

АО “Березниковский содовый завод” 	ПО 07с-02-2022	Издание 2
--	----------------	-----------

**КОНТРОЛЬНЫЙ
ЭКЗЕМПЛЯР**

УТВЕРЖДАЮ
Технический директор
А.Г. Могильников

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
 ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
 Сертификат: 0362A33D00A3ADD9894C13AD2FFEEA1A67
 Владелец: Могильников Андрей Геннадьевич, АО БСЗ,
 Технический директор
 Действителен: с 14.09.2021 по 23.09.2022

ПОЛОЖЕНИЕ

ПО 07с-02-2022

О ФОРМИРОВАНИИ И РАЗВИТИИ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

АО “Березниковский содовый завод” 	ПО 07с-02-2022	Издание 2
--	----------------	-----------

ПРЕДИСЛОВИЕ

1 РАЗРАБОТАНО И ВНЕСЕНО отделом подбора, обучения и развития персонала

Исполнитель: Н.В. Шилкова – ведущий специалист по оценке и развитию персонала отдела подбора, обучения и развития персонала

2 ПРИНЯТО И ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ подписью исполнительного директора АО «БСЗ»

“19” августа 2022 г.

3 Издание второе

3.1 Пересмотр в связи с:

- реорганизацией отдела по работе с персоналом;
- отменой действия ПО 07с-02-2009 «Об аттестации персонала».

АО “Березниковский содовый завод” 	ПО 07с-02-2022	Издание 2
--	----------------	-----------

СОДЕРЖАНИЕ

1 Область применения _____	4
2 Нормативные ссылки _____	4
3 Термины и определения _____	4
4 Обозначения и сокращения _____	4
5 Ответственность _____	5
6 Основная часть	
6.1 Общие положения _____	5
6.2 Формирование кадрового резерва _____	5
6.2.1 Порядок отбора кандидатов в кадровый резерв _____	6
6.2.2 Порядок формирования (пересмотра) списков кадрового резерва _____	6
6.2.3 Корректировка списков кадрового резерва _____	7
6.3 Развитие кадрового резерва _____	7
6.3.1 Обучение резервиста _____	8
6.3.2 Стажировка резервиста _____	8
6.3.3 Привлечение к временному исполнению обязанностей по должности кадрового резерва _____	8
6.4 Реализация кадрового резерва _____	9
Приложение А (обязательное) СПИСОК работников кадрового резерва на должности руководителей и специалистов _____	10
Лист ознакомления _____	11
Лист регистрации изменений _____	12

 АО «Березниковский содовый завод»	ПО 07с-02-2022	Издание 2
---	----------------	-----------

1 Область применения

Настоящее Положение устанавливает порядок и условия формирования кадрового резерва, формы и методы развития (подготовки) кадрового резерва в АО «Березниковский содовый завод» на замещение должностей руководителей и специалистов и оформления соответствующей документации.

Требования настоящего Положения распространяются на все структурные подразделения и должностные лица предприятия.

2 Нормативные ссылки

В настоящем Положении используются ссылки на следующие стандарты, законодательные и нормативные акты:

Трудовой кодекс Российской Федерации.

СТО-26-2021 Движение персонала.

СТО-27-2019 Обучение персонала.

ПО 07с-01-2020 Об адаптации и стажировке работников.

Примечание: В случае переиздания указанных документов, необходимо руководствоваться их актуальными версиями. Если ссылочный документ отменен без замены, то положение, в котором дана ссылка на него, применяется в части, не затрагивающей эту ссылку.

3 Термины и определения

В настоящем Положении применены следующие термины и определения:

документ: Информация и ее носитель – по ИСО 9000-2005;

должностная инструкция: Организационно-правовой документ, в котором определяются основные функции, обязанности, права и ответственность каждого работника при осуществлении им деятельности в определенной должности;

кадровый резерв: Группа работников, прошедших квалификационный отбор и зачисленные в списки резерва для систематической целевой подготовки, ориентированной на получение знаний и навыков, необходимых для назначения на должность;

квалификация: Совокупность индивидуальных способностей, профессиональных умений, навыков и знаний, необходимых для успешного выполнения задач на конкретном рабочем месте;

персонал: Состав работников организации, предприятия, учреждения, который посредством своей квалификации должен обеспечивать достижение их целей;

резервист: Работник, зачисленный в состав кадрового резерва Общества;

стандарт организации: Нормативный документ по стандартизации, утвержденный предприятием.

