

ПОЛОЖЕНИЕ

о персонале акционерного общества

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение принято на основании статьи Устава Общества и в соответствии с действующим в Обществе Положением о порядке разработки и принятия локальных нормативных актов.

1.2. Положение определяет основные требования к формированию персонала Общества, разработке и осуществлению программ развития персонала, регулирует условия оплаты, порядок найма, продвижения по службе, аттестации, высвобождения персонала, вопросы формирования социального партнерства персонала и администрации.

2. ПОНЯТИЕ ПЕРСОНАЛА

2.1. Под персоналом в смысле настоящего Положения понимается совокупность лиц, осуществляющих трудовые функции на основе заключенного с акционерным Обществом трудового договора (контракта).

2.2. Не признаются входящими в состав персонала лица, осуществляющие выполнение работ (услуг) на основе гражданско-правового договора подряда либо иного соглашения, не подпадающего под трудовой договор (контракт).

3. ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ АДМИНИСТРАЦИИ И ПЕРСОНАЛА

3.1. Администрация акционерного Общества и персонал в качестве принципов своих взаимоотношений исходит из готовности персонала:

3.1.1. понимать стоящие перед Обществом проблемы, как стратегического характера, так и текущие;

3.1.2. чувствовать свою принадлежность к Обществу;

3.1.3. связывать личные интересы с интересами Общества;

3.1.4. полностью разделять и поддерживать выдвигаемые Обществом ценности и корпоративные интересы;

3.1.5. принимать ответственность и риск за дела Общества, экономические результаты его деятельности, успех и неудачи.

3.2. Предусмотренные п.3.1 настоящего Положения принципы имеют для персонала нравственное значение, и только в случаях, прямо указанных в настоящем Положении, – юридически обязательны для персонала.

3.3. Администрация вправе не принимать благоприятных для персонала мер, осуществление которых зависит согласно настоящему Положению от встречного исполнения персоналом указанных в п.3.1 принципов.

4. ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

4.1. Основным документом, определяющим на основе настоящего Положения взаимоотношения администрации и персонала является Программа развития персонала. Администрация обеспечивает разработку, утверждение и реализацию Программы в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.2. Программа развития персонала включает:

4.2.1. планирование обеспечения производства трудовыми ресурсами (с учетом необходимости пополнения и высвобождения работников);

4.2.2. отбор кадров, формирование электронного банка рынка труда;

4.2.3. порядок найма рабочей силы;

4.2.4. профориентацию и переподготовку кадров;

4.2.5. аттестацию кадров;

4.2.6. организацию продвижения работников по службе и ротацию персонала;

4.2.7. обеспечение гарантированности занятости;

4.2.8. организацию труда и стимулирование его оплаты;

4.2.9. правила поведения персонала и правила работы с ним;

4.2.10. социальное развитие персонала;

4.2.11. высвобождение персонала.

4.3. Составной частью Программы развития персонала является специальный раздел, регулирующий производственное, экономическое и социальное партнерство администрации и профсоюзных объединений.

5. КОНТРАКТНАЯ СИСТЕМА НАЙМА ПЕРСОНАЛА

5.1. Наем персонала осуществляется администрацией Общества в соответствии с действующим трудовым законодательством на базе использования двух правовых форм – контракта и трудового договора.

5.2. Применение контрактной формы является обязательным при найме руководящих, инженерно-технических работников и служащих, чьи служебные функции связаны с руководством другими работниками, управлением внутренними подразделениями, взаимоотношениями с персоналом других предприятий и организаций, если это связано с решением экономических (коммерческих) вопросов или с распоряжением имуществом Общества.

5.3. Во всех остальных случаях, не предусмотренных п.5.2 настоящего Положения, заключаются трудовые договоры.

6. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

6.1. Постоянное повышение квалификации – право и юридическая обязанность каждого работника. Каждый работник обязан постоянно повышать свою квалификацию. Обязанность
2 / 7

администрации – обеспечить каждому работнику Общества необходимые условия для поддержания и повышения уровня профессиональной квалификации.

6.2. В случае необходимости в интересах Общества перехода на новую продукцию, технологию, новые методы организации производства и управления администрация обязана предоставить всем работникам, которые вследствие указанных причин могут потерять работу, возможность подготовки и переподготовки.

6.3. Подготовка и переподготовка лиц, работающих по контракту, сопряжена с овладением работником специальными знаниями, требующими расходов, существенно превышающих обычно принятые, администрация и работник вправе согласовать условия о дополнительном привлечении средств работника.

7. ПРАВО ПЕРСОНАЛА НА ВЫБОР ФОРМ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

7.1. Если это позволяет производственный процесс, работники, обладающие необходимыми деловыми и профессиональными качествами, имеют право на организацию своего труда в свободном режиме.

