



Федерация Независимых Профсоюзов России  
ГЕНЕРАЛЬНЫЙ СОВЕТ  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

12.02.2003

№ 4-3

г. Москва

**О кадровой политике ФНПР**

IV съезд ФНПР уделил особое внимание работе с профсоюзными кадрами. Этот вопрос нашел отражение в резолюциях Съезда, Программном документе ФНПР, плане практических действий ФНПР по реализации решений Съезда на 2002-2006 гг., утвержденном Генеральным Советом ФНПР 13 марта 2002 года.

С целью выполнения поставленных задач усилилось внимание ФНПР и ее членских организаций к проблемам молодежи. В 2002 году впервые состоялись Общероссийский, региональные и отраслевые молодежные профсоюзные форумы, слеты, конференции. Академия труда и социальных отношений провела экспертный опрос «Мотивация профсоюзного членства молодежи», подготовила соответствующие рекомендации. На заседании Генерального Совета ФНПР 2 октября 2002 года внесены изменения и дополнения в Концепцию молодежной политики ФНПР, утвержден состав Молодежного совета, началось формирование молодежных структур в членских организациях Федерации.

Учреждены профсоюзные стипендии ФНПР и ряда членских организаций для студентов высших и средних учебных заведений.

Активизировалась работа ФНПР, ряда членских организаций по обучению и повышению квалификации профсоюзных работников. Исполком ФНПР в мае 2002 года разработал меры по дальнейшему развитию системы повышения квалификации и переподготовки профсоюзных кадров и актива. Проведена неделя профсоюзного образования, вошло в практику систематическое обучение руководителей членских организаций, директоров учебно-методических центров профсоюзов. Совершенствуется работа Методического совета ФНПР. К 100-летию профсоюзного движения в России объявлен конкурс членских организаций и учебно-

методических центров по повышению качества и эффективности профсоюзного образования «Активное обучение – эффективный профсоюз».

В ряде членских организаций возобновилась работа по формированию резерва профсоюзных кадров и его подготовке.

С целью проведения анализа состояния работы с профсоюзными кадрами, внесены изменения в формы статистической профсоюзной отчетности.

Вместе с тем вопросы кадровой политики не стали приоритетными в деятельности ФНПР и ее членских организаций.

Только в 11 профсоюзах и 35 территориальных объединениях организаций профсоюзов утвержден резерв кадров, средний возраст которого составляет 50 лет. В составе резерва непропорционально по отношению к членству в профсоюзах представлена молодежь, (два процента из 24,4 процента) и женщины (13 - из 52 процентов). Слабо ведется работа по обучению резерва кадров.

Наметилась опасная тенденция снижения престижности работы в профсоюзах. Из года в год уменьшается число освобожденных профсоюзных работников и активистов. В профсоюзных органах практически нет молодежи, рядовых членов профсоюзов. Более половины членских организаций не используют полностью квоту на награды ФНПР, моральные стимулы поощрения профсоюзных работников и актива.

Имеются недостатки в работе по организации системного и непрерывного повышения квалификации профкадров и актива. В ряде членских организаций эта работа ведется без должного организационного и финансового обеспечения: не созданы методические советы, нередко обучение сводится к проведению однодневных информационных инструктивных совещаний, недостаточно выделяется средств на подготовку кадров и актива. Медленно возрождаются школы профсоюзного актива, слабо организовано обучение впервые избранных, затягивается процесс интеграции профсоюзного образования в государственную систему дополнительного профессионального образования.

Практически не проводится оценка работы профсоюзных кадров, не используются в практике научно-методические рекомендации, подготовленные Академией труда и социальных отношений в 2000 году «Профессиограмма профсоюзного работника».

Остается злободневной проблема укрепления исполнительской и финансовой дисциплины на всех уровнях профсоюзных структур, усиление влияния вышестоящих профорганов общероссийских профсоюзов на деятельность территориальных и первичных организаций. Лишь отдельные общероссийские профсоюзы приняли

нормативные документы по оплате труда и нормативам численности штатных единиц профработников в комитетах организаций профсоюзов, создали фонды поддержки профсоюзных работников, обучения кадров и актива. Практически не реализуются возможности создания дополнительных систем социальной защиты профсоюзных кадров. Недостаточно изучается, обобщается и распространяется имеющаяся практика работы членских организаций в этом направлении.

