

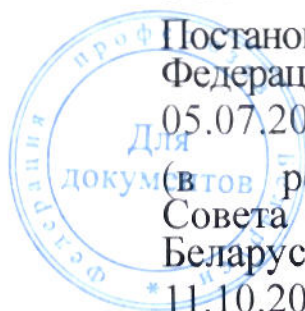
УТВЕРЖДЕНО

Постановление VIII Пленума Совета  
Федерации профсоюзов Беларуси

05.07.2018 № 2

(в редакции постановления  
Совета Федерации профсоюзов  
Беларуси

11.10.2024 № 5 )



## КОНЦЕПЦИЯ

кадровой политики Федерации  
профсоюзов Беларуси

### ГЛАВА I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Современный этап социально-экономического развития Республики Беларусь ставит перед профсоюзами, входящими в Федерацию профсоюзов Беларуси, задачи, обусловленные социально-экономическими, политическими, мировоззренческими и другими факторами.

Успешное разрешение поставленных задач во многом зависит от наличия в руководстве профсоюзных организаций различного уровня подготовленных кадров, способных защищать интересы и права трудящихся.

В программных документах Федерации профсоюзов Беларуси особое внимание уделено организационному и кадровому укреплению профсоюзов.

Отмечено, что только сильные, объединяемые ФПБ, организационно сплоченные профсоюзы, имеющие оптимальную структуру, сочетающие в составе руководящих органов опытных лидеров и молодые кадры, способны осуществлять действенную защиту прав и интересов работников, добиваться социальной направленности проводимых экономических преобразований, отстаивать профсоюзные права.

В связи с этим Федерация профсоюзов Беларуси определила приоритетной задачей совершенствование работы с профсоюзными кадрами.

2. Кадровая политика является составной частью всей управленческой деятельности Федерации профсоюзов Беларуси.

Концепция кадровой политики ФПБ (далее – Концепция) представляет собой систему основных направлений профсоюзного строительства в области формирования, подготовки и эффективного использования кадрового потенциала. Целью Концепции является повышение профессионализма, усиление мотивации профсоюзной деятельности, обеспечение квалификационного и карьерного роста профсоюзных кадров и актива, их социально-экономической защищенности, сохранение преемственности.

Концепция является основополагающим документом для профсоюзных организаций различного уровня при реализации кадровой политики.

3. Некоторые понятия, используемые в Концепции:

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

*кадровая политика* – система решений и действий, направленных на достижение целей в области работы с профсоюзными кадрами и активом путем разработки и реализации совокупности приемов, методов, форм, норм, правил;

*профсоюзные кадры (профсоюзные работники)* – руководители профсоюзных организаций различного уровня, работники Федерации профсоюзов Беларуси, ее организационных структур, а также работники членских организаций ФПБ и их организационных структур, состоящие в трудовых отношениях с профсоюзами и их объединениями;

*профсоюзный актив* – члены профсоюзов, в том числе и члены профсоюзных органов, выполняющие профсоюзную работу на общественных началах;

*резерв кадров* – круг перспективных лиц, членов профсоюзов для дальнейшего привлечения их к работе в качестве профсоюзных кадров.

## ГЛАВА 2 ПОДБОР ПРОФСОЮЗНЫХ КАДРОВ И АКТИВА

4. В современных условиях наиважнейшей является задача по осуществлению эффективной кадровой политики, позволяющей обеспечить ФПБ, членские организации ФПБ, их организационные структуры кадрами, готовыми теоретически и практически

к профсоюзной работе в современных условиях, а также совершенствованию подбора профсоюзных кадров и актива.

Работа в профсоюзных организациях всех уровней имеет высокую общественную значимость, направленную на реализацию уставных целей и задач профсоюзов, ответственность за результаты профсоюзной деятельности перед членами профсоюзов, что предполагает наличие определенных требований к профсоюзным кадрам и активу.

5. Подбор кадров заключается в выявлении в профсоюзных организациях различного уровня профсоюзных кадров и актива, проявивших себя как профессионально подготовленные, авторитетные, инициативные, коммуникабельные, способные реализовать свои умения и навыки в защите трудовых и социально-экономических прав и интересов трудящихся.

