



Российский профессиональный союз железнодорожников  
и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ)

## ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

#### II Пленум

30 сентября 2016 года

#### **О Положении о подборе и подготовке кадрового резерва на руководящие выборные должности в Российском профессиональном союзе железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ) и организациях РОСПРОФЖЕЛ**

Центральный комитет Российского профессионального союза  
железнодорожников и транспортных строителей **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение о подборе и подготовке кадрового резерва на  
руководящие выборные должности в организациях Российского  
профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей  
(РОСПРОФЖЕЛ) и организациях РОСПРОФЖЕЛ. (Приложение).

2. Положение о подборе и подготовке кадрового резерва на руководящие  
выборные должности в организациях Российского профессионального союза  
железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ), утверждённое  
Постановлением Президиума Центрального комитета Профсоюза №17.79 от  
23.12.2008 г. считать утратившим силу.

3. Контроль за исполнением настоящего Постановления возложить на  
Первого заместителя Председателя Профсоюза С.И. Чернова.

Председатель Профсоюза

Н.А. НИКИФОРОВ

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о подборе и подготовке кадрового резерва на руководящие выборные должности в Российском профессиональном союзе железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ) и организациях РОСПРОФЖЕЛ**

### I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение<sup>1</sup>, разработанное на основе Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ), Основных направлений деятельности Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ), Концепции кадровой политики Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ)<sup>2</sup>, определяет порядок и принципы подбора, формирования, пересмотра и профессионального обучения резерва профсоюзных кадров.

1.2. Кадровый резерв представляет собой постоянно обновляющуюся группу членов Профсоюза, обладающих деловыми и личностными качествами, необходимыми для осуществления функций по руководству организациями Профсоюза.

В кадровый резерв включаются соответствующие требованиям кадровой политики Профсоюза перспективные профсоюзные работники и другие члены Профсоюза, в том числе из числа профсоюзного актива, кандидатуры которых утверждены решениями соответствующих органов Профсоюза.

1.3. Кадровый резерв формируется в целях проведения организованной и планомерной работы по подбору, подготовке и расстановке кадров на руководящие выборные должности в Профсоюзе и организациях Профсоюза.

### II. ПРИНЦИПЫ ПОДБОРА КАНДИДАТОВ В СОСТАВ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

2.1. Работа по подбору кандидатов в состав кадрового резерва организуется и осуществляется исходя из необходимости постоянного обновления, улучшения качественного состава руководящих профсоюзных кадров и замещения вакантных выборных должностей профсоюзных работников в организациях Профсоюза.

2.2. Кандидат в состав кадрового резерва должен соответствовать следующим требованиям:

а) по деловым и личностным качествам – критериями, предъявляемым к выборным профсоюзным работникам.

При этом под деловыми качествами кандидата следует, в частности, понимать наличие у него способностей выполнять обязанности профсоюзного руководителя с учетом имеющихся профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыта работы по данной специальности, в

<sup>1</sup> Далее – Положение.

<sup>2</sup> Далее – Профсоюз

личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыта работы по данной специальности, в данной отрасли, организаторских способностей, высокого чувства ответственности за порученное дело, авторитета, качеств лидера и т.д.);

б) по уровню образования – как правило, иметь высшее профессиональное образование;

в) по опыту и результатам работы – обладать необходимым опытом профсоюзной и производственной работы (без ограничения стажа такой работы), являясь квалифицированным руководителем, специалистом, иным служащим, рабочим. Результаты основной деятельности работника должны объективно оцениваться как положительные;

г) по возрасту – возраст кандидата, впервые избираемого на должность председателя (заместителя председателя) Профсоюза, организации Профсоюза, не должен превышать возраста выхода на пенсию по старости;

2.3. При определении количественного состава кадрового резерва следует исходить из необходимости подбора на каждую должность не менее двух кандидатов.

2.4. Объективным подтверждением пригодности кандидата к работе по выборной должности являются отзывы о нем непосредственных руководителей, подчиненных и коллег по работе, результаты собеседования с кандидатом в резерв, результаты аттестации по основной деятельности и т.п.

2.5. Для включения кандидатов в состав кадрового резерва должно быть получено их согласие.

### III. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

3.1. Кадровый резерв для выдвижения на выборную должность формируется в Профсоюзе, территориальных организациях Профсоюза, объединенных первичных и первичных профсоюзных организациях для замещения следующих выборных должностей:

- председателя Профсоюза;
- заместителя председателя Профсоюза;
- председателя организации Профсоюза;
- заместителя председателя организации Профсоюза.

3.2. Работу по подбору кандидатов для кадрового резерва и формированию кадрового резерва организуют, осуществляют и несут ответственность за её результаты председатель Профсоюза и председатели соответствующих организаций Профсоюза.

3.3. Председатель Профсоюза – для Профсоюза, председатели организации Профсоюза – для соответствующей организации готовят предложения о персональном составе кадрового резерва, формируют его список, согласовывают его с выборным коллегиальным органом вышестоящей организации, после чего утверждают кадровый резерв на заседании выборных коллегиальных органов Профсоюза, соответствующих организаций Профсоюза.