В соответствии с Планом практических действий ФНПР по реализации решений IV съезда ФНПР рабочей группой Постоянной комиссии Генерального Совета ФНПР по организационной работе и кадровой политике был разработан с участием широкого круга профсоюзных работников, а также ученых Академии труда и социальных отношений и Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов проект Концепции кадровой политики ФНПР. Проект Концепции направлялся для обсуждения в членские организации ФНПР, большинство поступивших замечаний и предложений учтены при доработке.

Генеральный Совет ФНПР постановляет:

1. Считать проведение целенаправленной кадровой политики приоритетным направлением деятельности ФНПР и ее членских организаций.

2. Утвердить Концепцию кадровой политики ФНПР (прилагается).

3. Рекомендовать общероссийским и межрегиональным профсоюзам, входящим в ФНПР, в течение первого полугодия 2003 г. разработать или внести изменения в имеющиеся программы по реализации кадровой политики в профсоюзе.

4. Предложить членским организациям ФНПР :  
организовать широкое обсуждение Концепции в профсоюзных организациях;

в двухмесячный срок внести предложения в комплекс мер ФНПР по реализации Концепции кадровой политики;

внести соответствующие изменения и дополнения в свои уставные документы.

5. Поручить Постоянной комиссии Генерального Совета ФНПР по организационной работе и кадровой политике до 1 июля 2003 года разработать и внести на рассмотрение Исполнительного комитета ФНПР комплекс мер ФНПР по реализации Концепции кадровой политики.

6. Поручить Центру общественных связей Аппарата ФНП опубликовать Концепцию кадровой политики ФНП в средствах массовой информации, разместить на сайте ФНП в Интернете.



## КОНЦЕПЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ФНПР

### Введение

IV съезд ФНПР (ноябрь 2001 г.), с учетом сложившейся социально-экономической ситуации в стране сформулировал для профсоюзов в качестве основополагающей стратегической задачи добиваться совершенствования политики по созданию эффективной, многоукладной и социально-ориентированной экономики, построения независимого сильного социального государства, способного защитить интересы и права всех своих граждан. Успешное решение многоплановых задач в определяющей мере зависит от наличия во всех звеньях профсоюзов подготовленных кадров, от их компетентности, профессиональной грамотности и уровня квалификации, психологической готовности работать в динамичных рыночных условиях.

IV съезд ФНПР признал приоритетной задачей совершенствование работы с профсоюзными кадрами.

Концепция кадровой политики 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 и женщин, сохранения преемственности, усиления правовых и социальных гарантий для профсоюзных кадров.

При разработке Концепции учитывался отечественный и зарубежный опыт профсоюзов и их объединений, документы членских организаций ФНПР.

Концепция является основополагающим документом для членских организаций Федерации, профсоюзных организаций различного уровня при реализации кадровой политики на долгосрочную и среднесрочную перспективу. При этом определяющим условием эффективности осуществления кадровой политики является ее прочное и долгосрочное финансовое обеспечение.

Некоторые понятия, используемые в Концепции:

*Профсоюзные кадры* – выборные руководители профсоюзных организаций, штатные профсоюзные работники и специалисты аппарата профсоюзных органов, имеющие трудовые отношения с профсоюзами и их объединениями.

*Профсоюзный актив* – члены профсоюза, выполняющие профсоюзную работу на общественных началах.

*Концепция кадровой политики* – система взглядов и определение целей, задач, принципов, основных критериев политики в области формирования и функционирования систем управления кадрами.

*Кадровая политика* – система решений и действий, направленных на достижение целей профсоюзов, путем определения форм и методов кадровой работы.

*Кадровая работа* – деятельность профсоюзных органов по планированию, отбору, формированию резерва, обучению, оценке работы кадров, обеспечению профессионального и должностного роста, ротации кадров, их социальной защите.

## I. Состояние работы с кадрами

В настоящее время в профсоюзах России, входящих в ФНПР, насчитывается около одного миллиона профсоюзных работников и активистов, в том числе более 310 тысяч руководителей профсоюзных организаций, из них освобожденных – 15 тысяч человек. В профсоюзных органах работает около 22 тысяч штатных профсоюзных работников и специалистов.

Анализ показывает, что определенная работа с профсоюзными кадрами и активом проводится. Вопросы совершенствования кадровой политики нашли отражение в документах IV съезда ФНПР, в решениях высших и коллегиальных органов ряда членских организаций.

Созданы и работают Постоянная комиссия Генерального Совета ФНПР по организационной работе и кадровой политике, Методический совет ФНПР по вопросам профсоюзного образования и исследования проблем профсоюзного движения. Проведены социологические исследования по проблемам кадровой работы в профсоюзах. Подготовлены и направлены в членские организации рекомендации по совершенствованию кадровой политики, Академией труда и социальных отношений разработаны научно-методические рекомендации «Имидж профсоюзов и кадры».