При подборе кадров на руководящие профсоюзные должности широко используется выдвижение кандидатур в первую очередь на основе сформированного резерва.

6. Общие подходы к руководителям профсоюзных органов при подборе профсоюзных кадров включают:

уровень профессионального образования с учетом их должности и представляемой категории работников;

стаж работы в организации;

опыт работы в профсоюзе (профсоюзных организациях), общественных объединениях, а также в качестве депутата, члена Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь;

уровень знаний Устава профсоюза, законодательства в области трудовых отношений, гарантий деятельности профсоюзов и их объединений;

знание нужд и интересов членов профсоюза;

наличие навыков ведения социального диалога с нанимателем как субъектом социального партнерства по защите интересов членов профсоюза;

результаты профсоюзной деятельности (опыт работы в составе профсоюзных органов), деловые и личностные качества кандидата (способность работать с людьми, в единой команде, воспринимать проблемы членов профсоюза как свои собственные и др.).

7. Руководители профсоюзных органов, предлагаемые для избрания, должны соответствовать требованиям:

профорганизаторы первичных профсоюзных организаций, председатели, заместители председателей первичных, единых,

объединенных профсоюзных организаций – образование не ниже среднего специального, стаж работы в организации, как правило, не менее двух лет, опыт работы в составе профсоюзного органа, в профсоюзных организациях, общественных объединениях, в том числе по предыдущим местам работы, не менее одного года;

председатели, заместители председателей первичных профсоюзных организаций обучающихся учреждений образования, реализующих программы высшего, среднего специального, профессионально-технического образования Республики Беларусь – образование не ниже среднего, опыт профсоюзной или общественной работы;

председатели (профорганизаторы), заместители председателей вновь созданных первичных профсоюзных организаций – образование не ниже среднего специального, как правило, опыт общественной работы в прошлом;

заместители председателей районных, городских организаций отраслевых профсоюзов – образование, как правило, высшее, опыт работы в составе профсоюзных органов не менее одного года;

председатели районных, городских организаций отраслевых профсоюзов – образование, как правило, высшее, опыт работы в составе профсоюзных органов, опыт руководящей работы, как правило, не менее двух лет;

председатели, заместители председателей областных (Минского городского) объединений профсоюзов, объединенных отраслевых профсоюзных организаций, областных (минских городских) организаций отраслевых профсоюзов – образование высшее, опыт работы в составе профсоюзных органов, опыт руководящей работы не менее трех лет;

председатель, заместители председателя Республиканского (Центрального) комитета (Совета) отраслевого профсоюза – образование высшее, опыт работы в составе профсоюзных органов, опыт руководящей работы не менее пяти лет;

Председатель Федерации профсоюзов Беларуси, его заместители – образование высшее, опыт работы в составе профсоюзных органов, опыт руководящей работы не менее пяти лет.

8. Подбор руководителей профсоюзных органов предполагает: изучение и обобщение мнений членов профсоюза о каждой кандидатуре на предмет ее способности вести работу по обеспечению прав и законных интересов членов профсоюза;

индивидуальное собеседование в вышестоящем профсоюзном органе.

При выдвижении необходимо обеспечить наличие рекомендаций и характеристик (для избираемых впервые) на предлагаемые к избранию кандидатуры от руководителей и других должностных лиц, имеющих активную гражданско-патриотическую позицию, авторитетных в обществе, способных объективно охарактеризовать кандидатуры, заверить о способности данных кандидатур быть профсоюзным лидером.

Представленные документы должны содержать сведения, позволяющие оценить лидерские качества, инициативность, творческое мышление, знания и умение ориентироваться в общественно-политической и экономической жизни общества, профессионализм, уровень взаимодействия с коллективом, практические навыки в организаторской деятельности, умение вести диалог с социальными партнерами и др.