4 Обозначения и сокращения

ОПОиРП – отдел подбора, обучения и развития персонала;

ВО – высшее образование;

АО “Березниковский содовый завод” 	ПО 07с-02-2022	Издание 2
--	----------------	-----------

ДИ – должностная инструкция;
 НПО – начальное профессиональное образование;
 ПО – положение;
 РП – руководитель структурного подразделения (руководитель подразделения);
 РСП – руководители, специалисты подразделения;
 РФ – Российская Федерация;
 СПО – среднее профессиональное образование;
 СТО – стандарт организации.

5 Ответственность

Ответственность за правильность разработки настоящего Положения несет начальник отдела подбора, обучения и развития персонала. Ответственность за выполнение требований настоящего Положения несут начальник отдела подбора, обучения и развития персонала, РП.

6 Основная часть

6.1 Общие положения

Формирование кадрового резерва и работа с ним проводятся в целях:

- постоянного пополнения кадров руководителей и специалистов Общества высококвалифицированными специалистами;
- своевременного замещения вакансий по должностям руководителей и специалистов;
- повышения уровня подбора и расстановки кадров руководителей и специалистов;
- снижения рисков при назначении руководящих работников;
- мотивации карьерного роста работников и дополнительного стимулирования их на повышение образовательного уровня и профессиональной квалификации.

Достижение этих целей связано с формированием и развитием у работников, зачисленных в кадровый резерв, профессионально необходимых знаний, опыта, деловых и личных качеств, обеспечивающих успешное выполнение функциональных обязанностей по должности.

Организация работы с кадровым резервом состоит из следующих этапов:

1. Формирование кадрового резерва;
2. Развитие кадрового резерва (подготовка работников из числа кадрового резерва);
3. Реализация кадрового резерва.

6.2 Формирование кадрового резерва

Кадровый резерв Общества формируется в следующем объеме:

- для подразделений (кроме управления): по всем должностям руководителей (в том числе линейных) и специалистов;
- для управления: по всем должностям руководителей (в том числе линейных) и ведущих специалистов отделов (бюро); по должностям специалистов – по желанию руководителя отдела (бюро).

АО “Березниковский содовый завод” 	ПО 07с-02-2022	Издание 2
--	----------------	-----------

Кадровый резерв Общества формируется по следующим видам:

- оперативный кадровый резерв (группа сотрудников, которые по своим профессиональным и деловым качествам готовы к работе по должности кадрового резерва; также являются резервом временного замещения РСП в период их отсутствия);
- перспективный кадровый резерв (группа сотрудников, которые в перспективе (от 1 до 3 лет) могут занять должности кадрового резерва).

В целях обеспечения эффективности кадрового резерва его численность должна составлять, по возможности, не менее двух кандидатов на место по каждой должности, включенной в резерв. Допускается выдвижение одного кандидата в кадровый резерв по различным (не более двух) должностям.

Кадровый резерв формируется по каждому подразделению.

Списки кадрового резерва формируются (пересматриваются) ежегодно (в порядке, предусмотренном п.6.2.2 настоящего ПО), корректируются ежеквартально (в порядке, предусмотренном п.6.2.3 настоящего ПО).

6.2.1 Порядок отбора кандидатов в кадровый резерв

Отбор кандидатов в кадровый резерв Общества производится РП.

В кадровый резерв входят работники, наиболее эффективно работающие в Обществе, добившиеся наиболее высоких показателей на своем рабочем месте, имеющие соответствующее образование и обладающие профессиональным и личностным потенциалом к дальнейшему развитию.