7.2. Трудовые коллективы внутренних подразделений имеют право на организацию работы на принципах внутрипроизводственного (внутрифирменного) предпринимательства, осуществлять свою деятельность на основе коммерческого расчета либо в составе автономных партнерских групп.

8. ГАРАНТИРОВАННОСТЬ ЗАНЯТОСТИ ПЕРСОНАЛА

8.1. Администрация Общества обязуется обеспечить каждому работнику гарантии его занятости (сохранения работы) при условии выполнения работниками их обязательств и готовности повышать производительность и качество работы и соблюдения правил, предусмотренных п.3.1.2– 3.1.5, 6.1 настоящего Положения.

8.2. Для обеспечения этих обязанностей разрабатывается специальная программа занятости.

8.3. С целью обеспечения гарантий занятости и минимизации риска безработицы администрация Общества использует следующие методы:

8.3.1. периодическое прекращение найма новых работников, если производственная программа может быть обеспечена силами имеющегося персонала;

8.3.2. привлечение исключительно временных работников в периоды подъема экономической конъюнктуры и необходимости для Общества увеличения объема производства;

8.3.3. поддержание (за счет всего персонала) временной избыточности рабочей силы на предприятиях Общества;

8.3.4. маневрирование трудовыми ресурсами в рамках Общества, в том числе путем «горизонтального перемещения» (перевода работников);

8.3.5. применение системы переподготовки персонала, переквалификации работников;

8.3.6. временное сокращение рабочей недели в период ухудшения экономической конъюнктуры;

8.3.7. временное применение системы досрочных, внеочередных отпусков либо дополнительных отпусков с понижением размера оплаты за отпуск (или без такового);

8.3.8. досрочный выход работника на пенсию.

8.4. При досрочном выходе на пенсию по возрасту выплата пенсии производится за счет средств фонда социально-пенсионного обеспечения Общества в порядке и на условиях, определяемых в коллективном договоре и в Положении о фондах и резервах Общества.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ПЕРСОНАЛА

9.1. Администрация обеспечивает всему персоналу во время работы на предприятии Общества следующие дополнительные социальные гарантии:

9.1.1. дополнительный отпуск в связи с временной нетрудоспособностью;

9.1.2. выплату дополнительных сумм к установленному законом пособию по государственному социальному страхованию;

9.1.3. медицинское, санаторно-курортное и бытовое обслуживание.

9.1.4. дополнительную компенсацию в возмещении вреда, причиненного повреждением здоровья работника (семье работника – в случае смерти последнего);

9.1.5. по поддержанию (сохранению) здоровья работников (проведение за счет Общества обследования и оценки исходного качества здоровья и трудоспособности работника);

9.1.6. поддержание здоровья и выведение его в оптимальный режим саморегуляции в случае снижения качества здоровья работника во время работы или по обстоятельствам, не связанным с исполнением трудовых (служебных) функций (при условии, что причиной снижения качества здоровья не явились употребление алкоголя, наркотиков или иные вредные привычки), периодическое контрольное медицинское обследование работников.

9.2. Предусмотренные п.9.1. обязанности администрации наступают при условии действия персонала на принципах, предусмотренных п.3.1.1–3.1.5 настоящего Положения, и соблюдении п.6.1 настоящего Положения.

9.3. Работникам Общества, являющимся пенсионерами (независимо от вида назначенной пенсии), администрация обеспечивает дополнительные по отношению к действующему законодательству меры социального характера:

9.3.1. дополнительные начисления к получаемой пенсии;

9.3.2. меры, указанные в пп. 9.1.3 – 9.1.5 настоящего Положения.

9.4. Предусмотренные п.9.3 настоящего Положения обязанности администрации наступают при условии действия персонала на принципах, предусмотренных пп. 3.1.1 – 3.1.5 настоящего Положения.

9.5. Социальные гарантии, предусмотренные п.9.3. настоящего Положения, принимаются также к бывшим работникам Общества, уволившимся из Общества в связи с выходом на пенсию, при условии соблюдения ими в период работы требований п.9.2 настоящего Положения.

