

Приложение 2

к постановлению Президиума Совета
Белорусского профессионального
союза работников отраслей
промышленности «БЕЛПРОФМАШ»
27.08.2019 № 9-2

ПОРЯДОК ВЫЯВЛЕНИЯ И ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗЕРВА профсоюзных кадров и актива Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ»

Формирование резерва руководящих профсоюзных кадров является приоритетным направлением кадровой политики Профсоюза «БЕЛПРОФМАШ».

Резерв руководящих профсоюзных кадров - это специально сформированная и подготовленная группа перспективных людей, способных по своим профессиональным, деловым и личностным качествам занимать должности руководителей профсоюзных организаций различного уровня.

Целью создания кадрового резерва является целенаправленная, системная работа по подбору, подготовке, расстановке и использованию профсоюзных кадров и актива для формирования и развития кадрового потенциала профсоюза «БЕЛПРОФМАШ».

При формировании кадрового резерва осуществляется последовательность прохождения лицами, включенными в кадровый резерв, профессиональной и (или) профсоюзной работы.

Кадровый резерв формируется с учетом текущей (оперативный кадровый резерв) и перспективной потребности (перспективный кадровый резерв).

Оперативный кадровый резерв — это, как правило, председатели профсоюзных организаций, заместители председателей профсоюзных организаций, штатные работники профсоюза «БЕЛПРОФМАШ», его организационных структур, - кандидаты на замещение руководящих должностей более высокого уровня, которые готовы к работе в этих должностях в настоящий момент или в ближайшем будущем, имеют профессиональные навыки и опыт профсоюзной работы.

Оперативный кадровый резерв формируется на должности: председатель профсоюза «БЕЛПРОФМАШ» и его заместители; председатель, заместитель председателя областной организации, объединенной (единой) профсоюзной организации, первичной профсоюзной организации; заведующий отделом профсоюза «БЕЛПРОФМАШ»; главный бухгалтер профсоюза «БЕЛПРОФМАШ»; главный технический инспектор труда профсоюза «БЕЛПРОФМАШ»; главный правовой инспектор труда профсоюза «БЕЛПРОФМАШ».

В оперативный кадровый резерв не включаются лица, достигшие общеустановленного законодательством пенсионного возраста.

Перспективный кадровый резерв - молодые активисты (возраст до 35 лет

включительно), обладающие лидерскими и организаторскими качествами, которые в перспективе могут быть избраны на должность руководителей профсоюзных организаций или назначены на другие руководящие должности в Профсоюзе.

Главной целью создания перспективного кадрового резерва является обеспечение непрерывности и преемственности в работе с профсоюзными кадрами и активом.

Создание перспективного резерва из числа профсоюзных кадров и актива возлагается на профсоюз «БЕЛПРОФМАШ», его организационные структуры.

Порядок выявления и формирования перспективного резерва для избрания или назначения на ту или иную должность в профсоюзе «БЕЛПРОФМАШ», его организационных структурах определяется президиумом Совета профсоюза.

Под управлением заместителя председателя профсоюза «БЕЛПРОФМАШ» формируется реестр лиц, включенных в перспективные резервы профсоюзных организаций различного уровня.

Обучение перспективного резерва осуществляется Международным университетом "МИТСО", Советом профсоюза, профсоюзными организациями, сформировавшими данный резерв, на основе типового плана подготовки, разработанного Международным университетом "МИТСО".

По результатам обучения перспективного резерва определяется круг лиц для перевода в группу оперативного кадрового резерва.

Работа по выявлению и формированию перспективного резерва проводится один раз в два года, а также после отчетно-выборной кампании в профсоюзных организациях.

Кандидат может состоять в кадровом резерве, исходя из практической целесообразности и перспективы служебного продвижения.

Кадровый резерв формируется (обновляется) по мере необходимости, но не реже одного раза в два года (по состоянию на 30 марта).

Включение перспективных членов профсоюзов в кадровый резерв не является безусловным основанием для избрания, назначения их на ту или иную должность.

Члены профсоюзов, включенные в кадровый резерв, при прочих равных условиях с другими претендентами на конкретную должность обладают преимущественным планом на занятие этой должности.

Системная работа по формированию кадрового резерва на выборные должности руководителей профсоюзных организаций включает в себя следующие направления:

- подбор не менее двух кандидатур на каждую выборную должность, как правило, из числа профсоюзных кадров и актива, проявивших себя в практической работе;

- утверждение кадрового резерва соответствующими органами и его корректировка один раз в два года, а также после проведения в организации отчетно-выборной кампании;

- обучение кадрового резерва с применением различных форм и методов;
- обеспечение участия кадрового резерва в совещаниях профсоюзного актива, семинарах и других мероприятиях, проводимых профорганами;
- продвижение кадрового резерва - возможность быть избранным на должность, на которую кандидаты были зачислены в резерв.

