



**ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

04 декабря 2025 г.

Москва

№ П-10

**О Концепции кадровой политики в Общероссийском
профессиональном союзе работников государственных учреждений
и общественного обслуживания Российской Федерации**

Успешное выполнение Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз) Программы действий Профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза в 2025-2030 годах зависит от уровня подготовки профсоюзных кадров, их компетентности, профессиональной грамотности и квалифицированности. Совершенствование работы с профсоюзными кадрами и активом является одним из важнейших направлений деятельности Профсоюза и его организаций.

Центральный комитет Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Концепцию кадровой политики в Общероссийском профессиональном союзе работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в новой редакции *(прилагается)*.

2. Выборным органам организаций Профсоюза в своей практической деятельности руководствоваться Концепцией кадровой политики в Общероссийском профессиональном союзе работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и приложениями к ней.

3. Признать утратившей силу Концепцию кадровой политики в Общероссийском профессиональном союзе работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, утвержденную постановлением Центрального комитета Профсоюза 03.12.2015 № П-9.

4. Направить настоящее постановление в региональные (межрегиональные) организации Профсоюза, опубликовать

в Информационном бюллетене Профсоюза, на сайте Профсоюза в сети Интернет.

Председатель Профсоюза

Н.А. Водянов

К О Н Ц Е П Ц И Я
кадровой политики в Общероссийском профессиональном союзе
работников государственных учреждений и общественного
обслуживания Российской Федерации

1. Основные цели и направления
кадровой политики Профсоюза

1.1. Кадровая политика является составной частью всей управленческой деятельности Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз).

Концепция кадровой политики Профсоюза представляет собой систему решений и действий в области реализации работы с кадрами и их резервом.

1.2. Ее целью являются:

- создание системы формирования и развития кадрового потенциала из числа профсоюзных работников и актива, способных на равных вести профессиональный диалог с социальными партнерами, грамотно и эффективно защищать социально-экономические интересы членов Профсоюза, обеспечивать эффективное управление деятельностью Профсоюзом и его организациями;

- 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 и карьерному росту.

1.3. 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 Программа действий Профсоюза.

1.4. Основными направлениями кадровой политики Профсоюза являются:

- подбор профсоюзных кадров и актива, подходящих как по личностным, так и по деловым качествам;

- формирование резерва профсоюзных кадров и актива;

- подготовка профсоюзных кадров и актива (обучение, повышение квалификации и переподготовка);

- расстановка профсоюзных кадров и актива (порядок их выдвижения и утверждения);

- усиление мотивации профсоюзной работы и стимулирование деятельности профсоюзных кадров и актива.

Рекомендации по работе с резервом кадров в Профсоюзе и его организациях разработаны Центральным комитетом Профсоюза и направлены на формирование и развитие кадрового потенциала профсоюзных работников и актива (*приложение № 1*).

2. Особенности кадровой работы в Профсоюзе

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

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

- выборность всех профсоюзных органов и их подотчетность членам Профсоюза;
- коллегиальность, гласность и открытость в работе профсоюзных органов;
- персональная ответственность за выполнение Устава Профсоюза и принятых профсоюзными органами решений, соблюдение профсоюзной дисциплины;
- преемственность при избрании исполнительных единоличных выборных органов Профсоюза и его организаций;
- взаимопомощь, солидарность и единство действий профсоюзных органов при реализации уставных целей и основных задач Профсоюза и его организаций;
- периодическая отчетность профсоюзных органов перед соответствующими организациями Профсоюза и вышестоящими профсоюзными органами;
- соблюдение финансовой дисциплины организациями Профсоюза.

3. Выявление и подбор профсоюзных кадров и актива

3.1. Работа по подбору кадров и актива осуществляется исходя из необходимости постоянного обновления, улучшения качественного состава руководящих профсоюзных кадров и замещения вакантных выборных должностей профсоюзных работников в организациях Профсоюза и заключается в выявлении внутри организаций Профсоюза работников, проявивших себя в общественной деятельности, как профессионально подготовленных, авторитетных, инициативных, коммуникабельных, способных реализовать себя в новой сфере деятельности.

