

## **ИНФОРМАЦИЯ**

### **о реализации кадровой политики ЦК Профсоюза в территориальной организации г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области.**

Успешное решение многоплановых задач, стоящих перед профсоюзной организацией в большой степени зависит от наличия в ней подготовленных профсоюзных кадров и актива, их компетентности, профессиональной грамотности и уровня квалификации, психологической готовности работать в условиях современных динамичных рыночных отношений.

Утвержденная Постановлением ЦК Профсоюза от 25.08.2011 г. № 2-3 Программа кадровой политики ЦК Профсоюза предусматривает следующие направления реализации кадровой политики на уровне территориальных комитетов, советов Профсоюза:

- координацию работы профкомов ППО, реализации Программы кадровой политики ЦК Профсоюза;
- финансирование обучения и подготовки кадров;
- организацию подготовки, переподготовки и повышения квалификации председателей ППО, иных категорий профкадров и актива в учебно-методических центрах, высших учебных заведениях профсоюзов и их филиалах;
- участие в подборе, расстановке, формировании резерва руководителей первичных профорганов;
- формирование резерва кадров территориальных организаций с последующим утверждением соответствующим органом;
- формирование системы социальных гарантий руководителей профорганизаций и работников аппарата;
- обеспечение социальных гарантий профработникам и активистам;
- обобщение и распространение передового опыта работы профкомов ППО с кадрами;
- представление к награждению отличившихся профсоюзных работников.

Для решения этих задач в Территориальной организации Санкт-Петербурга и Ленинградской области Профсоюза работников радиоэлектронной промышленности работают 28 профсоюзных освобожденных работников, из них 10 человек возглавляют первичные профсоюзные организации, 3 человека

являются освобожденными членами профкома, остальные штатные единицы занимают бухгалтера, работники аппарата Теркома.

Профсоюзный актив Территориальной организации насчитывает 1365 человек, из них:

- 30 чел. не освобожденных председателей профкомов (ПК),
- 231 чел. члены ПК,
- 294 чел. члены всех комиссий ПК,
- 143 чел. члены ревизионных комиссий ПК,
- 149 чел. председатели цеховых комитетов (профбюро),
- 392 чел. члены цеховых комитетов, профбюро,
- 144 чел. профгруппорги.

За 2012 – 2013 годы прошли обучение 712 человек профсоюзного актива и кадров.

Одной из наиболее актуальных проблем, стоящих перед Территориальной организацией и требующих своего решения, является проблема мотивации профсоюзной активности в целом и мотивации на профсоюзную работу в частности.

Последняя отчетно-выборная кампания в немалой степени повлияла на усиление мотивации членства в Профсоюзе. Она показала трудящимся, что Профсоюз не только сохранился, но и становится настоящими и единственными защитником их законных прав и интересов. Сегодня в Профсоюзе состоит 62,3% от числа всех работающих, и на многих предприятиях идет постоянный приток новых кадров. Так в ОАО «Завод Радиоприбор» все вновь поступающие на работу в обязательном порядке встречаются с председателем профкома и, как правило, большинство из них вступает в Профсоюз, либо подтверждают свое профчленство. Аналогичная работа ведется в профсоюзной организации ОАО «Завод «Радиотехнического оборудования», ОАО «Светлана» и многих других. Перед профсоюзами стоит важная задача, чтобы вновь входящие на работу люди не проходили мимо наших организаций, а вступали в Профсоюз, становясь активными его членами.

В первичных профсоюзных организациях меняется стиль и методы работы. В последнее время в выступлениях все чаще стали звучать вопросы внутрипрофсоюзной жизни, выполнения Устава Профсоюза, повышение ответственности и исполнительности. У членов Профсоюза повысились требования к работе выборных органов, к их умению и способности организовать дело, решать насущные проблемы членов Профсоюза. И профкомы стараются соответствовать вызовам времени. Так например, первичная профсоюзная организация ОАО «Светлана» и председатель ТИМОФЕЕВ Виктор Минаевич,

который является членом правления акционерного общества, ежегодно принимает в члены Профсоюза около двухсот новых членов, соответственно профчленство здесь составляет более 75%. Здесь есть и свои лидеры. Так на дочернем предприятии ЗАО «Светлана-полупроводники», где не освобожденным председателем профкома является РОМАНОВА Татьяна Николаевна, профчленство составляет 99,9%. Этот результат достигнут за счет авторитета профкома, его лидеров, председателей первичных профсоюзных дочерних предприятий. Авторитет достигается – за счет активного участия актива в разработке, принятии и реализации коллективного договора, организации работы по охране труда, с молодежью, ветеранами, за счет чуткого отношения к работающим и грамотного решения других вопросов многогранной деятельности Профсоюза. В ОАО «Светлана», подобрался очень крепкий профсоюзный актив и кадры, которые привыкли трудиться на совесть и работать в контакте с администрацией. Внимательно работает первичная профорганизация с приходящей на работу молодежью.