Подготовленным к выдвижению на руководящие должности считается резерв, прошедший соответствующую подготовку.

При подборе и утверждении кандидатов в резерв на должности председателей, заместителей председателей профсоюзных организаций соблюдается порядок рекомендаций и утверждения кадрового резерва соответствующими профорганами.

Порядок рекомендаций и утверждения кадрового резерва соответствующими профорганами включает:

- профсоюзный комитет рекомендует кадровый резерв на должности председателей, заместителей председателей первичных (единых) профсоюзных организаций;
- руководящий орган областной организации профсоюза рекомендует кадровый резерв на должности председателей, заместителей председателей этих организаций и утверждает кадровый резерв на должности председателей, заместителей председателей первичных (единых) профсоюзных организаций;
- Президиум Совета профсоюза «БЕЛПРОФМАШ» утверждает кадровый резерв на должности председателей, заместителей председателей областных организаций, а также рекомендует и утверждает кадровый резерв на должности председателя, заместителей председателя профсоюза «БЕЛПРОФМАШ».

После утверждения кадрового резерва вышестоящим профсоюзным органом профсоюзные органы, рекомендовавшие кадровый резерв, создают базу данных, в которой фиксируются анкетные данные претендентов, должности, на которые предполагается их выдвигать, сведения о прохождении обучения и повышении квалификации, иные сведения.

Заместитель председателя профсоюза «БЕЛПРОФМАШ» формирует реестр лиц, включенных в кадровые резервы, в том числе и по результатам обучения перспективного резерва.

Включение лиц в кадровый резерв осуществляется с их согласия.

При внесении предложений по выдвижению кандидата в кадровый резерв на каждого кандидата представляются:

- справка-объективка;
- автобиография;
- копии документов об образовании;
- характеристика с места работы, отражающая деловые и личностные качества, общий стаж или опыт профсоюзной работы, с отметкой кандидата о согласии на включение в резерв.

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 умения ориентироваться в общественно-политической и экономической жизни общества;
- умение взаимодействовать с нанимателем и профсоюзным активом;
- стремление к лидерству и творческое мышление.

Критериями оценки эффективности работы профсоюзных кадров и актива являются:

- процент охвата профсоюзным членством;
- создание новых первичных профсоюзных организаций;
- наличие в организации коллективного договора;
- уровень социальной защиты членов профсоюза;
- обеспечение информированности членов профсоюза о деятельности профсоюзной организации, отраслевого профсоюза, ФПБ;
- соблюдение исполнительской и финансовой дисциплины.

Для оценки работы профсоюзных кадров и актива применяются следующие формы и методы:

- собеседование руководителя вышестоящего профсоюзного органа с руководителями нижестоящих профсоюзных органов;
- анкетный опрос членов профсоюза;
- принятие зачета по результатам обучающих мероприятий;
- заслушивание отчета руководителя нижестоящего органа вышестоящим выборным органом по различным направлениям деятельности.

Срок пребывания лиц, включенных в кадровый резерв, определяется практической целесообразностью и перспективой их избрания или назначения на руководящие должности.

При пересмотре состава кадрового резерва проводится оценка деятельности и подготовки лиц, зачисленных в кадровый резерв, и принимается решение о дальнейшем пребывании их в кадровом резерве или об их исключении из резерва.

Основаниями для исключения их кадрового резерва являются:

- подача лицом, состоящим в кадровом резерве, заявления об исключении его из кадрового резерва;
- выход из профсоюза;
- увольнение, перевод на другую работу и иные обстоятельства, исключающие возможность нахождения в кадровом резерве;
- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, нарушение трудовой и исполнительской дисциплины и т.д.

Подготовку лиц, включенных в кадровый резерв, обеспечивают вышестоящие профсоюзные органы.

Мероприятия по работе с кадровым резервом включаются в планы работы Совета Профсоюза, областных и первичных профсоюзных организаций.

Обучение лиц, состоящих в кадровом резерве, осуществляется, как правило, Международным университетом «МИТСО».

Основными формами обучения являются:

профессиональное обучение в Международном университете «МИТСО», других учреждениях образования (подготовка, переподготовка и повышение квалификации);

семинары;

стажировка.