

- Привлечение, удержание и развитие сотрудников

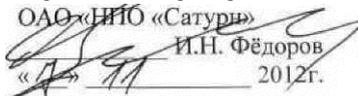
ОАО «НПО «Сатурн»

*Программа
кадровой политики
на 2012-2020 гг.*

УТВЕРЖДАЮ:

Управляющий директор

ОАО «НПО «Сатурн»


И.Н. Фёдоров
2012г.

ПРОГРАММА кадровой политики ОАО «НПО «Сатурн» на 2012-2020 г.г.

1 Общие положения

1.1 Программа кадровой политики ОАО «НПО «Сатурн» (далее - Программа) разработана на основе Программы кадровой политики открытого акционерного общества «Управляющая компания «Объединённая двигателестроительная корпорация» на 2012-2020г.г., утверждённой приказом ОАО «УК «ОДК» от 08.10.2012г. № 237.

1.2 Настоящая Программа определяет порядок реализации концепции единой кадровой политики ОАО «Сатурн» эффективного управления кадрами в целях обеспечения предприятия необходимыми и достаточными трудовыми ресурсами для выполнения качественных разработок, производства и ремонта высокотехнологичной промышленной продукции для максимально быстрого и качественного достижения целей и задач,

поставленных стратегией развития ОАО «НПО «Сатурн».

1.3 Программа является составной частью стратегии развития ОАО «НПО «Сатурн» на период до 2020 года.

1.4 Настоящая Программа кадровой политики ОАО «НПО «Сатурн» разработана в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, а также действующей на ОАО «НПО

«Сатурн» организационно-распорядительной, нормативной, технической и другой документацией, в том числе: правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, документами СМК, инструкциями, приказами и прочее, с учётом лучшей практики в области управления человеческими ресурсами.

1.5 Программа определяет систему управления, принципы, ключевые направления и подходы к развитию кадрового потенциала ОАО «НПО «Сатурн», содержит основные требования к управлению человеческими ресурсами, основные положения о взаимоотношениях предприятия и работников, начиная от планирования и подбора кадров до установления трудовых отношений и расторжения трудового договора.

2 Цели, задачи и содержание кадровой политики

2.1 Целью кадровой политики ОАО «НПО «Сатурн» является удовлетворение потребностей предприятия в кадровых ресурсах, обеспечивающих эффективное решение задач, возложенных на предприятие.

2.2 Основные задачи кадровой политики ОАО «НПО «Сатурн»:

- развитие комплексной системы планирования кадровых ресурсов с учетом потребностей предприятия, их рационального размещения и эффективного использования;

- повышение профессионального уровня работников предприятия на основе дальнейшего развития системы многоуровневого непрерывного образования;

 - обеспечение правовой и социальной защиты работников предприятия,

 - формирование базы профильных учебных заведений, способных обеспечить предприятие молодыми специалистами, качество подготовки

которых соответствует потребностям ОАО «НПО «Сатурн»,

 - реформирование системы оценки персонала, системы оплаты труда и мотивации персонала, а также создание системы, обеспечивающей зависимость вознаграждения от результатов труда

 - формирование современной корпоративной культуры - основы привлекательности ОАО «НПО «Сатурн» как работодателя, а также системы внутренних коммуникаций, обеспечивающей трансляцию культурных норм.

 - создание системы ротации, построения карьеры и формирования кадрового резерва, обеспечивающей поступательный профессиональный рост специалистов ОАО «НПО «Сатурн»,

 - обеспечение работы службы директора по персоналу ОАО «НПО «Сатурн» в соответствии с принципами управления человеческими ресурсами.

2.3 Основным содержанием кадровой политики ОАО «НПО «Сатурн» является организация работы с персоналом в соответствии с утвержденной стратегией развития предприятия на период до 2020 года, потребностями предприятия, социально-политической и экономической обстановкой, требованиями законодательства Российской Федерации.

2.4 Достижение целей и задач кадровой политики ОАО «НПО «Сатурн» обеспечивается постоянным совершенствованием нормативно-правовых, организационно-методических, информационных, финансово-экономических и материально-технических механизмов ее реализации.

2.5 Координация деятельности в области кадровой политики ОАО «НПО «Сатурн» осуществляется управляющим директором ОАО «НПО «Сатурн».

2.6 Вопросы кадровой политики, относящиеся к компетенции Совета директоров ОАО «НПО «Сатурн», рассматриваются и утверждаются Советом директоров ОАО «НПО «Сатурн». Предприятие ценит в своих работниках высокий профессионализм и образовательный уровень, ориентацию на достижение результатов, инициативность, способность к обучению и практическому использованию полученных знаний и приверженность корпоративным ценностям и традициям.

Для привлечения квалифицированного персонала ОАО «НПО «Сатурн» осуществляет политику продвижения позитивного имиджа компании, отбор кандидатур на конкурсной основе, способствует быстрой и безболезненной адаптации новых работников, совершенствует взаимоотношения с учебными заведениями высшего и среднего профессионального образования.

3 Основные принципы реализации кадровой политики

Кадровая политика ОАО «НПО «Сатурн» реализуется на ряде следующих основополагающих принципов.

3.1 Принцип законности предполагает:

- знание руководящим составом ОАО «НПО «Сатурн» норм административного, трудового, гражданского, уголовного и других отраслей права и их правильного применения в объеме, необходимом для занимаемой должности;
- строгое соблюдение и исполнение всеми работниками ОАО «НПО «Сатурн» Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативных правовых актов;
- неукоснительное соблюдение правовых требований и процедур в решении кадровых вопросов;
- соблюдение прав работников при приеме на работу и в ходе профессиональной деятельности.