«Профессиограмма профработника», а также типовая профессионально-квалификационная модель председателя профкома.

За последние годы ФНПР, ряд членских организаций активизировали работу по обучению и повышению квалификации профкадров, привлечению молодежи в профсоюзы.

Оценивая в целом позитивно проведенную работу, следует отметить опасные тенденции снижения престижности работы в профсоюзах, углубляющийся процесс старения кадров, особенно руководящих. Прошедшая отчетно-выборная кампания практически не изменила кадровую ситуацию в профсоюзах. Анализ показывает, что среди руководителей членских организаций ФНПР 16,5 процентов в возрасте до 50 лет, 42 процента – до 60 лет, 41,5 процентов в возрасте свыше 60 лет. Среди руководителей среднего звена более 50 процентов лица пенсионного возраста. Выборные профорганы, особенно высшего и среднего звеньев, формируются в основном из числа освобожденных профсоюзных работников, в них нет молодежи, рабочих, рядовых членов профсоюзов.

В последние годы профсоюзы и их объединения ослабили внимание к вопросам внутрипрофсоюзной деятельности, в том числе к работе с профсоюзными кадрами.

Не сложилась система выдвижения перспективных лиц, отсутствует целенаправленная работа с резервом кадров, практически не действует механизм ротации кадров. В уставных документах и практической деятельности большинства членских организаций не отлажен механизм регулирования трудовых и кадровых отношений в структуре профсоюзов, отсутствует четкая исполнительская и финансовая дисциплина, принимаемые общероссийскими профсоюзами решения зачастую носят рекомендательный характер. Обучение и подготовка кадров не имеют системного и непрерывного характера. Принижена мотивация к профсоюзной работе и обучению, теряются стимулы и не реализуются возможности создания дополнительных систем социальной защиты профработников. Имеет место распыленность и неэффективность использования средств профсоюзов, что не позволяет обеспечить материальную заинтересованность в переходе на профсоюзную работу высококвалифицированных и опытных специалистов.

Наличие бюрократизма в деятельности аппарата профорганов различного уровня, организационно-финансовая и информационная слабость, особенно среднего звена, порождают пассивность членов профсоюзов, профактива, дискредитируют организацию.

Разработанные ФНПР, профсоюзной наукой рекомендации в области кадровой работы, совершенствованию их подготовки медленно внедряются в практическую работу. Лишь отдельные членские организации рассматривают вопросы совершенствования

работы с кадрами на заседаниях коллегиальных органов. Не достаточно выдвигается на руководящую работу молодежь и женщины.

## II. Основные цели и принципы кадровой политики

Кадровая политика является составной частью всей управленческой деятельности ФНПР и ее членских организаций. Правовую основу кадровой политики ФНПР составляют Конституция Российской Федерации, трудовое и социальное законодательство, а также Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устав и программные документы ФНПР.

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 человека труда.

Целями Концепции на среднесрочную перспективу (2003-2006 гг.) являются:

- разработка и внедрение системы социальной защиты профсоюзных кадров;
- обновление профсоюзных кадров не менее чем на 30% из числа сформированного и подготовленного резерва, с учетом положений молодежной и гендерной политики.

*Принципами кадровой политики являются:*

- равенство возможностей для эффективной работы в профсоюзах, развитие и реализация личностного потенциала;
- соблюдение трудового законодательства;
- выборность (назначение) руководящих кадров с соблюдением демократических норм;
- подбор наиболее способных и подготовленных людей для работы в аппарате профорганов в условиях доступности, конкурентности;
- высокая требовательность и объективность в оценке кадров;
- непрерывность и системность профсоюзного обучения и подготовки кадров;
- преемственность и систематическое обновление профкадров;
- обеспечение социальных гарантий профсоюзным кадрам;
- участие вышестоящих профорганов в подборе, расстановке (назначении) руководящих кадров.

### III. Основные направления кадровой политики

#### 3.1. Осуществление системной, целенаправленной работы по подбору кадров, формированию резерва, его подготовке и использованию

Подбор кадров и актива заключается в выявлении внутри профсоюзных и других организаций работников, проявивших себя в общественной деятельности, профессионально подготовленных, авторитетных, инициативных, коммуникабельных, способных реализовать себя в новой сфере деятельности. Эта работа должна вестись целенаправленно, системно и постоянно.

