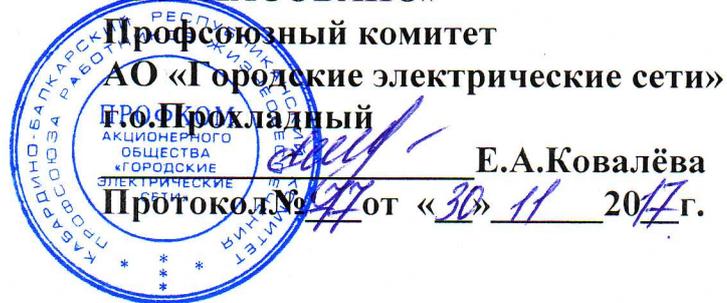


«СОГЛАСОВАНО»



«УТВЕРЖДАЮ»



Положение о работе с кадровым резервом АО «Городские электрические сети» г. Прохладный КБР

1. Основные положения

1.1. С целью заполнения вакантных должностей, а также продвижения работников в акционерном обществе «Городские электрические сети» ежегодно образуется кадровый резерв. При этом его формирование должно обеспечивать подбор работников, которые имеют профессиональные навыки, сформированные на профессиональных знаниях и аналитических способностях, для успешной реализации управленческих функций в обществе, как из числа работников АО «Городские электрические сети», так и из числа соискателей.

1.2. Работа с кадровым резервом распространяется на деятельность всех работников структурных подразделений АО «ГЭС» и осуществляется для назначения (перевода) зачисленных в кадровый резерв общества работников на вновь созданные и/или свободные (в том числе временно) должности руководителей АО «ГЭС» и его структурных, а также с целью кадрового планирования.

2. Деятельность комиссии по работе с кадровым резервом АО «ГЭС».

2.1. Состав комиссии по работе с кадровым резервом утверждается приказом генерального директора АО «Городские электрические сети».

2.2. Комиссия является коллегиальным совещательным органом при АО «Городские электрические сети».

2.3. Целью работы комиссии является составление кадрового резерва общества.

2.4. В задачи Комиссии входит отбор должностей, планируемых для включения в кадровый резерв, а далее и кандидатов, рассмотрение их дел и материалов, включение либо отказ во включении в кадровый резерв АО «Городские электрические сети».

2.5. В состав Комиссии входят председатель, секретарь и члены Комиссии.

2.6. Члены Комиссии обязаны лично присутствовать на заседании Комиссии. При наличии уважительных причин уведомить о своем отсутствии председателя Комиссии.

2.7. Основной формой деятельности Комиссии в отношении работников общества является заседание, которое проводится ежегодно с 01 по 30 декабря.

2.8. Основной формой деятельности Комиссии в отношении соискателей является заседание, которое проводится ежеквартально, а именно в последнюю декаду квартала.

2.9. На заседании Комиссии коллегиально обсуждается каждая из представленных кандидатур и проводится открытое голосование. Решение принимается простым большинством голосов. При равном количестве голосов – решающим является голос председателя Комиссии.

2.10. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, секретарем и членами Комиссии, присутствующими на заседании.

3. Формирование кадрового резерва из числа штатных работников общества.

3.1. Ежегодно (в ноябре) руководители структурных подразделений обязаны предоставить перечень должностей, планируемых для включения в кадровый резерв (Приложение 2).

3.2. Предложения о кандидатах на должности руководителей структурных подразделений и специалистов общества передаются в Комиссию исключительно руководителями структурных подразделений общества, в управлении которых находятся данные должности. В отдельных случаях, когда работник подчиняется напрямую генеральному директору, предложения о кандидатах готовятся и передаются в комиссию инспектором отдела кадров.

3.3. Руководители структурных подразделений общества, запрашивают в отделе кадров на каждого кандидата, планируемого к зачислению в кадровый резерв кадровую справку.

3.4. Предложения по кандидатам для включения в кадровый резерв принимает секретарь комиссии на основании изучения следующих документов и факторов:

- кадровая справка кандидата;
- документы об образовании;
- производственная характеристика кандидата;

- анализ выполняемой кандидатом работы, в том числе более высокого уровня.

3.5. При подготовке предложений для включения в кадровый резерв принимаются во внимание рекомендации профсоюзного комитета АО «Городские электрические сети».

3.6. В кадровый резерв АО «Городские электрические сети» зачисляются работники:

- имеющие высшее образование (младший специалист, бакалавр, специалист, магистр) соответствующего направления подготовки(возможны исключения);
- имеющие стаж работы в АО «ГЭС» не менее трех лет;
- инициативные и обладающие организаторскими способностями;
- не имеющие взысканий за нарушение трудовой дисциплины и добросовестно выполняющие свои трудовые обязанности;
- рекомендованные для зачисления в кадровый резерв руководителями подразделений АО «ГЭС».