При отборе кандидатов в кадровый резерв Общества РП следует учитывать:

- уровень образования (исходя из требований ДИ по должности РСП – высшее, (среднее) профессиональное образование);
- стаж работы по профессии (должности, в том числе в Обществе) (исходя из требований ДИ по должности РСП);
- возраст (не превышающий 40-45 лет при включении работника в перспективный кадровый резерв);
- деловые качества кандидата.

6.2.2 Порядок формирования (пересмотра) списков кадрового резерва

Формирование кадрового резерва Общества на следующий год инициирует ОПООиРП путем подготовки проекта приказа о пересмотре списков кадрового резерва не позднее 20 октября текущего года.

РП представляет в ОПООиРП не позднее 10 ноября текущего года списки кандидатов в кадровый резерв подразделения (оперативный и перспективный) на следующий год (Приложение А) в объеме, предусмотренном настоящим ПО, с учетом п.6.2.1 (в электронном виде: в программе 1С, согласованные с директором по направлению деятельности, начальником управления).

ОПООиРП производит проверку содержащихся в списках сведений и оценку кандидатов в кадровый резерв подразделения по следующим критериям:

- соответствие анкетных данных (уровень образования, возраст) кандидата в кадровый резерв;
- наличие необходимого стажа (опыта) работы кандидата в кадровый резерв;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины кандидата в кадровый резерв.

ОПООиРП проставляет в списках кандидатов в кадровый резерв данные о повышении квалификации, обучении по каждому кандидату.

 АО «Березниковский содовый завод»	ПО 07с-02-2022	Издание 2
---	----------------	-----------

С учетом проведенной оценки кандидатов ОПОиРП формирует списки кадрового резерва Общества на следующий год (по подразделениям) (Приложения А) и направляет на утверждение директору по управлению персоналом.

Оригиналы списков кадрового резерва хранятся в ОПОиРП.

Работа по формированию и утверждению списков кадрового резерва на следующий год должна быть закончена не позднее 30 декабря текущего года.

6.2.3 Корректировка списков кадрового резерва

ОПОиРП ежеквартально корректирует списки кадрового резерва путем исключения работников из состава кадрового резерва, зачисления работников в состав кадрового резерва с проставлением соответствующих отметок в утвержденных списках.

Основаниями для исключения работника из состава кадрового резерва могут служить:

- увольнение резервиста;
- перевод работника на другую работу, не связанную с профилирующей должностью специалиста;
- перевод резервиста на должность кадрового резерва;
- наложение на резервиста дисциплинарных взысканий;
- состояние здоровья резервиста, препятствующее выполнению обязанностей по должности кадрового резерва;
- решение директоров по направлениям деятельности, начальников управления, главного бухгалтера, РП об исключении резервиста из состава кадрового резерва;
- иные причины, препятствующие выполнению резервистом обязанностей по должности кадрового резерва.

Основаниями для выдвижения работника в состав кадрового резерва могут служить:

- решение директоров по направлениям деятельности, директора по управлению персоналом, начальников управления, главного бухгалтера, РП по результатам адаптации и (или) стажировки работника.

6.3 Развитие кадрового резерва

Ведущий специалист по оценке и развитию персонала ОПОиРП в срок до 25 января текущего года составляет программу развития резервистов на год.

В программу развития резервистов включаются мероприятия по развитию управленческих и профессиональных компетенций, обеспечивающих успешное выполнение функциональных обязанностей по должности; сокращение срока адаптации при назначении на должность.

При выполнении мероприятия в программе развития резервистов проставляются соответствующие отметки. Ежеквартально (до 15 числа месяца, следующего за отчетным) ведущий специалист по оценке и развитию персонала ОПОиРП составляет отчет о работе с кадровым резервом. Отчет направляется для утверждения директору по управлению персоналом.

Развитие кадрового резерва проводится по следующим направлениям:

- обучение работников из числа кадрового резерва;
- стажировка работников из числа кадрового резерва;

 АО «Березниковский содовый завод»	ПО 07с-02-2022	Издание 2
---	----------------	-----------

- привлечение к временному исполнению обязанностей по должности кадрового резерва.

