**I. ВВЕДЕНИЕ**

VII съезд Профсоюза в марте 2015 г. 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.

Концепция кадровой политики (далее - Концепция) в Забайкальской краевой организации Профсоюза на 2018-2020 годы представляет собой систему основных направлений и приоритетов профсоюзного строительства в области формирования и подготовки кадрового потенциала, его эффективного использования.

 Концепция определяет ключевые проблемы кадровой работы, взгляды, принципы и основные пути совершенствования кадровой политики, направленной на повышение профессионализма, усиление мотивации профсоюзной деятельности, обеспечение ротации профсоюзных кадров, продвижения молодежи, сохранения преемственности, усиления правовых и социальных гарантий для профсоюзных кадров.

Концепция является основополагающим документом для членских профсоюзных организаций работников образования и науки различного уровня при реализации кадровой политики на долгосрочную и среднесрочную перспективу.

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, включающая в себя: формирование кадрового состава; прием на работу и увольнение выборных и штатных профработников; формирование кадрового состава; 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.

**Лидер** - наиболее авторитетный член профсоюзной организации или группы.

**II. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ПРИНЦИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

2.1. Кадровая политика является составной частью всей внутрисоюзной деятельности выборных органов профсоюзных организаций всех уровней. Правовую основу кадровой политики составляют Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устав и Программа развития деятельности Общероссийского Профсоюза образования на 2015-2020 годы.

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 образовательных организаций и студентов.

2.2.**Целями Концепции являются:**

- создание профсоюзного управленческого ресурса краевой 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;

- развитие потенциала и создание условий для избрания молодежи на выборные должности в Профсоюзе;

- системное обучение профсоюзных кадров и актива;

- повышение авторитета и имиджа Профсоюза и его организаций;

- активное внедрение ИКТ-технологий, реализация компьютерных программ;

- подготовка модераторов из наиболее активных членов профсоюза, способных координировать деятельность профсоюзного обучения на местах;

- распространение лучших профсоюзных практик.

2.3. **Принципами кадровой политики являются:**

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

- преемственность при избрании председателя организации Профсоюза;

- коллегиальность в работе выборных профсоюзных органов;

- личная ответственность руководителей организаций Профсоюза за выполнение Устава Профсоюза, принятых выборными органами организаций Профсоюза и Профсоюза постановлений;

- гласность в работе всех организаций Профсоюза, их выборных 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;

- преемственность и систематическое обновление профкадров;

- обеспечение социальных гарантий профсоюзным кадрам.

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

III. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И ОТБОРА КАНДИДАТОВ В СОСТАВ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

3.1. Методы отбора кандидатур для работы в профсоюзной организации:

3.1.1. Анализ анкетных данных, документов об образовании, характеристик и других документов с места работы;

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

3.1.3. Личные встречи, собеседование, интервью, тестирование.

3.2. При формировании списков кадрового резерва учитываются:

3.2.1. Возраст (кандидат на момент включения в кадровый резерв не должен быть, как правило, моложе 25 лет и старше 55 лет);

3.2.2. Управленческий или общественный опыт работы не менее 3 лет;

3.2.3. Уровень образования:

- для территориальных (местных) профсоюзных организаций - наличие высшего образования;

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

- для первичных профсоюзных организаций учреждений общего образования - наличие высшего или среднего профессионального образования.

 3.2.4. Необходимые компетенции:

- навыки планирования и организации работы;

- умение анализировать информацию и принимать взвешенные решения;

- лидерские качества, умение выстраивать отношения;

- стремление к результату и ответственность;

- открытость новому и стремление к развитию;

- владение ИКТ-технологиями.

 3.2.5. Профсоюзное членство, профсоюзный стаж – не менее 3 лет в Общероссийском Профсоюзе образования.

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

Утверждённые списки резерва на должности председателя и заместителя председателя организаций Профсоюза при необходимости представляются в комитет вышестоящей организации Профсоюза.