9. Устанавливается следующий порядок выдвижения кандидатур, предлагаемых к избранию на руководящие должности в профсоюзных органах:

кандидатуры, предлагаемые к избранию профорганизаторами первичных профсоюзных организаций, выдвигаются руководящими органами вышестоящих профсоюзных организаций;

кандидатуры, предлагаемые к избранию неосвобожденными председателями, заместителями председателей первичных, единых, объединенных профсоюзных организаций, – профсоюзными комитетами (объединенными профсоюзными комитетами) первичных, единых, объединенных профсоюзных организаций, руководящими органами вышестоящих профсоюзных организаций;

кандидатуры, предлагаемые к избранию освобожденными председателями, заместителями председателей первичных, единых, объединенных профсоюзных организаций, – профсоюзными комитетами (объединенными профсоюзными комитетами, президиумами комитетов) первичных, единых, объединенных профсоюзных организаций, руководящими органами районных, городских, областных организаций, объединенных отраслевых профсоюзных организаций, президиумом Совета областного (Минского городского) объединения профсоюзов, президиумом Республиканского (Центрального) комитета (Совета) отраслевого профсоюза, Исполкомом Совета ФПБ;

кандидатуры, предлагаемые к избранию освобожденными и неосвобожденными председателями, заместителями председателей районных, городских организаций отраслевых профсоюзов, –

руководящими органами районных, городских, областных организаций отраслевого профсоюза, президиумом Совета областного (Минского городского) объединения профсоюзов, президиумом Республиканского (Центрального) комитета (Совета) отраслевого профсоюза, Исполкомом Совета ФПБ;

кандидатуры, предлагаемые к избранию председателями, заместителями председателей областных (минских городских) организаций отраслевых профсоюзов, – руководящими органами областных (минских городских) организаций отраслевых профсоюзов, президиумом Совета областного (Минского городского) объединения профсоюзов, президиумом Республиканского (Центрального) комитета (Совета) отраслевого профсоюза, Исполкомом Совета ФПБ, при необходимости Президиумом Совета ФПБ;

кандидатуры, предлагаемые к избранию председателями, заместителями председателей объединенных отраслевых профсоюзных организаций, – объединенными профсоюзными комитетами (их президиумами) объединенных отраслевых профсоюзных организаций, президиумом Республиканского (Центрального) комитета (Совета) отраслевого профсоюза, Исполкомом Совета ФПБ, при необходимости Президиумом Совета ФПБ;

кандидатуры, предлагаемые к избранию председателем, заместителями председателя Республиканского (Центрального) комитета (Совета) отраслевого профсоюза, – президиумом Республиканского (Центрального) комитета (Совета) отраслевого профсоюза, Президиумом Совета ФПБ;

кандидатуры, предлагаемые к избранию председателями, заместителями председателей областных (Минского городского) объединений профсоюзов, – президиумом Совета областного (Минского городского) объединения профсоюзов, Президиумом Совета ФПБ;

кандидатуры, предлагаемые к избранию Председателем Федерации профсоюзов Беларуси, его заместителями, – Президиумом Совета ФПБ.

10. Предельный возраст пребывания на выборных должностях профсоюзных организаций различного уровня составляет 65 лет.

11. Непосредственно деятельность Федерации профсоюзов Беларуси, ее организационных структур, членских организаций ФПБ и их организационных структур обеспечивают работники, состоящие в трудовых отношениях с профсоюзами и их объединениями.

12. Общие требования при подборе работников членских организаций ФПБ и их организационных структур определяются

президиумом Республиканского (Центрального) комитета (Совета) отраслевого профсоюза, исходя из специфики и особенностей работы данного профсоюза.

Общие требования при подборе работников Федерации профсоюзов Беларуси, ее организационных структур определяются Исполкомом Совета ФПБ.

13. Работники организационных структур членских организаций ФПБ принимаются на должность после согласования с вышестоящей профсоюзной организацией.

Работники областных (минских городских) организаций членских организаций ФПБ принимаются на должность после согласования с вышестоящей профсоюзной организацией и с руководителем соответствующего областного (Минского городского) объединения профсоюзов.

Руководители структурных подразделений, главные бухгалтеры членских организаций ФПБ принимаются на должность после согласования с Федерацией профсоюзов Беларуси.