3.2 Принцип подбора кадров по профессиональным, деловыми и нравственным качествам требует:

- выдвижения и назначения работников ОАО «НПО «Сатурн» с учетом их профессиональной компетентности и личных заслуг;
- объективного подхода руководства предприятия к определению уровня профессионализма и компетентности работников, определения и применения

конкретных и ясных критериев оценки профессиональных, деловых, личностных качеств при подборе и расстановке кадров;

- неприятия субъективизма и протекции при назначении и продвижении работников предприятия;
- активного использования кадровых технологий оценки персонала - конкурсов, испытаний, аттестации, квалификационных экзаменов и т.д.

3.3 Принцип профессионализма и компетентности кадров требует:

- наличия у работников ОАО «НПО «Сатурн» специального образования, знаний, навыков и умений, связанных с характером его профессиональной деятельности;
- умения работника прогнозировать, планировать, организовывать, координировать и контролировать работу в рамках своей должности и профессии;
- стремления к постоянному повышению профессионального уровня компетентности в сфере своей деятельности.

3.4 Принцип сочетания систематического обновления и преемственности кадров требует:

- кадровой стабильности и сохранения опытных кадров в интересах производственной и управленческой деятельности предприятия;
- взвешенного и объективного подхода руководства предприятия к вопросам приема и увольнения персонала;
- поддержания в трудовых коллективах ОАО «НПО «Сатурн» разумного баланса молодости и опыта;
- периодического обновления и омоложения кадров ОАО «НПО «Сатурн», привлечения к управленческим должностям новых энергичных, профессионально подготовленных работников;
- активного использования кадровых технологий (ротация, выборность, перемещение и др.).

3.5 Принцип демократизма предполагает:

- коллегиальное решение кадровых назначений на руководящие должности в ОАО «НПО «Сатурн»;
- доверие и уважение к работникам, отношение к работникам предприятия как к долгосрочному ресурсу;
- проведение, при необходимости, конкурса в процессе назначения на руководящие должности на ОАО «НПО «Сатурн», в соответствии с внутренними документами предприятия.

3.6 Принцип гуманизма означает:

- уважение личности работника и создание возможностей и условий для его должностного роста на ОАО «НПО «Сатурн» в соответствии с заслугами;
- соблюдение социальной справедливости при решении кадровых вопросов;
- развитие инициативы, таланта, творческих способностей работников;
- оказание помощи в получении профессионального образования, в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации;
- удовлетворение информационной потребности персонала.

3.7 Принцип гласности требует:

- максимально возможной открытости по вопросам кадровой деятельности на ОАО «НПО «Сатурн»;
- проведения открытых конкурсов ОАО «НПО «Сатурн» на замещение вакантных должностей, в соответствии с внутренними документами предприятия;
- периодической аттестации работников;
- оперативности, справедливости и гласности в принятии решений о поощрениях и взысканиях.

4 Основные направления кадровой политики

Кадровая политика ОАО «НПО «Сатурн» осуществляется по направлениям, обеспечивающим решение задач формирования кадрового потенциала.

4.1 Организационное развитие и совершенствование системы управления персоналом на предприятии, а также совершенствование деятельности структурных подразделений, отвечающих за проведение кадровой политики на предприятии, через повышение их роли в процессе управления персоналом, изменение их структуры и определение новых функциональных задач.

4.2 Формирование современных требований к работникам различных сфер деятельности и уровней управления на ОАО «НПО «Сатурн», совершенствование форм и методов оценки деятельности кадров.

4.3 Подбор, адаптация, расстановка кадров на основе современных систем подбора и отбора персонала, с учетом их профессиональных и нравственно-психологических качеств.

4.4 Разработка и внедрение программ развития персонала ОАО «НПО «Сатурн» с целью решения текущих и перспективных задач.

4.5 Разработка и применение мотивационных механизмов повышения заинтересованности и удовлетворенности работников ОАО «НПО «Сатурн», усиление стимулирующей роли оплаты труда, рациональное использование кадров, создание благоприятных условий для их работы и профессиональной карьеры.

4.6 Формирование действенного кадрового резерва, привлечение и поддержка молодых специалистов, и организация постоянной работы с ними, подбор и рассмотрение кандидатов из числа работников ОАО «НПО «Сатурн» для формирования перспективного кадрового резерва предприятия, а также для включения в кадровый резерв ОАО «ОДК «ОБОРОНПРОМ».

4.7 Совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, дальнейшее развитие сотрудничества и взаимодействия с профильными ВУЗами в области целевой контрактной подготовки специалистов для предприятия на базе долгосрочных соглашений и договоров, создание на предприятии базовых (профильных) кафедр.

4.8 Разработка и реализация социальных программ и мероприятий.

4.9 Разработка и использование инновационных механизмов, современных кадровых технологий и методик.

5 Ожидаемые результаты реализации кадровой политики:

- снижение масштабов оттока молодых и средневозрастных квалифицированных кадров;
- увеличение ежегодного притока молодых специалистов;
- поддержание среднего возраста работников предприятия на постоянном уровне;
- актуализация кадрового резерва;
- совершенствование системы мотивации труда;
- совершенствование системы адаптации вновь принятых на работу специалистов;
- совершенствование системы аттестации специалистов;

- совершенствование системы социальной защищённости работников предприятия,
- совершенствование системы профессионального обучения.

6 Управление персоналом, совершенствование деятельности структурных подразделений предприятия. Структура, штатное расписание, должностные инструкции.

6.1 Целенаправленная деятельность руководящего состава ОАО «НПО «Сатурн», а также руководителей и специалистов подразделений службы директора по персоналу, которая включает разработку концепции и стратегии кадровой политики и методов управления персоналом.

6.2 Совершенствование организационной структуры управления персоналом, функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений.

