектов документов, готовящихся к рассмотрению на заседании профоргана, в резерв на руководителя которого он утвержден, а также на получение текстов принятых решений;
* на распространение информации, связанной с деятельностью Профсоюза, по каналам и средствам связи профоргана, в резерв на руководителя которого он утвержден;
* на получение высшего профессионального образования и повышение квалификации в высших учебных заведениях профсоюзов и на профсоюзных курсах по направлению профоргана, в резерв на руководителя которого он утвержден, в соответствии с решением данного профсоюзного органа в пределах средств, предусмотренных сметой, а также по квоте ФНПР;
* не будучи делегатом соответствующей уровню резерва отчетно- выборной профсоюзной конференции или съезда Профсоюза, участвовать в их работе с правом совещательного голоса;
* в любое время добровольно письменно объявить о выходе из состава группы резерва.
  1. Член группы резерва обязан:
* в случае согласия на вхождение в состав группы резерва подтвердить свое решение письменно;
* выполнять поручения (обязанности) профоргана, в руководители которого он зарезервирован, связанные с деятельностью Профсоюза;
* открыто выражать свою позицию и мнение по актуальным проблемам профсоюзной жизни.

# Организационно-методическое обеспечение работы с группами резерва

* 1. Работа с группами резерва строится на принципах широкой гласности и взаимопомощи.
  2. На кандидатов в резерв, утвержденных комитетом Профсоюза, составляется список, включающий на ряду с анкетными, следующие сведения:
* с какого времени член Профсоюза;
* имеет ли стаж профсоюзной деятельности;
* имеет ли награды и поощрения от профсоюзных органов;
* имеет ли взыскания от профсоюзных органов;
* уровень и профиль образования;
* обучался ли на профсоюзных курсах или в высших учебных заведениях профсоюзов.
  1. Персональную ответственность за работу с резервом несут руководители комитетов Профсоюза.

Приложение №3 к Концепции кадровой политики

в Общероссийском профессиональном союзе работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации

# РЕКОМЕНДАЦИИ

**по системе стимулов для привлечения молодёжи к работе в органах Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации**

*(Утверждены Центральным комитетом Профсоюза 03 декабря 2015 года)*

# Общие положения

* 1. Основной целью рекомендаций является организация деятельности Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз) и его членских организаций по привлечению молодежи в ряды Профсоюза, подготовка и пополнение профактива молодыми людьми, обеспечение преемственности поколений, содействие социальному, культурному, духовному и физическому развитию и образованию молодежи, недопущению дискриминации по возрасту, подготовке молодых активистов к работе в выборных органах Профсоюза, осуществление практической работы по защите социально- экономических прав работающей и учащейся молодёжи.
  2. Рекомендации распространяются на выборные органы Профсоюза всех уровней и предусматривают непосредственное привлечение молодёжи к реализации принципов настоящей системы.

# Система стимулов

* 1. **Образование**
     1. Профсоюзные кадры и активисты имеют возможность получить высшее профессиональное образование, второе высшее образование, повысить свою квалификацию или окончить аспирантуру в Академии труда и социальных отношений, а также в Санкт- Петербургском гуманитарном Университете по квотам Федерации Независимых Профсоюзов России и их филиалах, выделяемых по ходатайству Профсоюза.
     2. Назначение именных профсоюзных стипендий студентам – профсоюзным активистам, поощрение победителей конкурсов профессионального мастерства и др.
     3. Привлечение молодёжи из профсоюзного актива к обучению методам профсоюзной работы, проводимому Центральным комитетом Профсоюза совместно с родственными зарубежными профсоюзами.
     4. Организация работы с резервом кадров и профактивом, проведение обучения профсоюзного актива по проблемам работы с молодёжью и подготовка профактива из числа молодёжи.
     5. Организация стажировки молодых профсоюзных активистов на базе передовых профсоюзных органов Профсоюза (наставничество).
     6. Проведение информационных онлайн-конференций, обучающих вебинаров для молодых профсоюзных активистов.
     7. Организация семинаров, форумов по конкретным молодежным проблемам и вопросам работы с отдельными категориями молодежи.
     8. Заключение договоров со студентами, получающими образование в высших учебных заведениях по квотам и с частичной оплатой обучения за счет профсоюзных средств, об их обязательном трудоустройстве в организациях Профсоюза после окончания учебного заведения.

# Социальные гарантии

* + 1. Организация изучения и анализа проблем молодёжи, мер содействия обучению, трудоустройству, профессиональному росту и социально-трудовой поддержки молодёжи.
    2. Включение в коллективные договоры и соглашения раздела

«Реализация Молодежной политики», содержащего обязательства, обеспечивающие социально-трудовые гарантии молодёжи:

* + оказание эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и координация работы организации по эффективному использованию кадровых ресурсов;
  + создание условий для психологической и социальной стабильности молодого специалиста и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества;
  + создание условий для проведения патриотического и духовно- нравственного воспитания молодежи;
  + обеспечение условий для реализации научно-технического и творческого потенциала молодых специалистов и стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности;
  + создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;
  + оказание социально-экономической поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка, содействие в решении первичных жилищных и бытовых проблем;
  + квотирование рабочих мест для выпускников профильных учреждений профессионального образования, а также для возвращающихся в организации после прохождения ими службы по призыву;
  + создание условий для продвижения по основной деятельности (службе) молодых специалистов;
  + создание условий для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых специалистов и членов их семей;
  + проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов.
    1. Оказание бесплатной правовой помощи.
    2. Введение в выборные профсоюзные органы гарантированного представительства молодёжи.
    3. Страхование молодых профсоюзных активистов от несчастного случая, связанного с выполнением общественных обязанностей.
    4. Ходатайство профсоюзного комитета о представлении особо отличившихся молодых работников к ведомственным, профсоюзным наградам и другим видам поощрения.

# 2.3. Культурно-массовая и спортивная работа

* + 1. Организация проведения социально-культурных и спортивных мероприятий для молодёжи и молодых семей.
    2. Организация и проведение туристических слетов и спартакиад, направленных на пропаганду здорового образа жизни.
    3. Поощрение студентов за активное участие в конкурсах, спортивных мероприятиях, фестивалях, КВН, слетах.

# Информационная работа

* 1. Систематическое проведение целенаправленной информационной работы по формированию положительного имиджа Профсоюза среди молодежи.
  2. Систематическое широкое освещение материалов о работе профорганов с молодёжью в средствах массовой информации (региональные газеты, местное радио и телевидение, Информационные бюллетени, ресурсы сети Интернет и др.).
  3. Разработка наглядных агитационных профсоюзных материалов для информирования молодежи о преимуществах профсоюзного членства.

# Фонд для работы с молодёжью

* 1. Для материального обеспечения стимулов, предусмотренных разделом 2 настоящих рекомендаций, территориальные организации Профсоюза создают специальные фонды (для работы с молодёжью, молодёжный и др.).
  2. Источниками формирования фонда могут быть:
  + целевые дополнительные;
  + часть отчислений от членских профсоюзных взносов в процентном соотношении поступающих в территориальную организацию Профсоюза;
  + добровольные взносы профсоюзных организаций, предприятий, учреждений отдельных граждан;
  + пожертвования.
  1. Средства фонда аккумулируются на субсчете расчетного счета и расходуются согласно Рекомендациям по решению исполнительного коллегиального органа организации Профсоюза.