Подбор профсоюзных кадров и актива предполагает:

- проверку знаний и навыков общественной работы;
 - изучение и обобщение мнений членов Профсоюза о каждой кандидатуре, рекомендуемой в состав выборного органа на предмет их способности вести работу по обеспечению законных прав и интересов членов Профсоюза:
- а) достойной и своевременно выплаченной заработной платой на предприятии, в организации, отрасли;
 - б) сохранению и созданию рабочих мест;

- в) обеспечению безопасных условий труда;
- г) уровню социальной защищенности членов Профсоюза;
- д) увеличению профсоюзного членства;
- е) соблюдению исполнительской и финансовой дисциплины;
- ж) осуществлению молодежной политики;
- з) информационному обеспечению деятельности Профсоюза и его выборных органов и др.

3.2. Основные профессиональные требования к председателям организаций Профсоюза всех уровней разрабатываются и утверждаются Центральным комитетом Профсоюза (*приложение № 2*).

4. Подготовка профсоюзных кадров и актива

4.1. Наличие профсоюзного образования – одно из определяющих условий развития кадрового потенциала.

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 Профсоюзом;
- повышение уровня информированности профсоюзных кадров и актива, членов Профсоюза;
- 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 Профсоюза;
- повышение уровня конкурентоспособности профсоюзных кадров на рынке труда.

Главная цель подготовки, повышения квалификации и переподготовки профсоюзных кадров и актива состоит в системном освоении методикой общественно-организаторской деятельности, умением четко ориентироваться в функциях и основных направлениях деятельности профсоюзных организаций в современных условиях, обладать общей профессиональной и правовой грамотностью.

4.2. Система подготовки и повышения квалификации является формой решения организационных, финансовых и методических вопросов в комплексе на основе текущих (годовых) планов работы с профсоюзными кадрами и активом, разрабатываемых и утверждаемых комитетами организаций Профсоюза.

Существует несколько уровней подготовки и повышения квалификации:

1 уровень - приобретение кадрами и активом основ знаний профсоюзной работы, умения и навыков стандартных приемов и действий;

2 уровень - обеспечение теоретической и практической подготовки профсоюзных кадров и актива для получения знаний по основным направлениям деятельности Профсоюза;

3 уровень - повышение квалификации профсоюзных кадров и актива, имеющих опыт работы, путем углубленного изучения отдельных проблем профсоюзной деятельности и овладения технологией их решения с последующим вручением сертификатов;

4 уровень – более углубленные знания профсоюзной и управленческой работы, в том числе получение дополнительного профессионального образования, курсов повышения квалификации.

Переподготовка профсоюзных кадров и актива предусматривает получение дополнительного профессионального образования и осуществляется за счет:

- комитетов Профсоюза в системе образовательных учебных заведений ФНПР, государственной службы и иных профильных образовательных заведениях;

- работодателей в соответствии с коллективными договорами и соглашениями для работы по избранной специальности по месту основной (прежней) работы.

Формы переподготовки кадров и актива определяются комитетами Профсоюза с учетом квалификации конкретного работника.

4.3. Система подготовки и повышения квалификации включает в себя прохождение стажировки вновь избранных председателей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза в соответствии с действующим Положением, утвержденным Президиумом Профсоюза.

4.4. Система подготовки и повышения квалификации обеспечивается методическими пособиями, издаваемыми отделами ЦК Профсоюза по направлениям деятельности Профсоюза; учебно-методическими планами и программами повышения квалификации, которые разработаны учебно-методическими центрами профсоюзов, учебными заведениями ФНПР, ведомственными и иными образовательными учреждениями, а также самообразованием профсоюзных кадров и актива для совершенствования своих знаний.

5. Расстановка профсоюзных кадров и актива

5.1. Расстановка профсоюзных кадров и актива является основополагающим вопросом кадровой политики в Профсоюзе, который обеспечивает жизнедеятельность профсоюзных организаций и Профсоюза в целом.

5.2. Основным принципом расстановки профсоюзных кадров и актива является уставное право любого члена Профсоюза быть избранным в состав профсоюзных органов.

Вышестоящий выборный орган Профсоюза, при необходимости, обеспечивает выдвижение кандидатур на основе сформированного резерва, избрание на выборную должность в нижестоящем профсоюзном органе людей, способных по своим деловым качествам обеспечить соответствующий участок работы.

6. Усиление мотивации профсоюзной работы и

стимулирование деятельности профсоюзных кадров и актива

6.1. Под усилением мотивации профсоюзной деятельности понимается побуждение профсоюзного работника, актива к эффективной деятельности по защите интересов членов Профсоюза.