6.3 Разработка и реализация мер, направленных на создание организационной структуры, соответствующей стратегии развития предприятия, обеспечивающей рациональное использование ресурсов, снижение затрат, более гибкое приспособление к условиям и требованиям внешней среды, соответствие решаемым целям и задачам.

6.4 Анализ действующих организационных структур подразделений предприятия, разработка и реализация мер по упорядочению распределения функций, устранению дублирования, снижению уровней управления, затрат на управление.

6.5 Обеспечение разработки штатных расписаний в соответствии с бюджетом предприятия, с учетом распределения и передачи функций между подразделениями, контроль штатной численности в соответствии с утвержденными структурами, нормативами (расчетами) численности и распорядительными документами.

6.6 Обеспечение разработки положений о подразделениях в целях четкого распределения, закрепления и регламентирования основных задач, функций и взаимодействий с другими подразделениями предприятия по каждому виду деятельности и направлению.

6.7 Обеспечение разработки должностных инструкций для четкой регламентации обязанностей, полномочий, ответственности и взаимодействия всех категорий руководителей, специалистов и других служащих по каждому виду деятельности, устранения дублирования, создания нормативной базы для правильного подбора, расстановки и использования кадров, обоснованной оценки результатов

их деятельности, повышения эффективности управления по всем направлениям деятельности предприятия.

6.8 Каждый руководитель несет ответственность за управление персоналом в пределах своих полномочий.

7 Планирование, поиск, отбор, найм, подбор и расстановка, высвобождение кадров. Формирование профессиональных квалификационных требований к работникам.

7.1 Осуществление взаимодействия со службами и подразделениями предприятия, с целью укомплектования вакансий (с учетом их специфики) кадрами требуемой специальности.

7.2 Проведения мероприятий, нацеленных на выявление потенциальных работников требуемой численности и квалификации в точном соответствии с установленными предприятием критериями.

7.3 Реализация мероприятий, нацеленных на выявление из числа допущенных к отборочным мероприятиям кандидатов, наиболее подходящих, по своим профессиональным и личным качествам для работы на предприятии.

7.4 Организация найма персонала. Соблюдение требований трудового законодательства при трудоустройстве работников.

7.5 Разработка и проведение мероприятий, нацеленных на развитие сотрудничества со сторонними организациями для обеспечения эффективного подбора, расстановки и повышения квалификации персонала предприятия.

7.6 Обеспечение, в интересах предприятия, оптимального применения потенциала работников, их расстановки, на тех должностях и рабочих местах, к которым они в наибольшей степени пригодны, на основе оценки их квалификации, личных и деловых качеств.

7.7 Создание системы профессионального продвижения, учитывающей возраст, состояние здоровья, физических и интеллектуальных возможностей.

7.8 Организация работ по высвобождению кадров с целью осуществления справедливого увольнения, т.е. увольнения, для которого существуют веские причины.

7.9 Формирование профессиональных квалификационных требований к работникам (основными нормативно-правовыми документами, содержащим квалификационные характеристики, являются: постановление Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37 «Квалификационный справочник должностей руководителей,

специалистов и других служащих», «Квалификационный справочник профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады»

8 Профориентация. Система привлечения на ОАО «НПО «Сатурн» выпускников профильных профессиональных учебных заведений. Адаптация.

8.1 Направления профориентационной работы:

- целевая подготовка специалистов в профильных ВУЗах,
- производственная практика студентов ПЛ, колледжей и ВУЗов,
- обучение школьников по программе «Введение в профессию»,
- стажировка выпускников образовательных учреждений,
- адаптация молодых специалистов.

8.2 ОАО «НПО «Сатурн» взаимодействуют со школами г. Рыбинска в рамках программы профессиональной ориентации и подготовки школьников к поступлению в профильные профессиональные образовательные учреждения всех уровней для получения специальностей, востребованных на предприятии. В рамках этой программы сформированы специализированные классы с углубленным изучением профильных предметов, проводятся школьные олимпиады, конкурсы и спортивные мероприятия под Эгидой ОАО «НПО «Сатурн», встречи со специалистами компании, экскурсии в музей и подразделения предприятия.

8.3 Для удовлетворения потребности предприятия в молодых специалистах, повышения их профессионального роста разработано и утверждено Генеральное соглашение о направлениях сотрудничества между ОАО «НПО «Сатурн» и Рыбинским государственным авиационным техническим университетом им. П.А. Соловьева, согласно которому РГАТУ берет на себя обязательства опорного ВУЗа ОАО «НПО «Сатурн» по следующим ключевым специальностям, востребованным ОАО «НПО «Сатурн» в соответствии со спецификой производства предприятия:

- авиационные двигатели и энергетические установки (проектирование и конструирование)
- авиационные двигатели и энергетические установки (технология производства)
- литейное производство черных и цветных металлов
- технология машиностроения

- технология, оборудование и автоматизация машиностроительных производств

- металлообрабатывающие станки и комплексы
- металлургия (специализация «сварочное производство»)
- технологические машины и оборудование
- машины и технология обработки металлов давлением
- общая и техническая физика

8.4 В области профессиональной подготовки по рабочим профессиям ОАО НПО «Сатурн» подписало с ГОУ СПО ЯО «Рыбинский промышленноэкономический техникум» Соглашение о сотрудничестве по профессиям:

- станочник;
- оператор станков с ПУ;
- слесарь;
- контролер станочных и слесарных работ;
- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

8.5 ОАО «НПО «Сатурн» при приёме на работу осуществляет адаптацию молодых специалистов по следующим направлениям:

- ознакомление с историей, деятельностью и планами развития предприятия,
- участие в деятельности Совета молодежи,
- встречи с главными специалистами компании,
- специальные образовательные программы,
- создание молодёжных производственных бригад,
- использование института наставничества,
- участие в конкурсах профессионального мастерства.