Главные правовые (правовые) и главные технические (технические) инспекторы труда принимаются на должность после согласования с руководителями соответствующих структурных подразделений Федерации профсоюзов Беларуси и с последующим наделением их соответствующими полномочиями в установленном порядке.

Работники членских организаций ФПБ, областных (Минского городского) объединений профсоюзов, ответственные за информационную работу, принимаются на должность после согласования с руководителем Пресс-службы ФПБ.

Работники областных (Минского городского) объединений профсоюзов принимаются на должность после согласования с Федерацией профсоюзов Беларуси.

Работники Федерации профсоюзов Беларуси принимаются на должность после собеседования с руководителем соответствующего структурного подразделения Федерации профсоюзов Беларуси, заместителем Председателя ФПБ (Секретарем ФПБ), курирующим данное направление.

Принятые на должность работники Федерации профсоюзов Беларуси, ее организационных структур, членских организаций ФПБ, их организационных структур обязательно представляются на заседаниях их руководящих органов.

### ГЛАВА 3 ФОРМИРОВАНИЕ И ОБНОВЛЕНИЕ РЕЗЕРВА ПРОФСОЮЗНЫХ КАДРОВ И АКТИВА

14. Формирование резерва руководящих профсоюзных кадров является приоритетным направлением кадровой политики ФПБ.

Резерв руководящих профсоюзных кадров – это специально сформированная и подготовленная группа перспективных людей, способных по своим профессиональным, деловым и личностным качествам занимать должности руководителей профсоюзных организаций различного уровня.

15. Для организации работы с резервом кадров выделяют две группы: оперативный и перспективный резервы.

16. *Оперативный резерв (кадровый резерв)* – это, как правило, заместители председателей профсоюзных организаций или председатели профсоюзных организаций нижестоящего уровня, работники Федерации профсоюзов Беларуси, ее организационных структур, членских организаций ФПБ, их организационных структур – кандидаты на замещение руководящих должностей более высокого уровня, которые психологически готовы к работе в этих должностях в настоящий момент или в ближайшем будущем, имеют профессиональные навыки и опыт профсоюзной работы.

В кадровый резерв не включаются лица, достигшие общеустановленного законодательством пенсионного возраста.

Кандидат может состоять в кадровом резерве, исходя из практической целесообразности и перспективы служебного продвижения.

Включение перспективных членов профсоюзов в кадровый резерв не является безусловным основанием для избрания, назначения их на ту или иную должность.

Члены профсоюзов, включенные в кадровый резерв, при прочих равных условиях с другими претендентами на конкретную должность обладают преимущественным правом на занятие этой должности.

17. *Перспективный резерв* – молодые активисты (возраст до 35 лет включительно), обладающие лидерскими качествами, которые в перспективе могут быть избраны на должности руководителей профсоюзных организаций.

Главной целью создания перспективного кадрового резерва является обеспечение непрерывности и преемственности в работе с профсоюзными кадрами и активом.

Создание перспективного резерва из числа профсоюзных кадров и актива возлагается на Федерацию профсоюзов Беларуси,



ее организационные структуры, членские организации ФПБ и их организационные структуры.

Порядок выявления и формирования перспективного резерва для избрания или назначения на ту или иную должность в Федерации профсоюзов Беларуси, ее организационных структурах определяется Исполкомом Совета ФПБ.

Порядок выявления и формирования перспективного резерва для избрания или назначения на ту или иную должность в членских организациях ФПБ, их организационных структурах определяется президиумом Республиканского (Центрального) комитета (Совета) отраслевого профсоюза.

18. Обучение перспективного резерва осуществляется как Международным университетом "МИТСО", так и профсоюзными организациями и объединениями, сформировавшими данный резерв, на основе типового плана подготовки, разработанного Международным университетом "МИТСО".

По результатам обучения перспективного резерва Международным университетом "МИТСО" определяется круг лиц для перевода в группу оперативного резерва (кадрового резерва).