С профсоюзной организацией ОАО «Светлана» молодой специалист знакомится уже в отделе кадров, оформляя трудовой договор. Ему предоставляется возможность ознакомиться с коллективным договором, в котором отдельной статьей прописана молодежная работа, гарантии и программы, ориентированные на молодых специалистов.

Одним из важнейших вопросов профсоюзной работы является вопрос о работе с профсоюзными кадрами и профактивом.

Территориальный комитет профсоюза Санкт-Петербурга и Ленинградской области работников радиоэлектронной промышленности имеет большие традиции и большой опыт работы с кадрами. Проводя два раза в месяц совещания с председателями первичных профорганизаций, Терком профсоюза не только знакомит их с последними постановлениями Правительства и вышестоящих профсоюзных органов, но и совместно с ними обсуждает и помогает наладить правильную, правовую работу с работодателями и с коллективами предприятий. Аппарат Теркома профсоюза присутствует на заседаниях профкомов и собраниях трудовых коллективов по обсуждению социально-экономического положения трудящихся отрасли, выполнению коллективных договоров и других вопросов. Председатели первичных профсоюзных организаций и члены Профсоюза постоянно обращаются в терком за разъяснениями по вопросам оплаты труда, социально-бытовым, правовым вопросам.

Проведение отчетно-выборной кампании в первичных организациях взято под контроль аппаратом Теркома. Подготовка к проведению выборов в первичных организациях, подбор новых кадров в состав профкомов проходят с участием аппарата Теркома.

Каждый раз при проведении отчетно-выборной кампании или на Пленумах Теркома Профсоюза проходит тщательное обсуждение вновь избранных кадров в состав Теркома, Президиума, кандидатов в члены ЦК или Ленинградскую Федерацию профсоюзов.

Задача по подбору резерва на любом уровне является кропотливой работой и сложным психологическим процессом, требующим особого внимания. Большая часть резерва привлечена для работы в комиссиях, чтобы люди могли окунуться в проблемы, решаемые профсоюзом и могли адекватно и грамотно решать сложные задачи сегодняшнего времени и помогать в решении этих проблем профсоюзным комитетам отраслевых предприятий, чтобы после выборов они квалифицированно без долговременного втягивания приступили к профессиональной профсоюзной работе.

Одной из самых неприятных проблем, существующих в настоящее время, является проблема старения профсоюзных кадров. К сожалению, средний возраст работников наших предприятий составляет 56 лет, молодежь до 35 лет составляет всего около 7-10%, поэтому подбор кадров происходит из контингента работающих и средний возраст резерва - 47 лет.

Одним из определяющих условий развития кадрового потенциала является профсоюзное обучение.

Система профсоюзного образования в ТОП и ППО предполагает непрерывность и обязательность учебы и повышение квалификации всего профсоюзного актива и кадров. Для этого проводятся:

- разъяснительная, информационная и пропагандистская работа с членами Профсоюза и активом;
- обязательное обучение вновь избранных профсоюзных кадров и актива (не позднее 2–3 месяцев после завершения отчетно-выборной кампании);
- повышение квалификации.

Широко используются собрания профсоюзного актива города и области, проводимые ЛФП, семинары-совещания с профсоюзным активом в ППО, местное радиовещание, многотиражки, интернет-ресурсы, приглашение на предприятия работников аппарата ТОП, Ленинградской Федерации Профсоюзов, лекторов Зонального учебно-методического центра профсоюзов Санкт-Петербурга и ЛО. Кроме того все вновь избранные председатели ППО и ряда комиссий проходят обучение непосредственно на курсах ЗУМЦ.

В процессе обучения до них доводятся материалы вышестоящих профсоюзных органов, проводится изучение Трудового кодекса РФ и других нормативных документов по вопросам деятельности профсоюзов.

Необходимо отметить, что решением Президиума ЛФП, обучение ряда категорий профкадров и актива в ЗУМЦ проводится за счет средств бюджета Федерации. Обучающимся, как правило, выдается комплект методических пособий по изучаемой тематике или нормативные материалы. Во время занятий используются технические средства обучения (проекционная, компьютерная и оргтехника).

В будущем Теркомом ставится задача, чтобы все председатели первичных профорганизаций на семинарах, проводимых Теркомом Профсоюза, получали сертификат государственного образца о прохождении профессиональной подготовки и повышения квалификации по программе 72 и более часов.

В соответствии с Положением о подборе и подготовке резерва кадров в Центральном, территориальных комитетах, советах Профсоюза, профкомах первичных профсоюзных организаций Территориальной организацией определены принципы подбора и порядок формирования, пересмотра и подготовки резерва кадров. Для этого в ТК создается резерв для выдвижения на должность руководителя.