Мотивация профсоюзной работы обеспечивается:

- информированностью кадров, актива и членов Профсоюза о роли и результатах деятельности профессиональных союзов в обществе, их функциях, целях, задачах;

- формированием внутренней убежденности у работников, актива в общественной, социально-значимой деятельности Профсоюза 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 актива условий для самореализации, полного раскрытия их возможностей, направленных на отстаивание интересов членов Профсоюза;

- представлением особо отличившихся профсоюзных работников и актива к государственным, ведомственным, профсоюзным наградам и другим видам поощрения и информированием членов Профсоюза 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;

- получением правовой помощи;

- стажировкой у опытных профсоюзных работников, проработавших длительное время в Профсоюзе;

- введением квот на представительство молодежи;

- 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, результатом труда, уровня образования и повышения квалификации, стажа работы в Профсоюзе и др.

6.2. Стимулирование труда профсоюзных работников, руководителей выборных органов и актива Профсоюза включает:

- систему оплаты труда, страхование профсоюзных работников, поощрение актива выборных органов Профсоюза с учетом специфики организаций, при соблюдении следующих общих принципов:

- а) оплата труда должна предусматривать выплаты за достижение работником и активом конкретных положительных результатов;

- б) уровень оплаты труда и поощрения актива должен зависеть от финансовых возможностей организации, занимаемой должности и статуса профсоюзного органа:

- меры материального и морального поощрения;
- формирование региональных и общепрофсоюзных фондов: подготовки кадров и актива, их социальных гарантий;
- разработку системы стимулов для привлечения молодежи к работе в профсоюзных органах, включающую дополнительные социальные гарантии, возможность получения образования и специальности и другие льготы за счет средств Профсоюза и работодателя – Рекомендации по системе стимулов для привлечения молодежи к работе в органах Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (*приложение № 3*).

6.3. Кадровая работа должна включать предложения по продвижению профсоюзных кадров с учетом их профессиональных качеств и организаторских способностей в профсоюзных структурах.

7. Проведение регулярной и объективной оценки работы профсоюзных кадров и актива

7.1. Для получения объективной оценки деятельности конкретного работника или актива используют различные формы его общественной аттестации:

- индивидуальное собеседование руководителя вышестоящего профсоюзного органа с руководителями нижестоящих органов Профсоюза;
- отчет руководителя профсоюзного органа перед вышестоящим или своим выборным органом по различным направлениям деятельности, выполнению решений съездов Профсоюза, соответствующих конференций, собраний;
- анкетный опрос членов Профсоюза;
- принятие зачета по результатам обучения на профсоюзных курсах и семинарах;
- другие формы обобщения мнения членов Профсоюза и актива о руководителе;
- возрастная перспективность для профсоюзной работы в занимаемой должности.

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

- процент охвата профсоюзным членством;
- достойная и своевременно выплаченная заработная плата в организации (структурном подразделении);
- сохранение рабочих мест и обеспечение занятости;
- обеспечение безопасных условий труда;
- уровень социальной защиты членов Профсоюза;
- развитие молодежной политики;
- обеспечение информированности членов Профсоюза о деятельности Профсоюза;
- повышение профсоюзной квалификации;
- соблюдение исполнительской и финансовой дисциплины и др.

7.3. Составной частью кадровой политики является оценка деятельности профсоюзных кадров и актива для выработки решений об их соответствии занимаемой должности, применении мер воздействия или поощрения.

7.4. Для оценки работы профсоюзных кадров и актива используются различные технологии (тестирование, анкетирование, элементы аттестации, периодические отчеты перед членами Профсоюза и вышестоящим профорганом и др.).

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

- профессионализм в области трудовой деятельности;
- практические навыки в организаторской деятельности;
- знания и умение ориентироваться в общественно-политической и экономической жизни общества;
- умение взаимодействовать с работодателями и профсоюзным активом;
- стремление к лидерству и творческое мышление.

8. Консолидация финансовых средств и повышение эффективности их использования для реализации кадровой политики

8.1. Кадровая политика Профсоюза обеспечивается финансированием за счет средств профсоюзного бюджета и расходов на ее осуществление в конкретной организации Профсоюза.

Это достигается путем:

- выполнения положений финансовой политики Профсоюза;
- координации усилий организаций Профсоюза по аккумулярованию и рациональному использованию профсоюзных финансовых ресурсов;
- привлечения средств предпринимателей и работодателей в соответствии с трудовым законодательством.