3.7. При зачислении в кадровый резерв необходимо иметь письменное согласие работника на включение его в резерв кадров (Приложение 1).

3.8. По итогам заседания Комиссии предложения по кандидатам в резерв вносятся в списки резерва.

3.9. Кадровый резерв составляется Комиссией в виде списков по форме (Приложение 3) ежегодно до 30 декабря и утверждается председателем Комиссии АО «Городские электрические сети».

3.10. Комиссия формирует кадровый резерв, систематически анализирует и обобщает практику его создания, вносит предложения руководству общества по усовершенствованию этой работы. Основой организации и ведения кадрового резерва являются принципы демократического отбора и продвижения в работе в соответствии с деловыми качествами и профессиональной компетенцией, постоянное обучение работников, а также стимулирование их к деловому росту.

3.11. Организацию формирования и обновления кадрового резерва, а также осуществление мероприятий, направленных на повышение его профессионального уровня и квалификации осуществляет руководитель структурного подразделения.

4. Подготовка штатных работников общества, зачисленных в резерв кадров

4.1. С целью повышения квалификации и профессионального уровня работников с учетом их квалификации и стажа работы, в мероприятия по подготовке резерва кадров могут включаться:

- участие работников кадрового резерва в совещаниях, семинарах, конференциях по соответствующему направлению их специализации в АО «Городские электрические сети»;
- организация семинаров для кадрового резерва по изучению нормативно-правовых актов РФ и внутренней документации АО «ГЭС», регламентирующей соответствующее направление трудовой деятельности работника;
- участие работников кадрового резерва в разработке новых и во внесении изменений в действующие внутренние документы общества по направлению деятельности работника;
- исполнение работниками кадрового резерва обязанностей руководителя подразделения в период временного отсутствия действующего руководителя структурного подразделения (отпуск, болезнь, командировка и т.д.);
- направление работников кадрового резерва в командировку для изучения опыта работы на другие предприятия для применения опыта работы на практике;
- получение работниками кадрового резерва управленческой подготовки (основы менеджмента организаций, управление персоналом, корпоративной культуры и этики, управление проектами, менеджмент качества и т.д.).

5. Формирование кадрового резерва из числа соискателей.

5.1 Инспектор по кадрам на постоянной основе ведет приём резюме и анкет соискателей.

5.2 Один раз в квартал (последняя декада квартала) Комиссия по формированию кадрового резерва проводит заседание по рассмотрению анкет и резюме, поданных соискателями с целью выявления квалифицированных специалистов.

5.3 В случае обнаружения Комиссией подходящих кандидатур, инспектор по кадрам формирует базу данных соискателей на основе поданных анкет и резюме.

5.4 При возникновении необходимости замещения вакантной должности, Комиссия по формированию кадрового резерва проводит внеочередное заседание по рассмотрению соискателей из списка, включенных в базу данных соискателей, для заполнения освободившейся должности.

5.5 В случае отсутствия среди анкет и резюме из базы данных подходящих кандидатур, Комиссия изучает анкеты и резюме, поданные соискателями и не рассмотренные ранее, с целью выявления квалифицированных специалистов для заполнения освободившейся должности.

5.6 В случае обнаружения подходящих кандидатур на имеющиеся в организации вакантные должности - приглашаются соискатели и проводится собеседование, с привлечением руководителей структурных подразделений для дальнейшей проработки.

6. Заключительные положения

6.1. Информация о повышении квалификации работника заносится в личное дело работника.

6.2. В случае, если должность кадрового резерва, на которую зачислен работник, становится вакантной, то такой работник имеет преимущественное право на назначение (перевод) на такую должность, если иное не установлено руководством АО «ГЭС».

6.3. Назначение (перевод) на вакантную должность работника производится приказом генерального директора общества.

6.4. В случае образования в обществе вакантной должности, Комиссия рассматривает кандидатуры из числа штатных работников и числа соискателей, внесенных в базу данных соискателей. При равных уровнях квалификации и опыта работы, преимущественное право на назначение (перевод) на такую должность имеет штатный работник общества.

6.5. Возможно исключение работника из кадрового резерва, которое производится приказом АО «Городские электрические сети» в следующих случаях:

- по инициативе работника;
- по мотивированному предложению руководителя структурного подразделения АО «ГЭС», в штате которого состоит данный работник;
- по инициативе отдела кадров, если работник привлечен к дисциплинарной ответственности.

6.6. Контроль за формированием, подготовкой и организацией работы с кадровым резервом осуществляет председатель комиссии АО «Городские электрические сети».

РАЗРАБОТАНО:

Инспектор по кадрам

АО «Городские электрические сети» _____ Т.П. Овчаренко