19. Работа по выявлению и формированию перспективного резерва проводится один раз в два года, а также после отчетно-выборной кампании в профсоюзных организациях.

20. Системная работа по формированию кадрового резерва на должности руководителей профсоюзных организаций включает в себя следующие направления:

подбор не менее двух кандидатур на каждую выборную должность, как правило, из числа профсоюзных кадров и актива, проявивших себя в практической работе;

утверждение кадрового резерва соответствующими профсоюзными органами и его корректировка один раз в два года, а также после проведения в организации отчетно-выборной кампании;

обучение кадрового резерва с применением различных форм и методов;

обеспечение участия кадрового резерва в совещаниях профсоюзного актива, семинарах и других мероприятиях, проводимых профорганами;

продвижение кадрового резерва – возможность быть избранным на должность, на которую кандидаты были зачислены в резерв.

21. Подготовленным к выдвижению на руководящие должности считается резерв, прошедший соответствующую подготовку и имеющий документ государственного образца о прохождении обучения.

22. При подборе и утверждении кандидатов в резерв на должности руководителей профсоюзных организаций соблюдается порядок рекомендаций и утверждения кадрового резерва соответствующими профорганами.

Порядок рекомендаций и утверждения кадрового резерва соответствующими профорганами следующий:

профсоюзный комитет (объединенный профсоюзный комитет) рекомендует кадровый резерв на должности руководителей первичных, единых, объединенных профсоюзных организаций;

руководящий орган районной, городской организации отраслевого профсоюза рекомендует кадровый резерв на должности руководителей этих организаций и утверждает кадровый резерв на должности руководителей первичных, единых, объединенных профсоюзных организаций;

руководящий орган областной (минской городской) организации отраслевого профсоюза рекомендует кадровый резерв на должности руководителей этой организации и утверждает кадровый резерв на должности руководителей районных, городских, первичных профсоюзных организаций отраслевого профсоюза;

руководящий орган объединенной отраслевой профсоюзной организации рекомендует кадровый резерв на должности руководителей объединенной отраслевой профсоюзной организации и утверждает кадровый резерв на должности руководителей первичных, объединенных профсоюзных организаций, входящих в ее структуру;

президиум Республиканского (Центрального) комитета (Совета) профсоюза утверждает кадровый резерв на должности руководителей областных (минских городских), объединенных отраслевых, объединенных, первичных профсоюзных организаций, состоящих на профсоюзном обслуживании, а также кадровый резерв на должности руководителей Республиканского (Центрального) комитета (Совета) отраслевого профсоюза;

президиум Совета областного (Минского городского) объединения профсоюзов рекомендует кадровый резерв на должности председателя областного (Минского городского) объединения профсоюзов и его заместителя;

Исполком Совета ФПБ утверждает кадровый резерв на должности председателей, заместителей председателей областных (Минского городского) объединений профсоюзов, а также кадровый резерв на должности Председателя ФПБ и его заместителей.

23. После утверждения кадрового резерва вышестоящим профсоюзным органом профсоюзные органы, рекомендовавшие кадровый резерв, создают базу данных, в которой фиксируются анкетные данные претендентов, должности, на которые предполагается их выдвигать, сведения о прохождении обучения и повышении квалификации.

24. Главное управление организационной и кадровой работы ФПБ формирует реестр лиц, включенных в кадровые резервы.

#### ГЛАВА 4 ПОДГОТОВКА ПРОФСОЮЗНЫХ КАДРОВ И АКТИВА

25. Одним из определяющих условий повышения кадрового потенциала профсоюза является профсоюзное образование, которое должно представлять собой комплексный непрерывный процесс.