*Планирование работы основывается на:*

- анализе состояния кадрового потенциала выборных работников и сотрудников аппарата, оценке качества их труда, определении факторов, влияющих на перемещение кадров;
- обоснованном прогнозе потребностей в кадрах с учетом развития профсоюза, его профсоюзных организаций, объединений и органов;
- разработке программы обеспечения будущих потребностей в кадрах (наличие профессионально-квалификационных требований и анализ способностей работников, необходимых для выполнения поставленных задач).

*Подбор кадров и актива осуществляется путем:*

- изучения личных и профессиональных качеств работника и активиста;
- оценки их пригодности для работы на определенном участке профсоюзной работы и выбор из них наиболее подготовленных;
- широкой гласности;
- выявления мнения членов профсоюзов и учёта мнения вышестоящего профоргана отраслевого профсоюза и территориального профобъединения;
- определения перечня категорий профкадров для утверждения вышестоящим профсоюзным органом;
- реализации молодежной и гендерной политики ФНПР.

*Критериями подбора кадров являются:*

- образование, профессионализм, результаты и опыт профсоюзной деятельности, деловые и личностные качества (способность работать с людьми, в единой команде, воспринимать проблемы членов профсоюза (ов) как свои собственные и т.п.);
- знание нужд и интересов членов профсоюза;
- возраст кандидатур на выборную профсоюзную работу (как правило, не может превышать пенсионный возраст по старости).

Кадровая работа должна включать предложения по продвижению профсоюзных кадров с учетом их профессиональных качеств и организаторских способностей в профсоюзных структурах (организациях созданных ими) или в другие сферы деятельности.

Под кадровым резервом понимается круг перспективных лиц, преимущественно из числа молодежи, для дальнейшего их использования в качестве профсоюзных кадров.

*Формирование кадрового резерва осуществляется с целью:*

- систематического обновления профсоюзных кадров и актива всех уровней, для повышения эффективности их работы;
- создания конкурентной среды;
- стимулирования профессионального и служебного роста;
- повышения ответственности за порученное дело.

Работа с резервом включает периодическое его обучение, стажировку, предоставление возможности участия в заседаниях коллегиальных органов, массовых мероприятиях профсоюзов и т.д.

Резерв утверждается профорганом соответствующего уровня. Главным показателем действенности работы с резервом является его востребованность.

### *3.2. Усиление мотивации профсоюзной работы и стимулирование деятельности профкадров и актива*

Под усилением мотивации профсоюзной деятельности понимается побуждение профсоюзного работника, активиста к эффективной деятельности по защите интересов членов профсоюзов, наемных работников.

*Мотивация профсоюзной работы обеспечивается:*

- информированностью кадров, активистов и членов профсоюзов о роли, месте и результатах деятельности профессиональных союзов в обществе, их функциях, целях, задачах;
- формированием внутренней убежденности у работников, особенно у молодежи, в общественной, социальной значимости деятельности профсоюзов 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 творческих возможностей, направленных на отстаивание интересов членов профсоюзов;

- представлением особо отличившихся работников к государственным, профсоюзным наградам и другим видам поощрения, информирование членов профсоюзов 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 т. д.);

- получением правовой помощи;

- введением института советников руководителей организаций профсоюзов из числа наиболее опытных кадров, отработавших длительное время в профсоюзах и их объединениях;

- 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, результатов труда, уровня образования и систематического повышения квалификации, стажа работы в профсоюзах и т. д.;

- введением квот представительства молодежи и женщин в коллегиальных профсоюзных органах

### ***3.3. Дальнейшее развитие системы профсоюзного образования и повышение ее эффективности***

Одним из определяющих условий развития кадрового потенциала является профсоюзное образование. Оно рассматривается как комплексный непрерывный процесс.

*Целями обучения профсоюзных кадров и актива являются:*

- развитие у профлидеров, других работников знаний, навыков и умений для успешного решения задач, стоящих перед профсоюзами;

- улучшение информированности и усиление мотивации профкадров и актива, членов профсоюзов;

- создание условий для постоянного профессионального и личностного роста, самореализации работников и активистов;

- повышение личной заинтересованности профкадров в углублении профессиональных знаний;

- подготовка профкадров и актива к рациональному перемещению (ротации);

- повышение конкурентоспособности профсоюзных кадров на рынке труда.

