

САВЕТ ФЕДЭРАЦЫІ
ПРАФСАЮЗАЎ БЕЛАРУСІ
ПРЭЗІДЫУМ
ПАСТАНОВА



СОВЕТ ФЕДЕРАЦИИ
ПРОФСОЮЗОВ БЕЛАРУСИ
ПРЕЗИДИУМ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29.07.2019 № 178

г.Мінск

г.Минск

О Примерном положении о порядке формирования кадрового резерва для избрания или назначения на руководящие должности в членских организациях ФПБ, их организационных структурах

В целях реализации Концепции кадровой политики Федерации профсоюзов Беларуси, утвержденной постановлением VIII Пленума Совета ФПБ от 5 июля 2018 г. № 2, Президиум Совета Федерации профсоюзов Беларуси ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение о порядке формирования кадрового резерва для избрания или назначения на руководящие должности в членских организациях ФПБ, их организационных структурах (далее – Примерное положение).

2. Членским организациям ФПБ в срок до 15 октября 2019 г.:

2.1. разработать (привести в соответствие) локальные правовые акты по вопросам кадрового резерва с учетом норм Примерного положения, структуры отраслевых профсоюзов и принять меры по их реализации;

2.2. представить в главное управление организационной и кадровой работы аппарата Совета ФПБ (В.Н.Грачёв):

информацию о выполнении подпункта 2.1 пункта 2 данного постановления;

сводный список лиц, включенных в оперативный кадровый резерв, согласно Примерному положению.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на главное управление организационной и кадровой работы аппарата Совета ФПБ (В.Н.Грачёв).

Председатель
Федерации профсоюзов

М.С.Орда





УТВЕРЖДЕНО

Постановление Президиума Совета
Федерации профсоюзов Беларуси

29.07.2019 № 178

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке формирования кадрового резерва
для избрания или назначения на руководящие
должности в членских организациях ФПБ,
их организационных структурах

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Концепцией кадровой политики Федерации профсоюзов Беларуси, утвержденной постановлением VIII Пленума Совета ФПБ от 5 июля 2018 г. № 2, является основой для разработки (приведения в соответствие) локальных правовых актов по вопросам кадрового резерва в членских организациях ФПБ.

2. Кадровый резерв – это специально сформированная группа перспективных профсоюзных работников и активистов, способных по своим профессиональным, деловым и личностным качествам занимать руководящие должности в отраслевых профсоюзах, их организационных структурах.

3. Целью создания кадрового резерва является целенаправленная, системная работа по подбору, подготовке, расстановке и использованию профсоюзных кадров и актива для формирования и развития кадрового потенциала отраслевых профсоюзов, их организационных структур.

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

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

Оперативный кадровый резерв формируется на должности в отраслевых профсоюзах, их организационных структурах по перечню должностей согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Перспективный кадровый резерв формируется из числа молодых активистов (возраст до 35 лет включительно), обладающих лидерскими и организаторскими качествами, которые могут быть избраны (назначены) на руководящие должности.

Порядок формирования перспективного кадрового резерва, организация работы с ним определяются руководящими органами членских организаций ФПБ с учетом специфики и структуры отраслевых профсоюзов.

ГЛАВА 2

ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И УТВЕРЖДЕНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

6. Формирование кадрового резерва осуществляется исходя из принципа актуальности, востребованности и перспективности кандидатов.

7. Ответственность за организацию работы по подбору, формированию, подготовке и расстановке кадрового резерва и ее результаты несут руководители отраслевых профсоюзов, их организационных структур.

8. При формировании оперативного кадрового резерва рекомендуется зачислять в его состав, как правило, не менее 2 кандидатов на каждую должность.

9. Основными критериями для зачисления в кадровый резерв являются: уровень квалификации и управленческой подготовки, в том числе наличие высшего образования;

изучение автобиографических сведений, рекомендаций;

деловые и личностные качества кандидата (компетентность, инициативность, принципиальность, коммуникабельность, культура общения), его способность к предстоящей работе;

умение вести переговоры, работать с людьми и коллективами;

положительные результаты работы в занимаемой должности, трудовая и исполнительская дисциплина;

знание основ законодательства о профессиональных союзах, о труде, об охране труда, идеологии белорусского государства, общей социально-экономической политики и ситуации в республике, области, районе, городе;

наличие опыта профессиональной (профсоюзной) деятельности и (или) деятельности общественных объединений и иных организаций;

отзывы непосредственных руководителей, подчиненных и коллег по работе, результаты собеседования с кандидатом в кадровый резерв, аттестации по основной деятельности и т.д.;

владение знаниями и навыками работы на компьютере;

отсутствие судимости;

возраст кандидата и состояние его здоровья.

10. Включение лиц в кадровый резерв осуществляется с их согласия.

11. 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.

