**Концепция кадровой политики**

**профессионального союза работников здравоохранения**

**Российской Федерации**

Утверждена постановлением Пленума ЦК Профсоюза

№ 3 – 2 от 1 июня 2016 года

**1. Общие положения**

VI съезд Профсоюза в мае 2015 года признал приоритетной задачей для всех структур Профсоюза совершенствование работы с профсоюзными кадрами.

Концепция кадровой политики Профсоюза представляет собой систему решений и действий в области реализации кадровой работы.

Её целью являются:

- создание ресурса Профсоюза из числа профработников и активистов, способных на равных вести профессиональный диалог с социальными партнерами, грамотно представлять и защищать социально-экономические интересы членов Профсоюза, обеспечивать эффективное управление деятельностью организаций Профсоюза и Профсоюзом;

- формирование и подготовка резерва профсоюзных кадров и актива на выборные должности руководителей организаций Профсоюза и Профсоюза с учетом их личностных и деловых качеств;

- сокращение временных потерь и ошибочных решений, связанных с поиском кандидата на выборную должность руководителя организации Профсоюза любого уровня и Профсоюза;

- обеспечение преемственности руководства в деятельности организаций Профсоюза;

- обучение профсоюзных кадров и актива;

- повышение авторитета и престижа Профсоюза и его организаций;

- ведение кадровой документации, проведение анализа кадровых данных профработников с целью подготовки предложений по их обучению, повышению квалификации, переобучению, продвижению в должности.

Правовую основу кадровой политики Профсоюза составляют Конституция Российской Федерации, трудовое законодательство Российской Федерации, а также Федеральный закон Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устав и программные документы Профсоюза.

**Некоторые понятия, используемые в Концепции:**

*Концепция* – от латинского слова conceptio означает понимание, система.

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

*Кадровая работа*  – деятельность любой организации Профсоюза, которая включает в себя: формирование кадрового состава; прием на работу и увольнение выборных и штатных профработников; формирование кадрового резерва, организацию работы с ним; обучение профкадров и актива; ведение кадровой документации.

*Профсоюзные кадры –* выборные руководители профсоюзных организаций, штатные профсоюзные работники и специалисты аппаратов организаций Профсоюза и Профсоюза, состоящие с ними в трудовых отношениях.

*Профсоюзный актив* – члены Профсоюза, выполняющие профсоюзную обязанность без отрыва от основной работы, учебы (на общественных началах).

*Кадровый резерв* *–* профсоюзные активисты и профработники, прошедшие предварительный отбор и подготовку для выдвижения на должность председателя организации Профсоюза или его заместителя в первичной, территориальной организации Профсоюза или в Профсоюзе.

**2. Особенности кадровой работы в Профсоюзе**

Формирование кадровой политики Профсоюза является прерогативой ЦК Профсоюза, который совместно с выборными профсоюзными органами ее реализует.

Особенности кадровой работы в организациях Профсоюза и в Профсоюзе закреплены в Уставе профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации.

К важнейшим уставным принципам деятельности Профсоюза, в части реализации кадровой политики, относятся:

-выборность всех коллегиальных органов Профсоюза и его организаций, включая выборных руководителей и их подотчетность членам Профсоюза;

- преемственность при избрании председателя организации Профсоюза и Профсоюза;

- коллегиальность в работе выборных профсоюзных органов, личная ответственность руководителей организаций Профсоюза и Профсоюза за выполнение Устава Профсоюза, принятых выборными органами организаций Профсоюза и Профсоюза решений;

- гласность в работе всех организаций Профсоюза и Профсоюза, их выборных руководителей и профсоюзных органов;

- регулярность отчетности органов организаций Профсоюза по уставной деятельности, статистическим и финансовым вопросам перед своей организацией и вышестоящими профсоюзными органами;

- соблюдение финансовой дисциплины всеми организациями Профсоюза;

- соблюдение уставных прав и обязанностей организациями Профсоюза для достижения целей и реализации задач Профсоюза.