8.6 Процедура адаптации состоит из нескольких последовательных этапов:

- введение в компанию, который включает в себя знакомство с деятельностью ОАО «НПО «Сатурн» и знакомство с подразделением.
- сопровождение сотрудника в течение 1 года его работы на ОАО «НПО «Сатурн» — один из важных аспектов формирования его мотивации на долгосрочное сотрудничество с предприятием.

9 Обучение, переподготовка.

9.1 Система подготовки, повышения квалификации регламентируется СТП 503.062 «Производственно-техническое

обучение персонала». Ежегодно, согласно СТП 503.062 разрабатывается и утверждается «Комплексный план производственно-технического обучения кадров».

9.2 Основными задачами создания системы непрерывного внутрифирменного обучения персонала ОАО «НПО «Сатурн» являются:

- внедрение единых политик и процедур в области подготовки, переподготовки, обучения, оценки, ротации персонала;
 - создание единой системы управления знаниями;
 - формирование и трансляция единой корпоративной культуры;
 - организация оптимальных форм обучения.
-
- комплексность всего процесса обучения и развития персонала;
 - связь обучения с оценкой, аттестацией, ротацией, мотивацией персонала;
 - участие менеджмента ОАО «НПО «Сатурн»: методологическая работа, преподавание.

9.3 Высокий уровень профессиональных компетенций сотрудников ОАО «НПО «Сатурн» поддерживается и развивается в системе внутрифирменного обучения и повышения квалификации. Основной упор в данном процессе делается на внутрикорпоративное обучение, которое может выступать в разнообразных формах: обучение в Учебном центре ОАО «НПО «Сатурн», на рабочем месте, наставничество, внутрифирменные семинары и тренинги.

9.4 На предприятии функционирует собственная учебная база — Учебный центр ОАО «НПО «Сатурн», который включает в себя:

- учебные аудитории для проведения лекций и семинаров,
- тренажерный класс, оснащенный оборудованием, имитирующим работу стоек с программным управлением,
- учебно-производственный участок, оснащенный универсальными станками и станками с ЧПУ для проведения практических занятий,
- научно-техническая библиотека, фонд которой насчитывает более 100 тыс. экземпляров технической литературы и учебников по всем обучаемым профессиям.

9.5 Учебный центр в своей деятельности руководствуется:

- лицензией на образовательную деятельность по 34 специальностям серия А № 76242511/0425 от 08.12.2011 г.

- аккредитацией по подготовке и аттестации специалистов организаций поднадзорных Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору НАМЦ 028 от 29.02.2008 г.

9.6 Процесс обучения персонала включает управление системой обучения, определения потребности в обучении, планирование и разработку учебных программ, осуществление обучения, контроль процесса обучения, оценку результатов обучения, совершенствование системы обучения.

9.7 Для реализации различных программ предприятие привлекает лучших тренеров и преподавателей, консультантов, наставников, мастеров производственно-технического обучения в том числе внутренних с учетом рекомендаций главных специалистов и руководителей подразделений.

9.8 Обучение персонала ОАО «НПО «Сатурн», согласно СТП 503.062 организуется на производственно-технических курсах, курсах целевого назначения и курсах повышения квалификации с целью повышения разряда рабочих, освоения второй профессии, изучения рабочими и служащими новых технологий производства и ремонта изделий, вопросов качества и сертификации. При этом используются очные, заочные и очно-заочные формы обучения.

9.9 На ОАО «НПО «Сатурн» действует процедура обучения человеческому фактору

9.10 Для реализации стратегии ОАО «НПО «Сатурн» в области бережливого производства в систему внутрифирменного обучения предприятия в рамках совершенствования профессиональной подготовки специалистов и руководителей вводится:

- обязательная система обучения основам бережливого производства мастерского состава;
- система обучения квалификационной категории «Зеленый пояс».

9.11 Специалисты, прошедшие обучение во внешних организациях, представляют в УЦ копии документов, подтверждающих прохождение обучения. Сведения о проведении обучения ежемесячно заносятся в автоматизированную систему управления (АСУ) «Кадрь».

10 Оценка деятельности работника, аттестация и оценка уровня квалификации.

10.1 Одним из направлений кадровой работы на ОАО «НПО «Сатурн» является оценка и аттестация персонала в соответствии с действующими стандартами предприятия СТП 503.029

«Аттестация руководителей и специалистов», 503.058 «Аттестация рабочих, дефектовщиков, дефектоскопистов. Книжка

СТП

контролёров,

Книжка

аттестационная. Порядок ведения».

10.2 Аттестация работников ОАО «НПО «Сатурн» проводится с целью: проверки соответствия проверки соответствия компетентности работников (соответствие квалификации и деловых качеств работников) выполняемой им работе;

- проверки знаний и выполнения документов СМК необходимых для выполнения работы, согласно должностных инструкций;

- улучшения подбора и расстановки кадров;

- улучшения качества и эффективности труда;

- стимулирования работников к повышению квалификации;

- обеспечения соответствия размера заработной платы результатам труда.

10.3 Виды аттестации:

Периодическая (очередная) аттестация всех руководителей и специалистов, кроме мастеров и старших мастеров, проводится один раз в пять лет. При этом периодической аттестации не подлежат: беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

Периодическая (очередная) аттестация производственных мастеров и старших мастеров, проводится ежегодно.

- Внеочередная (повторная) аттестация проводится: по требованию УД, заместителей УД и директоров по направлениям, директоров филиалов; по требованию главных специалистов по направлению (гл. металлурга, гл. технолога, гл. метролога, гл. сварщика и т.п.) при освоении новых видов продукции; при наличии к работнику замечаний по результатам предыдущей аттестации; при подтверждении или повышении квалификационной категории; при наличии замечаний к работнику со стороны руководства и при нарушении требований НД.