9. Заключительные положения

9.1. Организационно-методическое обеспечение кадровой политики осуществляют ЦК Профсоюза, выборные органы региональных (межрегиональных), территориальных и первичных организаций Профсоюза.

9.2. Указанное направление работы возглавляют Председатель Профсоюза, председатели региональных (межрегиональных), территориальных и первичных профсоюзных организаций и несут персональную ответственность.

Приложение №1
к Концепции кадровой политики
вщероссийском профессиональном союзе работников
государственных учреждений и общественного
обслуживания Российской Федерации

**РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО РАБОТЕ С РЕЗЕРВОМ КАДРОВ И АКТИВА
В ОБЩЕРОССИЙСКОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СОЮЗЕ
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

1. Общие положения

1.1. Комплексный подход к вопросам кадровой политики позволяет значительно повысить мотивацию профсоюзных работников и активистов. Одним из элементов системного комплексного подхода к кадровой политике является организация работы с резервом профсоюзных кадров и актива.

1.2. Резерв профсоюзных кадров и актива формируется на выборные должности председателей профсоюзных организаций.

1.3. Формирование резерва на должности председателей профсоюзных организаций включает отбор, обучение, проверку знаний, их выдвижение и осуществляется на всех уровнях организационной структуры Профсоюза.

1.4. Работа с резервом профсоюзных кадров и актива направлена на создание конкурентной среды в процессе отбора, подготовки и избрания кандидатов с учетом мнения членов Профсоюза.

1.5. Возраст кандидата, включаемого в резерв на должность председателя организации Профсоюза, не должен превышать 55 лет для женщин, 60 лет для мужчин.

1.6. Оказание помощи в первый год работы в должности председателей профсоюзных организаций в соответствии с Положением о стажировке вновь избранных председателей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.

2. Порядок отбора и подготовки резерва

2.1. Количественный состав резерва и порядок его избрания на выборные должности председателей профсоюзных организаций всех уровней определяется исполнительным коллегиальным органом Профсоюза.

2.2. Порядок подготовки резерва включает следующие основные этапы:

2.2.1. Изучение личностных, деловых качеств кандидатов;

2.2.2. Рассмотрение и утверждение кандидатур в резерв на должность Председателя Профсоюза – на заседании исполнительного коллегиального органа Профсоюза, на должности председателей профсоюзных организаций всех уровней - на заседаниях руководящих коллегиальных органов профсоюзных организаций;

2.2.3. Подготовка кандидата с использованием различных форм обучения, в том числе самообразования, выполнения профсоюзных поручений (обязанностей);

2.2.4. Пересмотр и пополнение резерва в период их учебы или исполнения возложенных поручений (обязанностей) в организации;

2.2.5. Продвижение резерва, как возможность быть избранным на ту должность, на которую кандидаты были зачислены в резерв, обеспечивается:

а) рекомендацией выборного профсоюзного органа по выдвижению кандидатуры резервиста на руководящую должность;

б) организационным, нормативным и информационным сопровождением выборных процедур в Профсоюзе;

в) рассмотрением возможностей дальнейшего карьерного роста подготовленных кандидатур.

Продвижение резерва может осуществляться постепенно, путем выдвижения подготовленных резервистов в состав выборных и представительских органов Профсоюза, замещения любой должности в аппарате выборного профсоюзного органа или в других структурах вышестоящей организации Профсоюза и требующей больших навыков и умений.

3. Права и обязанности кандидата в резерв

3.1. Кандидат в состав резерва, утвержденный на должность председателя профсоюзной организации, имеет право:

- присутствовать с правом совещательного голоса на заседаниях профоргана;

- на получение проектов документов, готовящихся к рассмотрению на заседании профоргана, а также на получение текстов принятых решений;

- на распространение информации, связанной с деятельностью Профсоюза, по каналам и средствам связи профоргана;

- на получение высшего профессионального образования и повышение квалификации в высших учебных заведениях профсоюзов и на профсоюзных курсах по направлению профоргана в соответствии с решением данного профсоюзного органа в пределах средств, предусмотренных сметой, а также по квоте ФНПР;

- не будучи делегатом соответствующей уровню резерва отчетно-выборной профсоюзной конференции или съезда Профсоюза, участвовать в их работе с правом совещательного голоса;

- в любое время добровольно письменно объявить о выходе из состава резерва.