6.3.1 Обучение резервиста

Обучение резервистов производится по следующим направлениям:

- обучение РСС, состоящих в списках резерва, в пределах суммы, предусмотренной плановой сметой затрат на обучение персонала, согласно СТО-27 Обучение персонала;
- курсы целевого назначения, проводимые квалифицированными специалистами Общества, направленные на расширение кругозора, правовой, экономической, компьютерной и технологической грамотности работников, состоящих в кадровом резерве;

- самостоятельное обучение резервистов (самообразование) – заключается в самостоятельном приобретении знаний и навыков, необходимых при исполнении обязанностей по должности кадрового резерва, заполнении пробелов имеющегося образовательного уровня и приобретении специальных знаний (в форме получения дополнительного образования по специальности).

Работник, состоящий в кадровом резерве, обучающийся в учебном заведении высшего образования и среднего профессионального образования по профилю, вправе обратиться к работодателю с заявлением о полном (или частичном) возмещении затрат на обучение.

Необходимость обучения резервистов закрепляется:

- в программе развития резервистов;
- в плане стажировки резервиста по должности.

6.3.2 Стажировка резервиста

Для повышения профессиональной и управленческой квалификации работника из числа кадрового резерва, ему может быть предложено пройти стажировку по должности кадрового резерва.

Инициировать прохождение стажировки резервиста по должности кадрового резерва может исполнительный директор, директор по направлению деятельности, директор по управлению персоналом, начальник управления, главный бухгалтер, РП.

Стажировка резервистов осуществляется в соответствии с ПО 07с-01 Об адаптации и стажировке работников.

6.3.3 Привлечение к временному исполнению обязанностей по должности кадрового резерва

Привлечение резервистов к временному исполнению обязанностей по должности кадрового резерва возможно при временном отсутствии (все виды отпусков, временная нетрудоспособность, командировка и т.д.) или постоянном отсутствии (вакансия) основного работника.

Данное направление развития кадрового резерва может быть осуществлено в соответствии с трудовым законодательством РФ и локальными нормативными актами, действующими в Обществе путем:

- частичного исполнения обязанностей отсутствующего работника (без освобождения от работы, определенной трудовым договором);
- полного исполнения обязанностей отсутствующего работника (с освобождением от работы, определенной трудовым договором).

АО “Березниковский содовый завод” 	ПО 07с-02-2022	Издание 2
--	----------------	-----------

6.4 Реализация кадрового резерва

При появлении вакансии на должность кадрового резерва начальник ОПОиРП информирует директора по направлению деятельности, начальника управления, главного бухгалтера, РП о наличии резервистов на данную должность.

Перевод резервиста на вакантную должность кадрового резерва производится в соответствии с СТО-26 Движение персонала с соблюдением процедур, предусмотренных трудовым законодательством РФ и локальными нормативными актами, действующими в Обществе.

АО «Березниковский содовый завод» 	ПО 07с-02-2022	Издание 2
--	----------------	-----------

Приложение А (обязательное)

УТВЕРЖДАЮ
Директор по управлению персоналом АО «БСЗ»
Э.Т. Мешерякова
«__» ____ 20__ г.

СПИСОК работников кадрового резерва на должности руководителей и специалистов

(подразделение)

№ п/п	Наименование должности (по штатному расписанию)	Ф.И.О. работника, занимающего должность / дата рождения / полных лет (на 01.09. _____ г.)	Пенсионер (да, нет)	Образование (учебное заведение, год окончания, специальность, квалификация по диплому)	Кадровый резерв				Примечание	
					Вид резерва (оперативный/ перспективный)	Ф.И.О. работника, дата рождения / полных лет (на 01.09. _____ г.)	Образование (учебное заведение, год окончания, специальность, квалификация по диплому)	Занимаемая должность (профессия), период работы по занимаемой должности (профессии)		Рекомендации по обучению, стажировке
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11