10.4 Перечень требований к знаниям аттестуемых работников по вопросам управления качеством и обеспечения качества.

Аттестуемый должен:

- знать и понимать политику качества ОАО «НПО «Сатурн»

- знать цели и задачи, стоящие в области качества перед его подразделением, вытекающие из политики качества,

- знать основные направления деятельности и функции своего подразделения,

- знать и понимать свои обязанности, права и ответственность в соответствии с должностной инструкцией,

- знать основные принципы построения СМК в соответствии с Руководством по качеству: основные принципы управления качеством, основные элементы СМК,

- знать документы СМК, которыми обязан руководствоваться в своей работе (СТП, инструкции и т.д.), и основные положения этих документов,

- знать основные понятия, относящиеся к управлению качеством, обеспечению качества (качество, система качества, управление качеством, обеспечение качества, корректирующие действия, предупреждающие действия, внутренние проверки качества, управление качеством по циклу Деминга, основные статистические методы).

Для реализации стратегии ОАО «НПО «Сатурн» дополнительно в перечень вопросов для проведения аттестации включены вопросы по бережливому производству. Для чего в состав аттестационных комиссий включены представители службы по развитию производственной системы ОАО «НПО «Сатурн».

10.5 Категории персонала, которому требуется оформление допуска к самостоятельной работе: Допуск к самостоятельной работе оформляется по результатам периодической аттестации, проводимой с целью подтверждения соответствия профессиональной подготовленности исполнителей уровню выполняемой ими работы. Порядок организации и проведения аттестации согласно СТП 503.058, для работников УПО ГТД - согласно СТП 503.252.

Категории (должности, профессии) персонала, подлежащего аттестации определены в перечнях, которые ежегодно формируются (уточняются, продляются) главными специалистами предприятия и направляются руководителям производственных подразделений, начальникам ОТК (БТК) (Перечень УТМет, Перечень УТК, Перечень должностей специалистов, которым требуется подготовка и аттестация во внешних полномочных организациях).

10.6 На ОАО «НПО «Сатурн» действует процедура аттестации и обучения сертифицирующего персонала на знание и применение правил ЕЛ8Л для выдачи разрешения на выпуск (Формы 1 ЕЛ8Л).

Информация о сертифицирующем персонале заносится в Реестр, а информация о его обучении и аттестации заносится в систему управления «Кадры».

10.7 Контролеры, дефектовщики и дефектоскописты допускаются к выполнению работ после проведения обучения и аттестации в соответствии с требованиями СТП 503.058

10.8. Аттестация механиков вновь поступивших работников проводится в 2 этапа: по окончании обучения и по окончании стажировки в соответствии с СТП 503.252.

Обучение проводится в специализированном учебном центре ОАО «НПО «Сатурн» или учебном центре 8песша по утвержденным программам.

Стажировка проводится либо непосредственно в эксплуатирующей организации либо в сборочных подразделениях предприятия под контролем ранее аттестованного специалиста.

10.9 Процедура аттестации для специальных видов работ, таких как неразрушающие методы контроля (НМК), сварка:

10.9.1 Для неразрушающих методов контроля аттестация персонала включает три аттестационных уровня. Каждый уровень подтверждается соответствующими документами. При аттестации учитываются стандарты ЕК 4179 и КГЛ8 410 (инструкция 043-0334).

10.9.2 Сварщики проходят аттестацию в соответствии с процедурой, разработанной на основе производственных инструкций Национального Института Авиационных Технологий (инструкция 148-18-0008).

11 Профессиональное продвижение.

11.1В целях своевременного удовлетворения потребности предприятия в руководящих кадрах, обеспечения упорядоченного замещения руководителей для бесперебойного управления процессами, усиления кадрового потенциала ОАО «НПО «Сатурн», выявления наиболее ценных, высокопотенциальных работников компании для дальнейшего их развития и продвижения, а также для повышения уровня лояльности и вовлеченности персонала на предприятии разработана система работы с кадровым резервом.

11.2 Формирование действенного кадрового резерва, привлечение и поддержка молодых специалистов, организация постоянной работы с ними для подбора и развития кандидатов в резерв управленческих кадров ОАО «НПО «Сатурн» осуществляется в соответствии с СТП

503.167-2006 «Резерв руководящих кадров. Формирование и подготовка» по следующим направлениям:

- отбор и подготовка руководящих кадров - подготовка программ формирования резерва функционирования (оперативный резерв) и резерва развития (перспективный резерв) с целью обеспечения достижения необходимого уровня компетентности к моменту замещения/назначения на должность. Разработка программ индивидуального развития сотрудников и планирование карьеры.
- ротация кадров и планирование индивидуальной карьеры - разработка принципов и схем кадровых перемещений.

11.3 Служба директора по персоналу ОАО «НПО «Сатурн» разрабатывает и внедряет технологию создания кадрового резерва, методологию системы кадрового резерва, проводит обучение внутренних специалистов по оценке и оказывает методологическую помощь при внедрении системы в подразделениях предприятия.

11.4 На предприятии регулярно проводятся необходимые мероприятия по комплектованию кадрового резерва из числа наиболее инициативных, перспективных и квалифицированных работников с учетом результатов оценки их профессиональных, личностных и менеджерских качеств.

11.5 По каждой руководящей должности составляется два вида резерва - оперативный и перспективный. Список резерва кадров служит основным источником информации для принятия решений о назначении работников на руководящие должности и других кадровых перемещениях.

11.6 Работа с перспективным кадровым резервом включает в себя:

- предварительный набор кандидатов в резерв в соответствии с определёнными критериями;
- оценку деловых, профессиональных и личностных качеств кандидатов;
- формирование состава резерва кадров, составление целевых планов развития;
- реализацию планов развития резервистов.