Утвержденный список кадрового резерва направляется в выборный коллегиальный орган вышестоящей организации (*Приложение №1*).

3.4. После утверждения списка кадрового резерва Председатель Профсоюза, председатель организации Профсоюза объявляет кандидату решение о том, что он зачислен в кадровый резерв и на какую должность.

3.5. Сформированный кадровый резерв является основой для выдвижения кандидатур при избрании на выборные руководящие должности в Профсоюзе и организациях Профсоюза.

Список кандидатур на должность руководителя Профсоюза или соответствующей организации Профсоюза формируется из числа:

- действующего председателя;
- кандидатов из кадрового резерва, утвержденного в порядке, определенном настоящим Положением;
- других кандидатур, предложенных в соответствии с Уставом РОСПРОФЖЕЛ.

3.6. При выдвижении кандидатур и в ходе предвыборной кампании должны быть представлены с соблюдением требований Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ "О персональных данных" персональные данные (фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, место работы, место жительства, семейное положение, занимаемая должность, образование, трудовая и общественная деятельность, работа в выборных органах Профсоюза), а также согласие кандидата на его выдвижение.

Работа по организации предвыборной кампании и осуществлению контроля за ее ходом производится выборным коллегиальным органом Профсоюза, организации Профсоюза.

Не допускается распространение недостоверной информации, порочащей кандидатов на выборные должности руководителей Профсоюза, организации Профсоюза.

#### IV. ПЕРЕСМОТР КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

4.1. Состав кадрового резерва уточняется ежегодно в первом квартале текущего года. В исключительных случаях возможна замена отдельных кандидатов в составе кадрового резерва в иные сроки.

4.2. При пересмотре состава кадрового резерва проводится оценка деятельности и подготовки кандидатов и принимается решение о дальнейшем пребывании их в составе или о выводе из него.

Одновременно при необходимости рассматриваются новые кандидатуры для зачисления в кадровый резерв.

4.3. Исключение кандидата из кадрового резерва производится по решению соответствующего выборного коллегиального органа Профсоюза, организации Профсоюза в связи с несоответствием кандидата предъявляемым требованиям, предусмотренным Разделом II настоящего Положения, неудовлетворительными результатами его обучения, его отказом от выдвижения на выборную должность, иным причинам.

#### V. ПОРЯДОК ОБУЧЕНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

5.1. Обучение кадрового резерва осуществляется в соответствии с Концепцией кадровой политики РОСПРОФЖЕЛ в добровольном порядке, на бесплатной основе и с

учетом профиля основной деятельности (опыта профсоюзной работы) кандидатов, зачисленных в кадровый резерв, при обязательном соблюдении требования по созданию им необходимых условий для приобретения опыта и развития организаторских способностей.

5.2. Конкретные мероприятия по обучению кадрового резерва в числе других мероприятий по работе с ним включаются отдельным разделом в годовые и квартальные планы работы организаций Профсоюза.

5.3. Обучение кандидатов, зачисленных в кадровый резерв организаций Профсоюза, осуществляется на основании индивидуального плана подготовки (переподготовки) (*Приложение № 2*), составляемого руководителем вышестоящей организации.

В индивидуальном плане должны предусматриваться: фамилия, имя, отчество кандидата, его профессия, должность, специальность и место работы, указание на конкретное должностное предназначение кандидата, формы обучения, время проведения и конкретные мероприятия по обучению, включая обеспечивающие развитие у кандидатов, зачисленных в кадровый резерв, способностей, требующихся для выполнения обязанностей профсоюзного руководителя, а также приобретение ими необходимых навыков по работе с людьми:

- умение вести работу по мотивации профсоюзного членства;
- знание структуры Профсоюза, его целей и задач;
- знание учредительных, локальных и иных актов и руководящих документов Профсоюза, соответствующих вышестоящих организаций Профсоюза;
- выполнение отдельных заданий по вопросам профсоюзной деятельности;
- оказание практической помощи организациям Профсоюза;
- работа в комплексных бригадах, создаваемых Профсоюзом и организациями Профсоюза, направляемых на места;
- участие в подготовке собраний, конференций, президиумов, семинаров, совещаний и иных мероприятий.

Кадровый резерв также целесообразно использовать в текущей профсоюзной работе в качестве внештатных инструкторов, инспекторов и т.д.

5.4. Планы индивидуальной подготовки составляются на один год и не позднее двух месяцев с даты утверждения кадрового резерва.

В процессе реализации плана индивидуальной подготовки в него могут вноситься изменения и дополнения.

5.5. Кандидаты, состоящие в кадровом резерве на замещение должности руководителя (председателя, заместителя председателя) территориальной организации Профсоюза, объединенной первичной, первичной профсоюзных организаций обучаются комитетом соответствующей территориальной организации Профсоюза.