26. Организация профсоюзного образования предусматривает:  
предоставление профсоюзному работнику и активисту возможности использовать право на профсоюзное образование;

ежегодное планирование обучения, определение категорий, численности профсоюзных кадров и актива, нуждающихся в обучении, сроков, периодичности и продолжительности обучения;

разработку отдельных программ обучения для различных категорий обучающихся;

ответственность руководителей всех профсоюзных структур и организаций за обучение профсоюзных кадров и актива;

повышение меры ответственности самих участников обучения;  
оценку эффективности обучения;

стимулирование профессионального роста профсоюзных кадров и актива;

обязательное обучение впервые избранных профсоюзных кадров и актива (не позднее 2–3 месяцев после отчетно-выборной кампании);

повышение квалификации профсоюзных кадров и актива;

постоянно действующие семинары, ежегодные курсы по актуальным проблемам профсоюзного движения, периодическое обучение по специальным профессиональным образовательным программам (в том числе и для сформированного резерва профсоюзных кадров);

совершенствование обучения профсоюзных кадров и актива на базе Международного университета "МИТСО", в том числе путем привлечения к процессу обучения подготовленных лекторов и укрепления материально-технической базы;

направление профсоюзными организациями различного уровня финансовых средств на обучение;

внутрипрофсоюзное обучение;

переподготовку в Международном университете "МИТСО" профсоюзных кадров и актива, имеющих высшее образование, по специальности "Социальное партнерство и право" и по другим востребованным специальностям в целях углубленного изучения процессов, происходящих в профсоюзном движении, социально-экономической сфере, избрания или назначения на более высокую профсоюзную должность после завершения переподготовки;

оформление и выдачу документов по завершении обучения в соответствующих образовательных учреждениях.

27. Целями обучения профсоюзных кадров и актива являются:

развитие у профсоюзных кадров и актива навыков и умений, получение знаний, необходимых для успешного решения задач, стоящих перед профсоюзами;

улучшение информированности профсоюзных кадров и актива, членов профсоюзов;

создание условий для постоянного профессионального и личностного роста, самореализации профсоюзных кадров и актива;

повышение личной заинтересованности профсоюзных кадров и актива в получении профессиональных знаний;

подготовка профсоюзных кадров и актива к рациональному перемещению (ротации) внутри организаций профсоюзов, к включению в кадровый реестр профсоюзного органа.

28. Планы обучающих мероприятий, повышения квалификации профсоюзных кадров и актива, графики и объемы обучения, образовательные программы, категории профсоюзных кадров и актива на учебный год составляются Международным университетом "МИТСО", согласовываются с главным управлением организационной и кадровой работы ФПБ и утверждаются Президиумом Совета ФПБ.

29. Система основных направлений и приоритетов в области формирования и подготовки профсоюзных кадров и актива, эффективности их использования определяется Концепцией обучения профсоюзных кадров и актива в Международном университете "МИТСО", постановлениями руководящих органов ФПБ об обучении профсоюзных кадров и актива.

30. Контроль за организацией обучения профсоюзных кадров и актива, переподготовкой и повышением квалификации

осуществляют главное управление организационной и кадровой работы ФПБ и Международный университет "МИТСО".

## ГЛАВА 5 МОТИВАЦИЯ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ

31. Под мотивацией профсоюзной работы понимается побуждение профсоюзного работника, активиста к эффективной деятельности по защите интересов членов профсоюзов.

Мотивация профсоюзной работы обеспечивается:

информированностью профсоюзных кадров, актива, членов профсоюзов о роли, месте и результатах деятельности профессиональных союзов в обществе, их функциях, целях и задачах;

формированием внутренней убежденности у профсоюзных кадров и актива о ключевой роли профсоюзов по защите интересов трудящихся в современных условиях, наличии у них способностей приобрести необходимые навыки и умения для реализации поставленных задач;

созданием для профсоюзных кадров и актива условий для самореализации, раскрытия их возможностей, направленных на отстаивание интересов членов профсоюзов;

представлением отличившихся профсоюзных работников к государственным, ведомственным, профсоюзным наградам и другим видам поощрения;

созданием материальных стимулов для занятия профсоюзной работой, получением дополнительных социальных льгот и гарантий как во время трудовой деятельности, так и по ее завершении (страхование профсоюзных работников, дополнительное пенсионное обеспечение, различные доплаты и премирование, доплаты за стаж работы в профсоюзах и др.);

получением правовой помощи;

стажировкой у опытных кадровых работников;

введением квот на представительство молодежи, соблюдением гендерного равенства в руководящих органах профсоюзных организаций различного уровня.