11.7 Принятие решения о зачислении кандидатов в состав резерва кадров для выдвижения на руководящую должность осуществляется на основании:

- выводов последней аттестации,
- итогов производственной деятельности на вверенном участке,
- результатов изучения кандидатов путём личного общения с ними, отзывов непосредственных начальников и подчинённых, руководителей смежных подразделений,
- итогов социологических исследований среди руководящих работников и специалистов,
- изучения материалов личного дела,
- результатов специальной оценки.

11.8 Основанием для зачисления в перспективный кадровый резерв являются результаты специально разработанных оценочных процедур.

Методология оценки создавалась с привлечением внутренних экспертов ОАО «НПО «Сатурн», признанных авторитетов, профессионалов, имеющих огромный практический опыт работы на предприятии.

11.9 Мероприятия по оценке кандидатов направлены, прежде всего, на определение уровня профессионально - технических навыков, личностных характеристик, рабочей мотивации и менеджерских качеств. Понимание текущего уровня развития оцениваемых параметров резервистов необходимо для построения программы индивидуального развития работника, зачисленного в кадровый резерв. В свою очередь, программа развития включает в себя действия по совершенствованию профессиональных навыков на рабочем месте, в том числе посредством программы «наставничество» и других обучающих мероприятий.

11.10 последующих оценочных процедур, направлены на определение соответствия резервиста перспективной должности и позволяют сотруднику, участвующему в программе «Кадровый резерв» претендовать на занятие вышестоящей позиции.

Целью оценки является выявление сильных сторон (компетенций) руководителя и компетенций, находящихся в области развития.

11.11 Результатом оценки является составление планов, сфокусированных на развитие необходимых компетенций руководителей высшего звена, а также индивидуальных планов развития резервиста, включающих в себя:

- развитие сильных и компенсация слабых компетенций резервиста в форме обучения (посещение семинаров, курсов, получение второго высшего образования или степени МВА, самоподготовка, а также участие в различных проектах, стажировки на других должностях, преподавание, наставничество);

- использование сильных компетенций при продвижении резервиста как по вертикали, так и по горизонтали системы управления;

11.12 В рамках совершенствования системы формирования кадрового

резерва ОАО «НПО «Сатурн» принято решение:

- в перспективный кадровый резерв зачислять только при наличии у кандидатов квалификационной категории по бережливому производству не ниже «Зеленый пояс» или опыта проведения не менее 3-х проектов по «бережливому производству» в качестве пилота;

- использовать технологию ротации кадров путем стажировки кандидатов на руководящие должности в службе по развитию производственной системы на основании распоряжения управляющего директора от 15.11.2011 № 249 «О внедрении «Положения о присвоении квалификационных категорий по «бережливому производству» и доплатах».

11.13 Построения карьеры и формирования кадрового резерва ОАО «ОПК «ОБОРОНПРОМ»:

Система кадрового резерва, создаваемая ОАО «ОПК «ОБОРОНПРОМ» на всех предприятиях, входящих в Корпорацию, состоит из двух уровней. Она включает в себя работу с кадровым резервом самой Корпорации и кадровым резервом каждого из входящих в ОАО «ОПК «ОБОРОНПРОМ» предприятий.

Программа формирования кадрового резерва ОАО «ОПК «ОБОРОНПРОМ» инициирована генеральным директором корпорации и предназначена для отбора и внутрикорпоративной подготовки резервистов на ключевые управленческие позиции.

11.13.1 В кадровый резерв Корпорации попадают кандидаты высших уровней управления каждого предприятия. Впоследствии сотрудники, вошедшие в кадровый резерв Корпорации, будут рассматриваться в качестве кандидатов на руководящие должности Корпорации.

11.13.2 Программа по формированию кадрового резерва строится на основе принципов кадровой политики в Корпорации.

11.13.3 Требования к резервистам Корпорации:

- стремление освоить инструменты интеллектуальной работы,

- знание основ управленческой мысли,
- владение, как минимум, одним иностранным языком,
- знание лучшего мирового опыта и мировых стандартов управленческой работы,
- готовность к развитию,
- готовность к ротации (смена мест и функций в системе управления),
- способность принимать решения и брать ответственность за них на себя.

11.13.4 Отбор претендентов в кадровый резерв Корпорации из числа сотрудников предприятий проводится в ходе мероприятий Корпоративного университета ОАО «ОПК «ОБОРОНПРОМ» (в ходе проведения проектно-аналитических семинаров)

12 Организация оплаты и стимулирования труда, коллективное трудовое регулирование труда, материальная и не материальная мотивация.

Руководство предприятия формирует политику в вопросах организации оплаты труда на предприятии в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ, Коллективным договором ОАО «НПО «Сатурн» и локальными нормативными актами ОАО «НПО «Сатурн». Для обеспечения единой политики в организации оплаты труда и материальном стимулировании разработаны и действуют:

Системное положение об оплате труда, премировании и стимулировании персонала ОАО за производственные результаты;

- стандарты предприятия СТП 503.008 «Организация оплаты труда», СТП 503.060 «Нормирование труда. Порядок проведения работ», СТП 503.23.012 «Формирование фондов заработной платы подразделений. Порядок проведения работ»;

другие локальные распорядительные документы (положения, рекомендации, разъяснения, порядки, инструкции) по вопросам оплаты труда и материального стимулирования работников, нормирования труда, формирования и контроля использования ФЗП подразделений и предприятия в целом, реализации мероприятий по укреплению трудовой и производственной дисциплины, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

В целях:

- удержания квалифицированных работников на предприятии,
- привлечения специалистов на рабочие места,
- повышения производительности труда;
- увеличения объемов производства;
- повышения качества продукции (работ, услуг).