5.6. Кандидаты, состоящие в кадровом резерве на замещение должности руководителя (председателя, заместителя председателя) территориальной организаций Профсоюза, объединенной первичной, первичной профсоюзных организаций прямого подчинения Центральному комитету Профсоюза обучаются Центральным комитетом Профсоюза.

5.7. Кандидаты, состоящие в кадровом резерве на замещение должности руководителя (председателя, заместителя председателя) Профсоюза обучаются ФНПР.

5.8. Формами обучения кандидатов, зачисленных в кадровый резерв, являются подготовка (переподготовка), повышение квалификации, стажировка и другие формы в

соответствии с Концепцией кадровой политики РОСПРОФЖЕЛ и иные.

5.9. Выборные и штатные работники Профсоюза и его организаций привлекаются к подготовке (переподготовке) в соответствии с Положением, как правило, без отрыва от исполнения своих обязанностей по трудовому договору.

В случае необходимости (например, для прохождения стажировки, повышение квалификации кандидатов) выборные и штатные работники Профсоюза и его организаций, привлекаемые к обучению в соответствии с Положением непосредственно в организациях Профсоюза, являющихся для них основным местом работы, могут полностью или частично освобождаться от исполнения своих обязанностей по трудовому договору с сохранением за это время среднемесячной заработной платы.

Обучение иных кандидатов из числа кадрового резерва может осуществляться в свободное от их основной работы время либо в период освобождения от исполнения обязанностей по трудовому договору, в том числе на условиях по согласованию с его работодателем.

5.10. Подготовка (переподготовка), повышение квалификации кандидатов, зачисленных в кадровый резерв, может производиться также в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии с порядком и на условиях, установленных законодательством.

5.11. Текущие результаты обучения кандидатов, зачисленных в кадровый резерв, систематически отражаются в их карточках учета, составляемых по установленной форме (*Приложение №3*).

Карточки учета ведутся в комитете (профкоме) соответствующей организации Профсоюза председателем или по его поручению другим уполномоченным лицом.

5.12. Отчеты о подготовке кадрового резерва ежегодно направляются в вышестоящую организацию не позднее 15 января.

5.13. Дополнительные либо иные по сравнению с настоящим Положением условия и порядок осуществления профессиональной подготовки (переподготовки) кандидатов из числа кадрового резерва для замещения выборных должностей руководителей Профсоюза, организаций Профсоюза и предоставляемые им в связи с этим гарантии могут предусматриваться коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым и ученическим договорами.

**КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ  
на должность председателя и заместителя председателя**

\_\_\_\_\_ (наименование организации Профсоюза)

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Дата рождения	Образование (что и когда окончил), специальность	Дополнительное образование (профсоюзное, экономическое, юридическое)	Занимаемая должность	Стаж работы в должности (годы работы)	Стаж работы в Профсоюзе (годы работы)	Дата зачисления в резерв
1	2	3	4	5	6	7	8	9

1. На председателя (не мене 2-х кандидатур)
2. На заместителя председателя (не менее 2-х кандидатур)

**Председатель** \_\_\_\_\_ (наименование организации Профсоюза) \_\_\_\_\_ (подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200 \_\_\_\_ г.

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

подготовки (переподготовки) \_\_\_\_\_,  
(профессия, должность, специальность, место работы, фамилия, имя и отчество)

в 20\_\_ году зачисленного в кадровый резерв на должность \_\_\_\_\_  
(председателя, заместителя председателя)

\_\_\_\_\_  
(наименование организации Профсоюза)

Содержание мероприятий и заданий	Период проведения	Результаты выполнения	Замечания по результатам выполнения
1	2	3	4

**Руководитель**

\_\_\_\_\_

(подпись, фамилия, имя, отчество)

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Кандидат, зачисленный  
в кадровый резерв**

\_\_\_\_\_

(подпись, фамилия, имя, отчество)

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**КАРТОЧКА УЧЕТА**  
**кандидата, зачисленного в кадровый резерв**

Название организации Профсоюза \_\_\_\_\_

На какую должность зачислен в кадровый резерв \_\_\_\_\_

Фамилия \_\_\_\_\_ Имя \_\_\_\_\_ Отчество \_\_\_\_\_

Дата рождения \_\_\_\_\_

Образование \_\_\_\_\_  
(какое учебное заведение закончил, когда)

Специальность по образованию \_\_\_\_\_

Занимаемая должность и стаж работы в ней \_\_\_\_\_

Кем проведена беседа о зачислении в резерв и когда \_\_\_\_\_

Дата зачисления в резерв \_\_\_\_\_

Дата выдвижения на должность или исключения из резерва \_\_\_\_\_

<b>Формы обучения</b>	<b>Сроки проведения</b>	<b>Содержание работы</b>	<b>Результаты выполнения</b>
Повышение квалификации на курсах, семинарах (каких):			
Стажировка			
Индивидуальные задания (какие)			
Отдельные поручения (какие)			
Выполняемая общественная работа			
Другие формы (какие)			