

Общество с ограниченной ответственностью
«УРАЛЬСКИЕ ПРОМЫШЛЕННЫЕ МАШИНЫ»
(ООО «УралПромМаш»)



ПОЛОЖЕНИЕ

08 декабря 2021 г.

О кадровой политике организации

1. Общие положения

- 1.1. Положение о кадровой политике ООО «УралПромМаш» (далее - Положение) определяет стратегию и основные принципы кадровой политики ООО «УралПромМаш», правила формирования кадрового резерва, подбора, обучения и развития персонала.
- 1.2. Кадровая политика в ООО «УралПромМаш» формируется на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, локальных нормативных актов ООО «УралПромМаш» и настоящего Положения.
- 1.3. Основные ориентиры кадровой политики ООО «УралПромМаш» направлены на достижение производственных и коммерческих успехов, систематическое повышение квалификации работников, использование современных технологий, осуществление обмена опытом работы и его распространение среди коллег.

2. Основные задачи кадровой политики

- 2.1. Оптимизация и стабилизация кадрового состава структурных подразделений ООО «УралПромМаш».
- 2.2. Создание эффективной системы мотивации персонала.
- 2.3. Создание и поддержание и производственной трудовой дисциплины, повышение результативности труда работников, удовлетворенность работников предприятия своей профессиональной деятельностью.
- 2.4. Создание и развитие системы обучения и повышения квалификации работников.
- 2.5. Формирование и укрепление корпоративной культуры.

3. Подбор персонала

- 3.1. Прием на работу состоит из следующих этапов:
- 3.1.1. Определение потребности и объявление о вакансии.
- 3.1.2. Первичный отбор на основе резюме кандидатов.
- 3.1.3. Тестирование кандидатов.
- 3.1.4. Собеседование с кандидатами.
- 3.1.5. Заключение трудового договора.
- 3.2. Определение потребности в работниках происходит на основании письменных мотивированных запросов руководителей структурных подразделений.
- 3.3. Объявление о наличии вакансии в ООО «УралПромМаш» размещает Служба

персонала.

3.4. Кандидаты, отобранные на основе анализа резюме и соответствующие квалификационным требованиям, приглашаются на собеседование с руководителем структурного подразделения, объявившего вакансию.

3.6. На основании решения руководителя структурного подразделения с кандидатом заключается трудовой договор (контракт).

4. Оптимизация кадрового состава

4.1. Обучение работников направлено на следующие цели:

- непосредственный рост профессионализма и уровня профессиональных знаний;
- получение новых профессиональных знаний;
- раскрытие потенциала работников;
- сплочение и улучшение социально-психологического климата коллектива;
- рост мотивации;
- обеспечение преемственности в управлении;
- формирование образцов поведения и соответствующей организационной культуры, способствующей успешному достижению стратегических целей ООО «УралПромМаш».

4.2. Потребности в обучении отражаются в индивидуальных планах развития работников.

4.3. Работник вправе инициировать обучение с возмещением части или полной стоимости расходов на обучение за счет собственных средств.

5. Оценка и аттестация персонала

5.1. Внедрение количественно измеримой системы оценки работников необходимо для стимулирования работников на достижение корпоративных целей, выполнения утвержденных годовых планов, а также повышения прозрачности политики вознаграждения работников.

5.2. В целях получения разносторонней информации о руководящих работниках и специалистах (профессиональных навыков, коммуникативных способностей, соблюдения трудовой дисциплины и т.д.) ежегодно проводится их аттестация.

5.3. Порядок оценки деятельности работников определяется в соответствии с Правилами аттестации работников ООО «УралПромМаш».

6. Кадровый резерв

6.1. ООО «УралПромМаш» формирует кадровый резерв в целях обеспечения преемственности знаний и опыта работников при обновлении кадрового состава с учетом принципа разумного сочетания внутреннего кадрового резерва и внешних ресурсов при замещении вакансий.

6.2. Порядок работы с кадровым резервом регулируется Правилами формирования и организации работы с кадровым резервом.

7. Мотивация персонала

7.1. Основными принципами оплаты труда являются:

7.1.1. Условия оплаты труда должны мотивировать работников к эффективной деятельности и быть конкурентными для привлечения высококвалифицированных специалистов.

7.1.2. Система оплаты труда должна быть прозрачной и понятной.
7.2. Оплата труда и стимулирование работников осуществляются с учетом квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы.
7.3. Принципы, условия и порядок оплаты труда и выплаты премий регулируются Положением об оплате труда и премировании работников, утвержденным приказом и.о. директора ООО «УралПромМаш».

8. Порядок утверждения настоящего Положения и внесения изменений

8.1. Настоящее Положение, все изменения и дополнения к нему утверждаются приказом и.о. директора по представлению руководителя отдела кадров.

И.о. директора
8.12.2021г.



Ерхов А.А.