В ОАО «НПО «Сатурн» проводятся:

- анализ текущей ситуации по оплате труда (от категорий и групп до отдельных работников),
- проработка (рассмотрение) обращений цехов/корпусов по изменению уровня оплаты труда работников,

- разработка и внедрение применительно к конкретным условиям специальных и/или индивидуальных положений/решений об оплате труда отдельных категорий работников подразделений, обеспечивающих повышение мотивации работников на достижение поставленных целей.

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство и другие достижения в труде применяются следующие поощрения:

- присвоение звания «Ветеран труда» с вручением одноименного нагрудного знака и удостоверения;
- присвоение званий «Лучший по профессии», «Лучший руководитель»

ОАО «НПО «Сатурн» с вручением соответствующих удостоверений;

- награждение правительственными наградами, орденами, медалями, почетными грамотами, почетными званиями, в том числе Росвиакосмоса, губернатора области;
- награждение почетными грамотами ОАО «НПО «Сатурн»;
- награждение ценным подарком;
- выплата денежной премии;
- объявление благодарности.

Вышеуказанные поощрения за труд производятся в соответствии с действующими на предприятии: положениями и приказами управляющего директора.

Награждение правительственными наградами, орденами, медалями, почетными грамотами, почетными званиями производится соответствующими органами власти по представлению управляющего директора Общества;

Объявление благодарности Работнику производится руководителем

структурного подразделения (начальником цеха, корпуса, отдела и т.п.), в котором данный Работник трудится, либо вышестоящим руководителем по подчиненности (начальником управления, главным специалистом, директором завода, директором по направлению, главным инженером и т.п.) либо управляющим директором.

При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

13 Социальная политика, мероприятия, направленные на поддержание здорового образа жизни работников ОАО «НПО «Сатурн», молодёжная политика.

13.1 Погашение части процентов по ипотечным кредитам.

С целью создания условий для улучшения жилищного обеспечения работников предприятия разработано положение о порядке предоставления денежных средств работникам ОАО «НПО «Сатурн» на погашение части процентов (50% на срок не более 15 лет) по ипотечным кредитам, полученным в Банке ВТБ24 (ЗАО), для приобретения жилья. Действие положения распространяется на постоянных работников головного предприятия ОАО «НПО «Сатурн», представляющих ценность для предприятия в силу их высокого профессионализма, отношения к работе, приверженности интересам предприятия.

13.2 Положение о предоставлении работникам предприятия квартир.

С целью закрепления и дополнительной мотивации ключевых квалифицированных работников путем обеспечения жильем или качественного улучшения условий проживания в городе Рыбинске и в соответствии с кадровой политикой ОАО «НПО «Сатурн». Положение устанавливает порядок распределения и продажи на льготных условиях (в виде беспроцентной рассрочки платежа на срок до 180 месяцев) работникам ОАО «НПО «Сатурн» квартир, находящихся в собственности предприятия.

13.3 Дисконтная программа «Дисконтная карта Сатурн».

С целью социальной защищенности, нематериальной поддержки и организации качественного горячего питания для сотрудников НПО «Сатурн» реализуется проект «Дисконтная карта «Сатурн», позволяющий получать скидки в организациях розничной торговли и сферы услуг г. Рыбинска (магазины, аптеки, автозаправочные станции, турфирмы, спортивные клубы, школы раннего развития детей, салоны красоты и др.).

Дисконтная программа распространяется на сеть корпоративных столовых ОАО «НПО «Сатурн». Владелец дисконтной карты получает 50% скидку на комплексные обеды.

13.4 Строительство жилого поселка и базы отдыха Спас.

Строительство коттеджного поселка - это мотивационный проект, направленный на молодых перспективных работников компании, желающих улучшить свои жилищные условия. Земельные участки предоставляются работникам по себестоимости. В свою очередь предприятие берет на себя все затраты, связанные с созданием инфраструктуры поселка: строительство дорог, подведение воды, газа, электричества до участка, ограждение всего поселка, организация детских площадок, благоустройство территории. В проекте задействован корпоративный партнер - банк ВТБ, который выдает ипотечные кредиты работникам предприятия на приобретение земли, на оплату строительства и внутренний ремонт дома. НПО «Сатурн» со своей стороны будет являться поручителем перед банком и компенсировать в течение 10 лет половину процентов ипотечного кредита при условии, что данный работник будет работать весь этот период на предприятии.

13.5 Компенсация затрат за наем жилья иногородним специалистам. Производится компенсация затрат за наем жилья иногородним специалистам в сумме 2000 рублей по договорам найма жилья, заключенным на срок не более 1 года.

13.6 Проживание специалистов в жилом фонде предприятия.

С целью решения проблем по обеспечению ключевых специалистов предприятия жильем, временного размещения командированных специалистов на предприятие, временного размещения до 2-х недель молодых специалистов, принятых на НПО «Сатурн» после окончания ВУЗа на период поиска постоянного места жительства, организовано проживание в жилом фонде предприятия.

13.7 Программа оздоровления работников ОАО «НПО «Сатурн».

Основные направления программы:

13.7.1 Мероприятия по улучшению условий труда, направленные на сохранение здоровья работников;

13.7.2 Профилактическая работа по предупреждению заболеваний через здравпункты, поликлинику, городскую больницу № 6;

13.7.3 Оздоровление работников, занятых на работах с вредными и опасными производственными факторами, с использованием целевых средств ФСС;

13.7.4 Оздоровление детей работников предприятия;

13.7.5 Улучшение качества инфраструктуры медицинских учреждений, обслуживающих работников предприятия:

- ремонт здравпунктов;

приобретение дополнительного медицинского оборудования диагностическим службам поликлиники городской больницы № 6;

- финансирование проекта «Электронная запись на прием к врачу» в поликлинике городской больницы № 6.