3.2. Кандидат в состав резерва обязан:

- в случае согласия на вхождение в состав группы резерва подтвердить свое решение письменно;

- выполнять поручения (обязанности) профоргана, связанные с деятельностью организации Профсоюза;

- открыто выражать свою позицию и мнение по актуальным проблемам профсоюзной жизни.

4. Организационно-методическое обеспечение работы с резервом кадров

4.1. Работа с резервом кадров строится на принципах широкой гласности и взаимопомощи.

4.2. На кандидатов в резерв на должность Председателя Профсоюза (утвержденных Президиумом Профсоюза), на должности председателей организаций Профсоюза (утвержденных комитетами организаций Профсоюза) (при их согласии на обработку персональных данных) составляется список, включающий наряду с анкетными, следующие сведения:

- с какого года член Профсоюза;
- стаж профсоюзной деятельности;
- награды и поощрения от профсоюзных органов;
- уровень и профиль образования;
- обучение на профсоюзных курсах или в высших учебных заведениях профсоюзов.

4.3. Персональную ответственность за работу с резервом кадров несут председатели организаций Профсоюза.

Приложение №2
к Концепции кадровой политики
в Общероссийском профессиональном союзе
работников государственных учреждений
и общественного обслуживания
Российской Федерации

**Основные профессиональные требования
к председателям организаций Общероссийского профессионального
союза работников государственных учреждений и общественного
обслуживания Российской Федерации**

1. Профессиональные требования к председателям организаций Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз):

- являются основой при определении центральными, региональными (межрегиональными), территориальными и первичными комитетами организаций Профсоюза критериев подбора, подготовки и переподготовки профсоюзных кадров и актива, работы с резервом кадров в соответствии с требованиями кадровой политики Профсоюза;

- дифференцируются в зависимости от их уровня в структуре профсоюзных органов, чьи интересы они призваны представлять и защищать.

2. В общие требования к председателям организаций Профсоюза включаются:

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

- стаж работы по основной должности (профессии);

- опыт работы в Профсоюзе;

- уровень знаний Устава Профсоюза, законодательства Российской Федерации в области трудовых отношений, гарантий деятельности профсоюзов;

- возрастная перспективность для профсоюзной работы в соответствующей профсоюзной должности.

2.1. Председатели первичных профсоюзных организаций:

образование: не ниже среднего;

стаж: 1–3 года по основной работе;

опыт: 1–3 года в составе выборного профсоюзного органа (профгруппы, профбюро, профсоюзного комитета).

2.2. Председатели территориальных организаций Профсоюза:

образование: высшее;

стаж: 3–5 лет по основной работе;

опыт: не менее 3–5 лет в составе выборного профсоюзного органа первичной или территориальной организации Профсоюза.

2.3. Председатели региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза):

образование: высшее (дополнительное профессиональное);

стаж: 5–10 лет;

опыт: 3–5 лет на руководящей выборной должности в нижестоящих территориальных органах Профсоюза, в органах государственной власти и местного самоуправления.

Приложение №3
к Концепции кадровой политики
в Общероссийском профессиональном союзе работников
государственных учреждений и общественного
обслуживания Российской Федерации

РЕКОМЕНДАЦИИ
по системе стимулов для привлечения молодёжи к работе
в выборных органах Общероссийского профессионального союза
работников государственных учреждений и общественного
обслуживания Российской Федерации

1. Общие положения

1.1. Основной целью рекомендаций является организация деятельности Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз) и его членских организаций по привлечению молодежи в ряды Профсоюза, подготовка и пополнение профактива молодыми людьми, обеспечение преемственности поколений, содействие социальному, культурному, духовному и физическому развитию и образованию молодежи, недопущению дискриминации по возрасту, подготовке молодых активистов к работе в выборных органах Профсоюза, осуществление практической работы по защите социально-экономических прав работающей и учащейся молодёжи.

1.2. Рекомендации распространяются на выборные органы Профсоюза всех уровней и предусматривают непосредственное привлечение молодёжи к реализации принципов настоящей системы.

2. Система стимулов

2.1. Образование

2.1.1. Молодые профсоюзные кадры и активисты имеют возможность получить высшее профессиональное образование, второе высшее образование, повысить свою квалификацию или окончить аспирантуру в Академии труда и социальных отношений, а также в Санкт-Петербургском Гуманитарном университете профсоюзов по квотам Федерации Независимых Профсоюзов России и их филиалах, выделяемых по ходатайству Профсоюза.

