



ПОЛОЖЕНИЕ

о кадровой политике БУ СО ВО «КЦСОН Грязовецкого района»

1. Общие положения

- 1.1. Положение о кадровой политике БУ СО ВО «КЦСОН Грязовецкого района» (далее - Положение) определяет стратегию и основные принципы кадровой политики БУ СО ВО «КЦСОН Грязовецкого района» (далее – Учреждение), правила формирования кадрового резерва, подбора, обучения и развития персонала.
- 1.2. Кадровая политика в Учреждении формируется на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, локальных нормативных актов Учреждения и настоящего Положения.
- 1.3. Основные ориентиры кадровой политики БУ СО ВО «КЦСОН Грязовецкого района» направлены на достижение производственных 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 Учреждения.
- 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:
 - Определение потребности и объявление о вакансии.
 - Первичный отбор на основе резюме кандидатов.
 - Тестирование кандидатов.
 - Собеседование с кандидатами.
 - 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 Учреждении размещает специалист по кадрам.
- 3.4. Кандидаты, отобранные на основе анализа резюме и соответствующие квалификационным требованиям, приглашаются на тестирование к психологу учреждения.
- 3.5. Кандидаты, прошедшие успешно тестирование, 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 Учреждения.

4.2. 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.) проводится их аттестация.

5.3. Порядок оценки деятельности работников определяется в соответствии с Положением об аттестации работников БУ СО ВО «КЦСОН Грязовецкого района».

6. Мотивация персонала.

6.1. Оплата труда и стимулирование работников осуществляются с учетом квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы.

6.2. Условия и порядок оплаты труда и выплаты премий регулируются Положением об оплате труда работников БУ СО ВО «КЦСОН Грязовецкого района».

7. Порядок утверждения настоящего Положения и внесения изменений.

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