13.8 Оказание материальной помощи работникам. Осуществляется согласно действующему на предприятии Положению.

Материальная помощь на предприятии оказывается:

13.8.1 малообеспеченным семьям, имеющим трех и более несовершеннолетних детей, в размере 8000 руб. один раз в год;

13.8.2 одному из родителей, имеющих детей-инвалидов до 18 лет, в размере 8000 руб. один раз в год;

13.8.3 родителям, чьи дети в текущем году идут в 1 класс;

13.8.4 в связи с постигшим работника стихийным бедствием, пожаром, хищением имущества;

13.8.5 на лечение работника предприятия и его несовершеннолетних детей;

13.8.6 в связи с увечьем, полученным работником на предприятии;

13.8.7 для проведения похорон в связи со смертью работника предприятия или его близких родственников, а также в случае смерти бывшего работника предприятия.

13.9 Организация камер хранения.

Для организации прохода на территорию предприятия работников ОАО «НПО «Сатурн» и сторонних организаций в целях соблюдения режима предприятия организована работа камер хранения в центральных проходных и проходных на ул. Фурманова.

13.10 Приобретение новогодних подарков для детей работников предприятия.

Предприятие оплачивает 50% стоимости подарка для каждого ребенка работника предприятия, оставшиеся 50 % стоимости подарка оплачивается за счет средств профсоюзной организации (только для работников, являющихся членами профсоюза).

13.11 Проведение Дня донора.

Организация на территории предприятия выездного Дня донора: составление графика проведения, списков работников, желающих сдать кровь. Работники станции переливания крови приезжают на территорию ОАО «НПО «Сатурн».

13.12 Совет молодежи ОАО «НПО «Сатурн».

С целью формирования у молодежи предприятия единого корпоративного духа, повышения уровня её приверженности предприятию и перспективным программам, за счет дополнительной возможности самореализации в спорте, творчестве, интеллектуальном и профессиональном развитии на предприятии действует Совет молодежи, объединяющий работающую молодежь в возрасте от 14 до 35 лет, взаимодействуя с ней через ответственных по работе с молодежью в подразделениях.

13.13 Спортивный центр ОАО «НПО «Сатурн».

С целью привлечения работников к занятию физкультурой, спортом и туризмом организованы Спартакиады работников и руководящих работников ОАО «НПО «Сатурн», направленных на оздоровление сотрудников предприятия и пропаганду здорового образа жизни.

13.14 Совет ветеранов ОАО «НПО «Сатурн».

С целью содействия в формировании положительного общественного мнения о деятельности НПО «Сатурн», содействия со стороны ветеранов в решении задач патриотического воспитания молодежи, решении социальных проблем, возникающих в жизни пенсионеров-ветеранов, улучшения их жизненного уровня, а также защиты прав и интересов ветеранов, ведет свою деятельность Совет ветеранов предприятия. Совет ветеранов всемерно способствует передаче накопленного ветеранами производственного и жизненного опыта, обеспечивая в трудовых коллективах внимательное и уважительное отношения к ветеранам.

13.15 ЯРО ООО «Союз машиностроителей России».

С марта 2011 года Ярославское региональное отделение «Союз машиностроителей России» возглавляет Управляющий директор ОАО «НПО «Сатурн» И.Н. Федоров. ЯРО «СоюзМаш России» входит в десятку лучших региональных отделений России по итогам рейтинга эффективности работы отделений.

13.16 НПФ «ВТБ «Пенсионный фонд».

С целью эффективного инвестирования накопительной части трудовой пенсии работников компании организована работа по их привлечению к участию в программах обязательного пенсионного страхования и негосударственного пенсионного обеспечения. Партнером предприятия является НПФ «ВТБ «Пенсионный фонд», с которым 15.01.2010 подписан меморандум о сотрудничестве (в рамках общей корпоративной программы с ОАО «Банк ВТБ»).

13.17 Поддержка работников предприятия в избирательных округах городского округа город Рыбинск.

С целью укрепления образа НПО «Сатурн», как социально ответственной компании, и защиты интересов предприятия через решения Муниципального Совета городского округа город Рыбинск, поддержки общественных, образовательных, социальных и других учреждений города, значимых мероприятий городского уровня, защиты интересов жителей - работников НПО «Сатурн», благоустройства территорий районов компактного проживания сотрудников предприятия организована деятельность депутатов Муниципального Совета - представителей от ОАО «НПО «Сатурн».

14 Аттестация рабочих мест. Обеспечение безопасных условий труда

14.1 Определение порядка учета занятости работников во вредных условиях труда, обоснованных размеров доплат за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда и расчета продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска/

14.2 Контроль и согласование списков профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на льготное пенсионное обеспечение в соответствии со Списками №1 и №2 производств, цехов и отделов, профессий и должностей утвержденными постановлением Кабинета министров СССР №10 от 26.01.1991 г.

15 Заключительные положения

15.1 Настоящая кадровая политика подлежит изменению в случае внесения изменений и дополнений в нормативные правовые акты РФ, в Программу кадровой политики открытого акционерного общества «Управляющая компания «Объединённая двигателестроительная корпорация», а также в

действующие на ОАО «НПО «Сатурн» организационно-распорядительные, нормативные, технические и другие документы.

15.2 Текущее управление реализацией Программы кадровой политики ОАО «НПО «Сатурн», организационное и информационно-аналитическое сопровождение осуществляет директор по персоналу ОАО «НПО «Сатурн».

15.3 Контроль за реализацией Программы кадровой политики ОАО «НПО

Директор по персоналу



А.В. Молчанюк