Особенности заключения и расторжения трудовых отношений с выборными Председателем Профсоюза, председателями организаций Профсоюза всех уровней, избранными на освобожденной основе и их заместителями, прием на работу в аппараты Профсоюза и организации Профсоюза, имеющих статус юридического лица, руководителей структурных подразделений, правовых и технических инспекторов труда ЦК Профсоюза по республике, краю, области, главных бухгалтеров-заведующих финансовыми отделами аппаратов организаций Профсоюза, а также функции выборных коллегиальных и единоличных органов организаций Профсоюза всех уровней определены соответствующими нормами Устава (п.3. ст.16; п. 3, ст. 21; ст.22; ст.23; пп.3.7., 3.8., 3.9., 3.10, ст. 29; п. 1.16. ст.30; ст.31; пп. 2.4. и 2.5. ст.42; п. 1.27., 1.28, 1.29. ст.43; ст.45; п.п.4.15., 4.16., 4.21. ст.44; пп. 4.6. и 4.7. ст.53; пп.2.18. и 2.26. ст. 54; пп. 2.16., 2.19., 2.20, 2.22., 2.28. ст. 55; ст. 56 и др.).

3. Выявление, отбор и формирование кадрового резерва

3.1. 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.

3.2. Выявление и отбор кандидатур для избрания руководителями организации Профсоюза или Профсоюза заключается в поиске внутри профсоюзных организаций членов Профсоюза, отвечающих следующим требованиям:

- наличие профессиональных знаний (прежде всего это знание Устава, нормативно-правовых документов Профсоюза, решений выборных профорганов, опыт участия в регулировании социально-трудовых отношений и др.);

- личностные характеристики (умение общаться с людьми и преодолевать возникающие противоречия, прогнозировать процессы и явления и др.);

- наличия опыта выполнения общественных поручений (эффективность выполнения поручения, оригинальность подходов к решению проблем и др.) и проявивших себя в качестве организаторов;

- наличие медицинского или фармацевтического образования (для региональных организаций Профсоюза и Профсоюза – высшее);

- возраст кандидата (только при выдвижении впервые на должность председателя организации Профсоюза или Профсоюза, кандидат не должен превышать возраста выхода на пенсию по старости).

3.3. Из числа отобранных кандидатур формируется кадровый резерв. Он утверждается профсоюзным органом соответствующей организации Профсоюза с предварительным согласованием отобранной кандидатуры президиумом комитета вышестоящего профоргана.

Для согласования кандидатуры в качестве резерва на руководителей первичных и местных организаций Профсоюза, в президиум комитета соответствующей региональной организации Профсоюза направляются: ходатайство профсоюзной организации, краткая характеристика и личный листок претендента для включения его в состав кадрового резерва.

Для согласования кандидатуры в качестве резерва на руководителей региональных организаций Профсоюз, в Президиум ЦК Профсоюза направляются: ходатайство соответствующей региональной организации Профсоюза, краткая характеристика и личный листок претендента для включения его в состав кадрового резерва.

В случае несоответствия требованиям, предусмотренных в Концепции кадровой политики Профсоюза, Президиум ЦК Профсоюза вправе отклонить согласование кандидатуры в резерв на выборную должность руководителя региональной организаций Профсоюза, а президиум комитета региональной организаций Профсоюза – на руководителей местных и первичных организаций Профсоюза.

3.4. При определении количественного состава кадрового резерва следует исходить из необходимости подбора на каждую должность 1 - 2 кандидатов.

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 и т.п.

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

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

Утвержденный список кадрового резерва направляется в вышестоящий выборный орган Профсоюза.

3.6. Работа с утвержденным кадровым резервом предусматривает:

- изучение индивидуальных особенностей претендентов;

- привлечение претендентов к выполнению поручений, участие в подготовке и проведении массовых мероприятий, изучению опыта работы соответствующих профорганов;

- организация обучения, создание условий для самообразования;

- включение в состав временных и постоянных комиссий по подготовке материалов на заседаниях выборных профорганов.

3.7. В период объявления отчетно-выборной кампании в Профсоюзе, в соответствии с требованиями, предусмотренными в Концепции кадровой политики Профсоюза, разрабатываются Порядки выдвижения кандидатур на должности председателей организаций Профсоюза и Профсоюза. Порядок выдвижения кандидатур на должность председателя первичной, местной, региональной организации Профсоюза утверждается решением президиума комитета соответствующей региональной организаций Профсоюза, а порядок выдвижения кандидатур на должность Председателя Профсоюза утверждается Президиумом ЦК Профсоюза.

В вышеуказанных порядках предусматривается для обеспечения принципа преемственности, в первую очередь, выдвижение кандидата на должность председателя организации Профсоюза и Профсоюза из числа утвержденного и, как правило, прошедшего обучение кадрового резерва, при наличии их согласия.

***Показателем действенности работы с кадровым резервом является его востребованность.***

**4. Пересмотр кадрового резерва**

4.1. Состав кадрового резерва уточняется ежегодно в первом квартале текущего года.

В необходимых случаях возможна замена отдельных кандидатов в составе кадрового резерва в иные сроки.