*Система профсоюзного образования предполагает:  
многоуровневость и непрерывность обучения:*

- просвещение (постоянно); обязательное обучение впервые избранных профсоюзных кадров и актива ( не позднее 2-х –3-х месяцев после отчетно-выборной кампании); повышение квалификации (по мере необходимости, но не реже одного раза в три года); профессиональная переподготовка в том числе с присвоением иной квалификации (по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет)

*разнообразие форм, видов и методов обучения:*

- аудиторные и внеаудиторные занятия, очное, вечернее, заочное, дистанционное образование, стажировка;

- постоянно действующие семинары, ежегодные курсы по актуальным проблемам профсоюзного движения, периодическое обучение по специальным профессиональным образовательным программам – модульное обучение;

- лекции, дискуссии, деловые игры, тренинги, программированное обучение и т.д.

Опережающее развитие профсоюзного образования обеспечивается:

- актуализацией содержания и практической направленностью обучения методам и способам решения проблем; развитием у обучающихся способностей «учить – учиться», навыков ориентироваться в информационном образовательном пространстве; повышением убежденности, управленческой культуры, психологической устойчивости;

- совершенствованием системы повышения квалификации профкадров и их резерва, а также актива путем создания условий для дальнейшего развития высших учебных заведений профсоюзов и их филиалов, учебных центров профсоюзов, школ профсоюзного актива, обеспечения единого эффективного учебно-методического руководства со стороны Академии труда и социальных отношений;

- формированием оптимальной модели управления профсоюзным образованием, в которой четко определяются и согласовываются компетенция и полномочия, функции и ответственность всех структур профсоюзов, их образовательных учреждений;

- созданием системы подготовки и повышения квалификации внештатных преподавателей (тренеров) на базе Академии труда и социальных отношений, Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов, учебных центров профсоюзов;

- интенсификацией учебного процесса на основе современных технологий, развитием учебно-методической и информационной

базы обучения, с использованием глобальной сети Интернет и локальных информационных сетей, созданием профсоюзных сайтов, применением дистанционного обучения; расширением научно-исследовательских работ по проблемам профсоюзного движения и воспитания профсоюзной культуры.

#### ***3.4. Проведение регулярной и объективной оценки работы профсоюзных кадров и актива***

Регулярная и объективная оценка труда профкадров и актива является важнейшим условием успешной реализации кадровой политики профсоюзов. Она должна носить системный характер, ее выводы и рекомендации необходимо учитывать при выдвижении кадров, определении размера оплаты их труда и т.д. Условия и порядок оценки работы (аттестации) кадров и актива определяются вышестоящим профсоюзным органом.

Критериями оценки эффективности работы профкадров и актива являются:

- достойная и своевременно выплаченная заработная плата на предприятии, в организации, отрасли;
- сохранение и развитие рабочих мест;
- обеспечение безопасных условий труда;
- уровень социальной защиты членов профсоюзов;
- процент охвата работников профсоюзным членством;
- соблюдение исполнительской и финансовой дисциплины и т.д.

Для оценки работы профсоюзных кадров и актива используются современные технологии (тестирование, анкетирование, элементы аттестации, периодические отчеты перед членами профсоюза(ов) и вышестоящим профсоюзным органом), а также «Профессиограмма профсоюзного работника» и «Методика аттестации штатного аппарата профсоюзных органов», одобренные ФНПР. Оценка работы руководителей организаций профсоюза на местах осуществляется с учетом мнения территориального объединения организаций профсоюзов.

#### ***3.5. Консолидация финансовых средств и повышение эффективности их использования для реализации кадровой политики***

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 ФНПР;
- направления на обучение не менее 6 процентов средств профбюджетов каждого уровня профсоюзной структуры;
- координации усилий членских организаций ФНПР по аккумулярованию 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 т.д.

#### IV. Уровни управления кадровой политикой

Эффективность реализации единой кадровой политики в профсоюзах определяется четким разграничением компетенции и полномочий. Эта работа осуществляется на общесоюзном, отраслевом, региональном, местном уровнях соответствующими выборными органами профсоюзных организаций, структурными подразделениями аппарата профорганов, комиссиями профсоюзных организаций по организационной и кадровой работе, молодежными и методическими советами членских организаций во взаимодействии с учебными заведениями профсоюзов.

Реализация кадровой политики на различных уровнях профсоюзных структур предусматривает выполнение следующих функций.

