



**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ АВТОМОБИЛЬНОГО  
И СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО МАШИНОСТРОЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

12 декабря 2018 г.

г. Москва

**Об утверждении Положения  
«О порядке формирования, подготовки  
и продвижения кадрового резерва  
на должности председателей,  
заместителей председателей организаций  
Профсоюза и в состав руководящих  
профсоюзных органов»**

Руководствуясь пунктом 1.26 статьи 32 Устава Профсоюза,

Центральный комитет Профсоюза постановляет;

1. Утвердить Положение «О порядке формирования, подготовки и продвижения кадрового резерва на должности председателей, заместителей председателей организаций Профсоюза и в состав руководящих профсоюзных органов» и ввести его в действие с 01 января 2019 года
2. Довести настоящее постановление до сведения первичных и территориальных организаций Профсоюза.



## Положение

### «О порядке формирования, подготовки и продвижения кадрового резерва на должности председателей, заместителей председателей организаций Профсоюза и в состав руководящих профсоюзных органов»

#### 1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с рекомендациями ФНПР «Реализация комплексного подхода к кадровой политике профсоюзов», утвержденными постановлением Исполкома ФНПР от 25.02.2009 г. №1-7 и определяет порядок формирования, подготовки и продвижения резерва профсоюзных кадров на выборные должности председателей и заместителей председателей первичных, территориальных организаций и профсоюза.

1.1. Кадровый резерв первичных, территориальных организаций и Профсоюза - это утвержденные в установленном порядке кандидатуры членов Профсоюза, работающих в организациях Профсоюза в качестве профсоюзных работников и активистов, прошедших предварительный отбор и специальную подготовку, обладающих профессиональными, деловыми и личностными качествами.

1.2. Целью создания кадрового резерва является укрепление кадрового потенциала Профсоюза, обеспечивающего эффективную защиту социально-трудовых прав и интересов работников, а также преемственность деятельности организаций Профсоюза и Профсоюза путем целенаправленной, системной работы по подбору, подготовке, расстановке и использованию профсоюзных кадров и актива.

1.3. Система подготовки кадрового резерва включает:

- анализ кадрового потенциала выборных работников и актива, сотрудников аппаратов коллегиальных выборных органов, оценку качества их труда, определение факторов, влияющих на перемещение кадров;
- прогноз потребностей в кадрах с учетом изменений в структуре организаций Профсоюза;
- формирование кадрового резерва - выявление и отбор кандидатур, имеющих потенциал для занятия руководящих должностей;
- подготовку кадрового резерва - обучение отобранных кандидатур, стажировку и повышение их квалификации;
- активное использование образовательных учреждений профсоюзов - Институт профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений, межрегиональные и региональные профсоюзные курсы;
- финансовое обеспечение реализации кадровой политики;
- продвижение кадрового резерва - избрание подготовленных кандидатур на должности председателей или заместителей председателей организаций Профсоюза и Профсоюза;

- мотивацию профсоюзной работы, стимулирование и поощрение профсоюзных кадров, актива и резерва;
  - обеспечение представительства различных категорий членов Профсоюза, молодежи и женщин в коллегиальных профсоюзных органах пропорционально их количеству в организациях Профсоюза;
  - изучение и распространение опыта работы с кадрами и резервом;
  - координацию работы и контроль реализации кадровой политики.
- 1.4. Председатели Профсоюза и его организаций несут персональную ответственность за работу по подбору, подготовке и продвижению резерва.

## **2. Формирование резерва профсоюзных кадров**

2.1. В число кандидатур, выдвинутых в кадровый резерв, прежде всего, включаются члены соответствующих выборных руководящих органов (профсоюзных и территориальных комитетов, ЦК Профсоюза), прошедшие обучение в высших учебных заведениях профсоюзов, в том числе по программам дополнительного профессионального образования и имеющие опыт профсоюзной работы.

Вопросы формирования кадрового резерва в структурных подразделениях Профсоюза решаются этими подразделениями самостоятельно.

2.2. Критериями для отбора кандидатур в кадровый резерв являются:

- профессиональная подготовка;
- образование, включая дополнительное профсоюзное;
- деловые, личностные и психологические качества (организованность, ответственность, требовательность к себе и подчиненным, критическая оценка своей работы и деятельности коллектива);
- опыт руководящей и общественной работы;
- организаторские способности, умение руководить людьми;
- возраст (как правило, не более 55 лет).

2.3. Для организации работы с кадровым резервом формируются две группы:

Оперативный резерв – это, как правило, заместители председателей организаций Профсоюза или председатели нижестоящих профсоюзных организаций – кандидаты на замещение руководящих должностей более высоких по уровню, которые готовы к работе в этих должностях в настоящий момент или в ближайшем будущем, имеют профессиональные навыки и опыт профсоюзной работы.