2.1.2. Назначение именных профсоюзных стипендий студентам – профсоюзным активистам, поощрение победителей конкурсов профессионального мастерства и др.

2.1.3. Привлечение молодёжи из профсоюзного актива к обучению методам профсоюзной работы, проводимому Центральным комитетом Профсоюза совместно с родственными зарубежными профсоюзами.

2.1.4. Организация работы с резервом кадров и профактивом, проведение обучения профсоюзного актива по проблемам работы с молодёжью и подготовка профактива из числа молодёжи.

2.1.5. Организация стажировки молодых профсоюзных активистов на базе передовых профсоюзных органов Профсоюза (наставничество).

2.1.6. Проведение информационных онлайн-конференций, обучающих вебинаров для молодых профсоюзных активистов.

2.1.7. Организация семинаров, форумов по конкретным молодежным проблемам и вопросам работы с отдельными категориями молодежи.

2.1.8. Заключение договоров со студентами, получающими образование в высших учебных заведениях по квотам и с частичной оплатой обучения за счет профсоюзных средств, об их обязательном трудоустройстве в организациях Профсоюза после окончания учебного заведения.

2.2. Социальные гарантии

2.2.1. Организация изучения и анализа проблем молодёжи, мер содействия обучению, трудоустройству, профессиональному росту и социально-трудовой поддержки молодёжи.

2.2.2. Включение в коллективные договоры и соглашения раздела «Реализация Молодежной политики», содержащего обязательства, обеспечивающие социально-трудовые гарантии молодёжи:

- оказание эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и координация работы организации по эффективному использованию кадровых ресурсов;

- создание условий для психологической и социальной стабильности молодого специалиста и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества;

- создание условий для проведения патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи;

- обеспечение условий для реализации научно-технического и творческого потенциала молодых специалистов и стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности;

- создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;

- оказание социально-экономической поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка, содействие в решении первичных жилищных и бытовых проблем;

- квотирование рабочих мест для выпускников профильных учреждений профессионального образования, а также для возвращающихся в организации после прохождения ими службы по призыву;

- создание условий для продвижения по основной деятельности (службе) молодых специалистов;

- создание условий для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых специалистов и членов их семей;

- проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов.

2.2.3. Оказание бесплатной правовой помощи.

2.2.4. Введение в выборные профсоюзные органы гарантированного представительства молодёжи.

2.2.5. Страхование молодых профсоюзных активистов от несчастного случая, связанного с выполнением общественных обязанностей.

2.2.6. Ходатайство профсоюзного комитета о представлении особо отличившихся молодых работников к ведомственным, профсоюзным наградам и другим видам поощрения.

2.3. Культурно-массовая и спортивная работа

2.3.1. Организация проведения социально-культурных и спортивных мероприятий для молодёжи и молодых семей.

2.3.2. Организация и проведение туристических слетов и спартакиад, направленных на пропаганду здорового образа жизни.

2.3.3. Поощрение студентов за активное участие в конкурсах, спортивных мероприятиях, фестивалях, КВН, слетах.

3. Информационная работа

3.1. Систематическое проведение целенаправленной информационной работы по формированию положительного имиджа Профсоюза среди молодежи.

3.2. Систематическое широкое освещение материалов о работе профорганов с молодёжью в средствах массовой информации (региональные газеты, местное радио и телевидение, Информационные бюллетени, ресурсы сети Интернет и др.).

3.3. Разработка наглядных агитационных профсоюзных материалов для информирования молодежи о преимуществах профсоюзного членства.

4. Фонд для работы с молодёжью

4.1. Для материального обеспечения стимулов, предусмотренных разделом 2 настоящих рекомендаций, территориальные организации Профсоюза создают специальные фонды (для работы с молодёжью, молодёжный и др.).

4.2. Источниками формирования фонда могут быть:

- целевые дополнительные;
- часть отчислений от членских профсоюзных взносов, в процентном соотношении, поступающих в территориальную организацию Профсоюза;

- добровольные взносы профсоюзных организаций, предприятий, учреждений отдельных граждан;
- пожертвования.

4.3. Средства фонда аккумулируются на субсчете расчетного счета и расходуются согласно Рекомендациям по решению исполнительного коллегиального органа организации Профсоюза.