##### **ФНПР:**

- принятие Концепции кадровой политики и разработка комплекса мер по ее реализации;
- приведение Устава ФНПР в соответствие с положениями Концепции кадровой политики ФНПР, разработка соответствующих рекомендаций по изменению уставных документов членских организаций;
- координация работы и контроль за осуществлением кадровой политики членскими организациями;
- определение перечня категорий профсоюзных кадров для их назначения, (утверждения), согласования и освобождения при формировании резерва кадров;
- формирование финансовой базы для реализации кадровой политики;

- создание системы правовых и социальных гарантий для профсоюзных работников, обеспечение социальных гарантий руководителям членских организаций ФНПР;
- совершенствование системы подготовки и переподготовки профсоюзных кадров и актива, а также резерва кадров, повышение квалификации руководителей членских организаций и других категорий профсоюзных кадров;
- обобщение и распространение практики работы с кадрами членских организаций ФНПР;
- разработка типового перечня должностей профработников и их квалификационные характеристики, совершенствование системы оценки их деятельности;
- награждение профсоюзными наградами и представление к государственным наградам профработников;
- разработка порядка и направление на обучение в высшие профсоюзные учебные заведения по квоте ФНПР.

#### **Общероссийские (межрегиональные) профессиональные союзы:**

- разработка и осуществление программы реализации кадровой политики в профсоюзе;
- приведение Устава профсоюза в соответствие с положениями Концепции кадровой политики;
- подбор кадров, определение перечня категорий профсоюзных кадров и выработка механизма их утверждения (назначения), выдвижения резерва, а также освобождения в необходимых случаях руководителей организаций профсоюза, невыполняющих решений вышестоящих органов профсоюза, нарушающих его Устав и законы Российской Федерации, с учетом мнения территориальных объединений организаций профсоюзов;
- формирование финансовой базы для реализации кадровой политики;
- обеспечение правовых и социальных гарантий для профсоюзных работников;
- организация обучения, повышения квалификации профсоюзных кадров, резерва и актива;
- оценка деятельности (аттестация) профкадров соответствующей категории с учетом мнения территориальных объединений организаций профсоюзов;
- обобщение практики и распространение опыта работы с кадрами;
- награждение профсоюзными наградами и представление к государственным наградам профработников;

- формирование системы оплаты труда профработников, включающей в том числе дополнительные выплаты, премии за достижение конкретных результатов с учетом мнения территориального объединения организаций профсоюзов;
- разработка нормативов численности освобожденных профработников и штатных единиц аппаратов профсоюзных органов;
- определение порядка участия вышестоящего органа профсоюза в согласовании выдвижения, избрания (назначения), освобождения руководителей профорганизаций, утверждение избранных (назначенных) руководителей с учетом мнения территориальных организаций профсоюзов.

#### Территориальные объединения организаций профсоюзов:

- участие в реализации кадровой политики ФНПР и координация работы своих территориальных организаций профсоюзов в данном вопросе;
- приведение Устава профобъединения в соответствие с положениями Концепции кадровой политики ФНПР;
- финансовое обеспечение кадровой работы;
- организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации профкадров и актива в учебно-методических центрах, высших учебных заведениях профсоюзов и их филиалах;
- участие в подборе, расстановке, формировании резерва руководителей организаций профсоюзов;
- формирование резерва на руководителей территориальных профобъединений с последующим утверждением ФНПР;
- участие в оценке работы руководителей организаций профсоюзов;
- формирование системы оплаты труда и социальных гарантий руководителей территориального объединения организаций профсоюзов и работников его аппарата;
- участие в реализации мер по усилению правового регулирования социальных гарантий профсоюзным работникам и активистам;
- обобщение и распространение практики работы организаций профсоюзов с кадрами;
- награждение профсоюзными наградами и представление к государственным наградам профработников.

## V. Механизм реализации Концепции кадровой политики и ожидаемые результаты

Реализация Концепции предполагает:

- разработку и осуществление комплекса мер и программ, предусматривающих практические действия ФНПР, ее членских организаций на среднесрочную перспективу 2003-2006 годы;
- внесение изменений и дополнений в уставные документы ФНПР и ее членских организаций.

Реализация Концепции позволит привлечь в профсоюзы людей, владеющих современными методами управления и технологиями решения проблем, стоящих перед профсоюзами, создать современную и эффективную систему подготовки кадров, способных вести профессиональный диалог с социальными партнерами, эффективно представлять и защищать социально-экономические интересы человека труда.

### Заключение

Реализация Концепции кадровой политики ФНПР будет способствовать развитию профсоюзного движения в России, повышению уровня организационного единства, усилению влияния и роли профессиональных союзов в обществе, повышению эффективности их деятельности по защите социально-экономических и трудовых прав и интересов членов профсоюзов, всех трудящихся.