32. Стимулирование труда профсоюзных работников базируется на следующих базовых принципах:

оплата труда должна предусматривать выплаты за достижение профсоюзным работником конкретных положительных результатов;

уровень оплаты труда и поощрения профсоюзных кадров

должен зависеть от финансовых возможностей организации, занимаемой должности.

## ГЛАВА 6 РАССТАНОВКА ПРОФСОЮЗНЫХ КАДРОВ И АКТИВА

33. Расстановка профсоюзных кадров и актива является приоритетным вопросом кадровой политики в профсоюзах, обеспечивающим их жизнедеятельность.

34. Основными принципами расстановки профсоюзных кадров и актива являются:

вышестоящий орган профсоюза имеет право рекомендовать (в том числе кандидатуры на основе сформированного резерва) для избрания на должность в нижестоящем профсоюзном органе людей, способных по своим деловым качествам обеспечить соответствующий участок работы, не исключая уставное право любого члена профсоюза быть избранным в профсоюзные органы;

включение молодежи (возраст до 35 лет включительно) в составы профсоюзных органов в количестве не менее 10 процентов на момент избрания профсоюзного органа в отчетно-выборную кампанию (при наличии в организации лиц в возрасте до 35 лет);

соответствие выдвигаемых для избрания в профсоюзные органы членов профсоюзов основным требованиям, указанным в настоящей Концепции кадровой политики Федерации профсоюзов Беларуси.

## ГЛАВА 7 ПРОВЕДЕНИЕ РЕГУЛЯРНОЙ И ОБЪЕКТИВНОЙ ОЦЕНКИ РАБОТЫ ПРОФСОЮЗНЫХ КАДРОВ И АКТИВА

35. Регулярная и объективная оценка труда профсоюзных кадров и актива является важнейшим условием успешной реализации кадровой политики профсоюзов, которая учитывается при выдвижении кадров, определении размера оплаты их труда, различного рода поощрений.

36. Для всесторонней оценки уровня работы кадров и актива используют следующие базисные характеристики и критерии:

профессионализм;

практические навыки в организаторской деятельности;

знания и умения ориентироваться в общественно-политической и экономической жизни общества;

умение взаимодействовать с нанимателем и профсоюзным активом; стремление к лидерству и творческое мышление.

37. Критериями оценки эффективности работы профсоюзных кадров и актива являются:

процент охвата профсоюзным членством;  
создание новых первичных профсоюзных организаций;  
наличие в организации коллективного договора;  
уровень социальной защиты членов профсоюза;  
обеспечение информированности членов профсоюза о деятельности профсоюзной организации, отраслевого профсоюза в целом, Федерации профсоюзов Беларуси;  
соблюдение исполнительской и финансовой дисциплины.

38. Для оценки работы профсоюзных кадров и актива применяются следующие формы и методы:

собеседование руководителя вышестоящего профсоюзного органа с руководителями нижестоящих профсоюзных органов;  
анкетный опрос членов профсоюзов;  
принятие зачета по результатам обучающих мероприятий;  
заслушивание отчета руководителя нижестоящего профсоюзного органа вышестоящим профсоюзным органом по различным направлениям деятельности.

## ГЛАВА 8 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

39. Реализация Концепции позволит привлечь к профсоюзной деятельности инициативных, грамотных людей, владеющих современными методами управления и технологиями решения проблем, стоящих перед профсоюзами, создаст эффективную систему подготовки кадров, способных вести профессиональный диалог с социальными партнерами, эффективно представлять и защищать трудовые и социально-экономические права и интересы человека труда.

40. Концепция будет способствовать развитию профсоюзного движения в республике, укреплению его солидарности и повышению уровня организационного единства, выявит из числа профсоюзных кадров и актива, в том числе из числа молодежи, лиц, обладающих лидерскими качествами, которые смогут пополнить кадровый резерв профсоюзных организаций различного уровня.

41. Право толкования настоящей Концепции принадлежит Совету ФПБ, его Президиуму.