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

**IV. ПОДГОТОВКА КАНДИДАТОВ, ВКЛЮЧЕННЫХ**

**В СОСТАВ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА**

Основные виды подготовки резерва кадров:

- обучение в школах профактива и на различных профсоюзных семинарах;

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

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

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

- участие в изучении практики работы выборных органов нижестоящих организаций Профсоюза;

- участие в написании справок, подготовке методических материалов по различным направлениям работы организации Профсоюза;

- вовлечение в подготовку мероприятий (смотров, конкурсов) и т.д.;

- организация коллективных дел, конференций, конкурсов.

**V. АДАПТАЦИЯ И ВВЕДЕНИЕ В ДОЛЖНОСТЬ**

5.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 ответственности и информированности, который позволит успешно реализовывать возложенные на него обязанности и ощущать полноправным членом команды профсоюзной организации.

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

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

**VI. ПОДГОТОВКА ПРОФСОЮЗНЫХ КАДРОВ И АКТИВА**

Целями профсоюзного обучения профсоюзных кадров и актива являются:

- укрепление кадрового состава профсоюзных лидеров и актива на основе поиска и внедрения новых форм и методов профсоюзного обучения, в целом совершенствования и развития системы подбора и привлечения молодых работников к профсоюзной работе;

- 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;

- интегрирование представителей молодежи в качестве полноправных участников профсоюзного движения в профсоюзные структуры с целью наделения их правом реального участия в работе профсоюзных органов всех уровней;

- формирование и реализация общественной и досуговой культуры личности в условиях участия в акциях, митингах, шествиях, праздничных мероприятий;

- совершенствование механизма своевременной передачи и взаимообмена информацией между членами профсоюза, доведения подробной информации о деятельности крайкома, местных и первичных профсоюзных организаций до каждого члена профсоюза;

- разработка и применение на практике мер материального стимулирования председателей первичных профсоюзных организаций, добившихся роста численности членов профсоюза.

Подготовка профсоюзных кадров и актива осуществляется в соот­ветствии с Программой развития Профсоюза образования на 2015-2020 годы и Основными направлениями деятельности Забайкальской краевой организации Профсоюза на 2016-2020 годы.

**VII. КОНСОЛИДАЦИЯ ФИНАНСОВЫХ СРЕДСТВ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ**

**В ЦЕЛЯХ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ**

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 краевой и местных организаций, профкомов первичных организаций Профсоюза в 2018 году не менее:

- 4% на обучение профсоюзных кадров и актива;

- 3% на работу с молодежью;

- 4% на работу, связанную с информационной деятельностью.

Необходимо довести до 2020 года расходы по этим статьям сметы соответственно до 6,5,6%.

Кадровую работу возглавляют руководители организаций Профсоюза, они несут персональную ответственность за реализацию Концепции кадровой политики Профсоюза. В комитете краевой организации Профсоюза – председатель и специалист аппарата по организационной работе.

**VIII. ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО И УЧЕТ ПРОФСОЮЗНЫХ КАДРОВ**

8.1. Трудовые книжки и личные дела выборных и штатных профсоюзных работников хранятся в профсоюзной организации, с которой заклю­чены трудовые договоры на срок полномочий выборных органов краевой и местных организаций, профкома первичной организации Профсоюза.

8.2. Для учета, координации деятельности и организации обучения про­фсоюзных кадров в комитете вышестоящей организации формируются списки выборных профсоюзных работников на электронных или бумажных носителях.

8.3. Для формирования личных дел специалистов аппаратов крайкома, 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 распоряжения о вступлении в должность;

- копия трудового договора;

- копия паспорта;

- копии документов об образовании;

- фотография – 3х4 см.

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

**XI. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Реализация Концепции кадровой политики предполагает разработку различных документов и осуществление комплекса мер, предусматривающих практические действия крайкома профсоюза, выборных профсоюзных органов на перспективу, связанных с кадровой работой в краевой организации Профсоюза.

Концепция призвана 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.