Перспективный резерв - молодые активисты с лидерским потенциалом, которые в перспективе, после определенной подготовки, могут быть избраны на должность председателей организаций Профсоюза или их заместителей.

2.4. Оценка кандидатур производится с использованием различных методик, в т.ч. тестов, позволяющих выявить организаторские способности, уровень мотивации, интеллект, склонности к определенному стилю поведения.

2.5. По результатам подбора и оценки кандидатур, рекомендуемых в состав кадрового резерва, решением выборного профсоюзного органа, согласованного с вышестоящим органом Профсоюза, проводится зачисление

отобранных кандидатур в кадровый резерв и его утверждение на срок полномочий соответствующего выборного органа.

2.6. Утвержденный состав кадрового резерва направляется в вышестоящие органы Профсоюза для информации и учета:

2.7. Комитетами организаций Профсоюза создается база персональных данных кандидатур, включенных в состав кадрового резерва для выдвижения на руководящие должности и в состав руководящих органов. Персональные данные должны содержать сведения: Ф.И.О., дату рождения, место работы, занимаемую должность, образование, трудовую и профсоюзную деятельность, место жительства, информацию о профсоюзном обучении.

2.8. Комитетами организаций Профсоюза ежегодно проводится оценка хода подготовки кадрового резерва и, при необходимости, принимается решение об её корректировке.

### **3. Подготовка резерва**

3.1. Обучение кадрового резерва организуется в зависимости от уровня знаний кандидатов, профессиональных навыков, необходимости развития определенных способностей, и различается для оперативного и перспективного резерва.

3.1.1. Для группы оперативного резерва составляется план освоения новых знаний и развития навыков, необходимых для повышения квалификации по вопросам профсоюзной работы, а также планы индивидуальной подготовки. С этой целью рекомендуется проведение обучения по программам дополнительного профессионального образования (объемом свыше 500 или 1000 часов) в Институте профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений, либо в региональных институтах профдвижения или в одном из образовательных учреждений профсоюзов.

3.1.2. Для группы перспективного резерва обучение должно быть направлено на освоение общих знаний и навыков профсоюзной работы, повышение уровня управленческой квалификации, и включать в себя как теоретическую подготовку по направлениям профсоюзной деятельности, так и активную профсоюзную практику. С целью теоретической подготовки по вопросам деятельности профсоюзов, изучения форм и методов их работы, получения правовых, экономических знаний, а также знаний в области социально-трудовых отношений, менеджмента и других позиций, резервистам следует пройти обучение по одной из программ дополнительного профессионального образования в Институте профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений, либо в региональных институтах профдвижения или в одном из образовательных учреждений профсоюзов.

3.2. В планы подготовки кадрового резерва должно включаться изучение форм и методов профсоюзной работы, получение правовых, экономических знаний, а также знаний в области социально-трудовых отношений, социального менеджмента, финансовой работы.

В ходе обучения должны использоваться такие формы, как лекции, семинары, деловые игры, дискуссии, круглые столы, тренинги по актуальным проблемам социально-трудовых отношений и профсоюзного движения.

3.3. Подготовка кадрового резерва также должна предусматривать:

- привлечение к выполнению поручений, участие в подготовке и проведении массовых мероприятий;
- изучение опыта работы соответствующих профорганов;
- включение в состав временных и постоянных комиссий соответствующих профсоюзных органов;
- выполнение индивидуальных поручений;
- стажировку, в том числе исполнение обязанностей председателя или заместителя председателя на время его отсутствия;
- участие в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений, разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- периодическое обучение вышестоящим органом Профсоюза.

3.4. Ход и результаты подготовки кадрового резерва вносятся в Список (базу данных) резерва кадров и актива для выдвижения на руководящие должности Профсоюза.

#### **4. Продвижение резерва**

4.1. Продвижение резерва – возможность быть избранным на ту должность, на которую кандидаты были зачислены в резерв.

4.2. Лица, состоящие в кадровом резерве и прошедшие соответствующую подготовку, обладают преимущественным правом для выдвижения при избрании на руководящие должности.

4.3. Продвижение кадрового резерва обеспечивается:

4.3.1 рекомендацией выборного коллегиального профсоюзного органа, с учетом мнения вышестоящего органа Профсоюза, по выдвижению кандидатуры резервиста на руководящую должность;

4.3.2 организационным, информационным сопровождением и осуществлением выборных процедур, предусмотренных Уставом Профсоюза и Положением о порядке подготовки и проведения отчетов и выборов профсоюзных органов Профсоюза АСМ РФ;

4.3.3. Рассмотрением возможностей дальнейшего карьерного роста подготовленных кандидатур.

4.4. Продвижение перспективного резерва может осуществляться постепенно, путем выдвижения в состав соответствующих выборных органов Профсоюза, замещения должности в аппарате выборного профсоюзного органа или в других структурах Профсоюза, более высоких по статусу и требующих больших знаний и навыков.