В состав резерва зачислены 2 председателя ПК - инициативные работники, являющиеся квалифицированными специалистами, обладающими необходимым опытом работы, трудолюбивые и честные, постоянно повышающие свой профессиональный уровень, обладающие высокими организаторскими способностями, чувством ответственности за порученное дело, умеющие вести за собой людей и пользующиеся авторитетом в коллективе.

При зачислении работников в резерв, учитывается возраст, состояние здоровья, наличие соответствующего образования. При формировании резерва Терком, ППО исходят из принципа сочетания молодых и опытных кадров. При этом предпочтение отдается молодым. Особое внимание уделяется поиску молодых талантливых работников, проявивших способности к руководящей работе. В резерв включаются мужчины не старше 55 лет, женщины - не старше 50 лет. Работу по подбору и расстановке кадров, формированию резерва ведет в Территориальном комитете его председатель.

Председатели профкомов разрабатывают предложения о составе резерва для выдвижения, составляют списки резерва, согласовывают их с территориальным комитетом.

В 2013 году 18 человек из списка резерва ТОП и ППО были обучены на Зональных профсоюзных курсах Санкт-Петербурга и Ленинградской области, на трехдневном семинаре с отрывом от производства.

Состав резерва периодически уточняется.

Основной формой подготовки резерва является, о чем упоминалось выше, обучение и воспитание его непосредственно на вверенном участке в

процессе основной деятельности. При этом резервистам создаются условия для приобретения опыта и развития организаторских способностей.

Подготовка работников, зачисленных в резерв, осуществляется индивидуально, они привлекаются к конкретным мероприятиям ПК.

Необходимо отметить, что по итогам обучения резерва профсоюзных кадров и актива из числа обучающихся резервистов уже избраны председателями ПК предприятий ОАО «НИИ «Вектор», ОАО «НПК «Сигнал».

Принципы формирования кадрового резерва на уровне предприятия и Территориальной организации различаются.

При формировании кадрового резерва в ППО, прежде всего, учитывается мнение членов Профсоюза.

При формировании резерва на уровне территории учитывается мнение руководства Профсоюза.

Говоря об оценке работы профсоюзных кадров и актива необходимо отметить, что Территориальная организация строит свою работу по защите социально-трудовых интересов трудящихся, опираясь на принципы социального партнерства.

К числу важнейших нужно, несомненно, отнести Федеральное отраслевое соглашение по радиоэлектронной промышленности и коллективные договоры на предприятиях.

В территориальной организации активно реализуется кадровая политика Профсоюза по привлечению молодежи к деятельности в выборных профсоюзных органах. В настоящее время в ТОП:

- 12,6% молодежи среди членов профкомов;
- 29% молодежи среди членов комиссий;
- 15% среди председателей цеховых комитетов;
- 10,7% среди членов цехкомов;
- 7% среди профгруппоргов.

Резюмируя, изложенное в настоящей информационной справке, необходимо отметить очевидное, что сегодня эффективность профсоюзной работы в значительной мере определяет степень профессионализма и компетентности профработников. Именно так ставит задачи Программа кадровой политики ЦК Профсоюза, именно таким ее понимают в Территориальной организации Санкт-Петербурга и Ленинградской области.

Успешное решение многоплановых задач, поставленных V Съездом Профсоюза в Программе Профсоюза на 2011-2016 годы, базирующихся на необходимости дальнейшего усиления защитных функций Территориальной организации, создаст предпосылки для безусловного выполнения уставных требований, повышения уровня жизни членов Профсоюза, повышения оплаты их труда, улучшение условий труда, сохранение и развитие системы социальных гарантий и обеспечение занятости и это, в значительной мере зависит от кадров и актива, наличия во всех звеньях Территориальной организации подготовленных кадров, их способности компетентно, профессионально грамотно и квалифицированно, психологически готовых работать в динамичных рыночных условиях.

При этом Территориальная организация строит свою работу с учетом, решений ЦК Профсоюза, направленных на омоложение профессиональных кадров.

В тоже время омоложение руководящих кадров, выдвижение молодежи не является самоцелью - это задача, которая должна решаться с использованием продуманной политики работы с кадрами, так как для принятых конкретных решений нужны знания, опыт, а за этим стоят годы упорного труда. V съезд Профсоюза отметил, что нам не нужно формального снижения возраста руководителей профорганов путем замены старых на новых, молодых. Целью должно быть повышение эффективности в работе.

Территориальную организацию Санкт-Петербурга и Ленинградской области по объективным и субъективным причинам ожидает очень непростой период деятельности, когда кадровая политика действительно становится стержнем, который предопределяет результативность всей организации по работе с социальными партнерами, защите социально- трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

Председатель Терорганизации  
С-Петербурга и Лен.области  
профсоюза РЭП



В. Киянов