12. Лица, включенные в кадровый резерв, при прочих равных условиях с другими претендентами на конкретную должность обладают преимущественным правом на выдвижение к избранию (назначению) на должность.

13. Включение работника в кадровый резерв не является основанием для избрания или назначения его на руководящую должность.

14. С учетом положений Концепции кадровой политики Федерации профсоюзов Беларуси кадровый резерв на должности председателей, заместителей председателей организационных структур отраслевых профсоюзов:

рекомендуют руководящие органы соответствующих профсоюзных организаций;

утверждают руководящие органы вышестоящих профсоюзных организаций.

Кадровый резерв на должности председателя, заместителя председателя отраслевого профсоюза рекомендует и утверждает президиум республиканского (центрального) комитета (совета) отраслевого профсоюза.

15. Порядок рекомендаций и утверждения кадрового резерва на должности, не указанные в пункте 14 настоящего Положения, определяются руководящими органами отраслевых профсоюзов.

16. 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.

17. Список лиц, включенных в оперативный кадровый резерв, ведется по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению.

18. Список лиц, включенных в перспективный кадровый резерв, ведется по форме согласно приложению 3 к настоящему Положению.

19. Членские организации ФПБ представляют в главное управление организационной и кадровой работы аппарата Совета ФПБ сводный список лиц, включенных в оперативный кадровый резерв на должности председателей, заместителей председателей отраслевых профсоюзов, областных, районных, городских организаций отраслевых профсоюзов, объединенных отраслевых, объединенных (единых), первичных профсоюзных организаций (освобожденных), заведующих отделами, главных бухгалтеров, главных технических инспекторов труда, главных правовых инспекторов труда отраслевых профсоюзов.

20. Главное управление организационной и кадровой работы аппарата Совета ФПБ:

обобщает списки лиц, включенных в оперативный кадровый резерв отраслевых профсоюзов, по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению в электронном виде и на бумажном носителе;

оказывает содействие отраслевым профсоюзам в организации работы с кадровым резервом, в том числе его обучении, обобщает предложения отраслевых профсоюзов по совершенствованию данной работы.

ГЛАВА 3
ПОРЯДОК РАБОТЫ С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ.
ПОДГОТОВКА ЛИЦ, СОСТОЯЩИХ В КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ.
ОБНОВЛЕНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

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

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

23. 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.

24. Основаниями для исключения из 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.

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

26. Мероприятия по работе с кадровым резервом включаются в планы работы руководящих органов отраслевых профсоюзов и их организационных структур.

27. Обучение лиц, состоящих в кадровых резервах, осуществляется, как правило, Международным университетом "МИТСО".

28. Основными формами обучения являются:

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

семинары;

стажировка.

29. План обучающих мероприятий составляется Международным университетом "МИТСО", согласовывается с главным управлением организационной и кадровой работы аппарата Совета ФПБ и утверждается Президиумом Совета ФПБ.

Приложение 1

к Примерному положению
о порядке формирования кадрового
резерва для избрания или назначения
на руководящие должности
в членских организациях ФПБ, их
организационных структурах

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей для формирования
оперативного кадрового резерва

Председатель, заместитель председателя:
отраслевого профсоюза;
объединенной отраслевой профсоюзной организации;
областной, районной, городской организации;
объединенной (единой) профсоюзной организации;
первичной профсоюзной организации.

Заведующий отделом отраслевого профсоюза

Главный бухгалтер отраслевого профсоюза

Главный технический инспектор труда отраслевого профсоюза

Главный правовой инспектор труда отраслевого профсоюза

Приложение 2

к Примерному положению о порядке формирования кадрового резерва для избрания или назначения на руководящие должности в членских организациях ФПБ, их организационных структурах

СПИСОК

лиц, включенных в оперативный кадровый резерв _____
(наименование профсоюзной организации)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Место работы, должность, контактный телефон	Дата рождения	Образование, специальность	Учебное заведение, год окончания	Ученые степень и звание	С какого года работает в:		На какую должность зачислен в резерве
							профсоюзах	должности	
1.	2	3	4	5	6	7	8	9	10
...									

Руководитель

(подпись)

(инициалы, фамилия)

Приложение 3

к Примерному положению о порядке формирования кадрового резерва для избрания или назначения на руководящие должности в членских организациях ФПБ, их организационных структурах

СПИСОК

лиц, включенных в перспективный кадровый резерв _____
(наименование профсоюзной организации)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Дата рождения	Место работы, занимаемая должность, контактный телефон	Принадлежность к отраслевому профсоюзу	Образование: когда и какое высшее учебное заведение окончил(а), специальность, квалификация по диплому	Данные о последующем образовании, повышении квалификации, переподготовке, стажировке	Деятельность в выборных профсоюзных органах
1	2	3	4	5	6	7	8

Руководитель

(подпись)

(инициалы, фамилия)