4.2. При пересмотре состава кадрового резерва проводится оценка деятельности, 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 профсоюзного комитета (президиума) соответствующей организации Профсоюза в связи с несоответствием кандидата предъявляемым требованиям, предусмотренным Разделом III настоящего Положения, неудовлетворительными результатами его обучения, его отказом от выдвижения на выборную должность, иным причинам.

**5. Подготовка профсоюзных кадров и актива**

Целями профсоюзного обучения профсоюзных кадров и актива являются:

- повышение компетентности и профессионализма профсоюзных кадров и актива в вопросах политики, права, экономики, управления, регулирования социально-трудовых отношений, теории и практики профсоюзного движения;

- обучение резерва кадров и актива;

- повышение уровня информированности членов Профсоюза о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и интересов работников.

Подготовка профсоюзных кадров и актива осуществляется в соответствии с Концепцией профсоюзного обучения в профессиональном союзе работников здравоохранения Российской Федерации.

**6. Консолидация финансовых средств и**

**повышение эффективности их использования**

**для реализации кадровой политики**

Важнейшим условием реализации кадровой политики является финансовое обеспечение кадровой работы за счет средств Профсоюза.

В этих целях необходимо предусматривать в расходной части смет профсоюзных бюджетов комитетов организаций Профсоюза всех уровней и Профсоюза не менее:

- 6% на обучение профсоюзных кадров и актива;

- 5% на работу с молодежью;

- 5% на работу, связанную с информационной деятельностью.

Кадровую работу возглавляют руководители организаций Профсоюза всех уровней и Профсоюза, они несут персональную ответственность за реализацию данного направления деятельности Профсоюза.

**7. Учет профсоюзных кадров**

7.1. Трудовые книжки и личные дела выборных и штатных профсоюзных работников хранятся в профсоюзной организации, с которой заключены трудовые договоры на срок полномочий комитета соответствующей организации Профсоюза.

7.2. Для учета, координации деятельности и организации обучения профсоюзных кадров формируются копии личных дел:

в ЦК Профсоюза – на руководителей региональных организаций Профсоюза, правовых и технических инспекторов труда ЦК Профсоюза, главных бухгалтеров-заведующих финансовыми отделами в аппаратах региональных организации Профсоюза;

в комитетах региональных организаций Профсоюза - на руководителей местных и первичных организаций Профсоюза, имеющих статус юридического лица, бухгалтеров в аппаратах соответствующих нижестоящий организаций Профсоюза.

Для формирования копий личных дел в соответствующий вышестоящий профорган направляются следующие документы:

- заявление о согласии на обработку персональных данных;

- копия личного листка по учету кадров;

- копия выписки из протокола об избрании на должность;

- копия распоряжения о вступлении в должность;

- копия трудового договора;

- копия трудовой книжки;

- копия паспорта;

- копии документов об образовании;

- две фотографии 3х4 см.

7.3.Для приема на должность в аппарат региональной организации Профсоюза правового или технического инспекторов труда ЦК Профсоюза по республике, краю, области требуется предварительное утверждение их в должности Президиумом ЦК Профсоюза, а для главных бухгалтеров-заведующих финансовым отделами в аппаратах региональных организации Профсоюза - предварительное согласовании их кандидатуры. Для этого в Президиум ЦК Профсоюза направляются:

- ходатайство президиума комитет региональной организации Профсоюза;

- копия личного листка по учету кадров;

- копия трудовой книжки;

- копии документов об образовании и повышении квалификации.

Аналогично оформляется порядок согласования кандидатур на должности главных бухгалтеров в аппаратах местных и первичных организаций Профсоюза, имеющих статус юридического лица. В этом случае перечень вышеуказанных документов направляются в президиум комитета соответствующей региональной организации Профсоюза.

7.4. При убытии в отпуск или длительную командировку выборный профработник - председатель организации Профсоюза любого уровня письменно извещает об этом руководителя соответствующей вышестоящей профсоюзной организации.

**8. Реализация Концепции кадровой политики Профсоюза**

Реализация Концепции кадровой политики Профсоюза предполагает  разработку различных документов и осуществление комплекса мер, предусматривающих практические действия Профсоюза и его организаций на перспективу, связанных с кадровой работой в Профсоюзе.

**9. Заключение**

Реализация Концепции кадровой политики Профсоюза способствует развитию профсоюзного движения, повышению уровня организационного единства, усилению влияния и роли Профсоюза, повышению эффективности его деятельности по защите социально-экономических и трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

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

ёёёёёёёёё