10. УЧАСТИЕ ПЕРСОНАЛА В ПРИБЫЛЯХ

- 10.1. В обществе формируется фонд участия персонала в прибылях в соответствии с условиями коллективного договора и правилами, предусмотренными Положением о фондах и резервах Общества.
- 10.2. Фонд участия в прибылях образуется за счет средств, вносимых Обществом и персоналом. Средства фонда учитываются на лицевых счетах, открываемых каждому члену персонала; при этом сумма взноса Общества распределяется между персоналом пропорционально заработной плате каждого из сотрудников.
- 10.3. Средства фонда участия в прибылях, причитающиеся персоналу, блокируются на лицевом счете каждого из работников Общества и могут быть получены (изъяты) работником не ранее трех лет с момента их начисления. Средства фонда используются путем их вложения: в акции и облигации самого Общества; в различные ценные бумаги других Обществ, в государственные долговые обязательства и др.
- 10.4. Доходы, получаемые от использования средств фонда участия в прибылях, подлежат выплате персоналу в качестве дивидендов пропорционально размеру трудового участия сотрудников; при этом размер минимального и максимального дивиденда в целом по Обществу не должен превышать соотношение 1:5.
- 10.5. Выплата дивидендов от использования средств фонда участия в прибылях производства по итогам финансового года. Для работающих по контрактам членов персонала может предусматриваться согласно условиям контракта метод «отложенного платежа», то есть с отсрочкой.
- 10.6. Участие персонала в прибылях является обязательным для всех сотрудников, работающих по контракту. Рядовые рабочие и служащие участвуют в прибылях исключительно на добровольной основе, заключая персонально в каждом отдельном случае с администрацией Общества контракт об участии в прибылях.
- 10.7. Программа (план) участия в прибылях (доходах) разрабатывается с непосредственным участием персонала и включается в качестве составной части в коллективный договор.
- 10.8. Работники, участвующие в прибылях, наряду с Обществом разделяют (в соответствии с п.3.1.5 настоящего Положения) риск убытков от неблагоприятных результатов производственно-хозяйственной и коммерческой деятельности Общества и не вправе отказаться от соответствующих компенсационных выплат Обществу.
- 10.9. В случае временных финансовых затруднений и в целях предотвращения в дальнейшем наступления для Общества существенных убытков администрация и представители (комитет) персонала согласовывают размер зарплаты (но не ниже установленного законом минимума), ограничение размера заработной платы ниже базовой, а также размера дивидендов на капитал, выплачиваемых работникам из фонда участия в прибылях (см. п.10.4 настоящего Положения); ни одна из сторон не вправе отказаться от согласования указанных ограничений. В случае реального наступления указанных выше убытков часть их в размере, согласованном сторонами, возмещается за счет причитающихся к выплате персоналу дивидендов на капитал или капитализированной суммы на лицевом счете работника.
- 10.10. Все вопросы, связанные с формированием фонда участия персонала в прибылях, в частности, определения размеров взносов, порядка и размера выплаты дивидендов, решаются Советом директоров Общества по согласованию с персоналом.

11. АДМИНИСТРАЦИЯ, ПЕРСОНАЛ И ПРОФСОЮЗ

11.1. Администрация Общества, персонал и профсоюз действует в целом на принципе партнерства между администрацией Общества и персоналом.

11.2. Администрация Общества признает законное право профсоюзов на представление персонала в управлении Общества, на учет их самостоятельных интересов в производственной, экономической и социальной деятельности Общества. Профсоюз является активным партнером администрации в разработке и реализации любых производственных, экономических и социальных программ и программы развития персонала, которые утверждаются совместным решением администрации профсоюза.

11.3. Представитель профсоюза является полноправным членом Совета директоров Общества; он наделяется всеми правами, принадлежащими члену Совета директоров (применяется при наличии соответствующей записи в Уставе Общества).

11.4. Взаимные обязательства администрации Общества и профсоюза по экономическому партнерству могут включать в ответ на обязательства профсоюза ограничить («заморозить») рост заработной платы, временно прекратить (ограничить) выплату дивидендов на доходы от капитала, содержащегося в фонде участия в прибылях, инвестировать определенные суммы в развитие производства для поддержания гарантированной занятости персонала, бесплатно (или с частичной оплатой) распределять акции среди персонала при увеличении Уставного фонда Общества, оплачивать временно избыточную рабочую силу на предприятиях Общества и т.д.

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ АДМИНИСТРАЦИИ И ПЕРСОНАЛА

12.1. Необеспечение со стороны администрации прав персонала в части, предусмотренной пп.6.1, 8.1, 9 настоящего Положения, дают право работнику на досрочное расторжение контракта (трудового договора) с выплатой работнику неустойки в размере 3-кратной месячной заработной платы.

12.2. Невыполнение персоналом обязанностей, предусмотренных п.6.1 настоящего Положения, дает право администрации Общества в порядке, предусмотренном законодательством, досрочно расторгнуть контракт (с одновременным применением санкций, определенных контрактом) или трудовой договор.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Предусмотренные настоящим Положением правила являются юридически обязательными как для администрации Общества (работодателя), так и для работников Общества – персонала.

13.2. При заключении трудового договора (контракта) в качестве обязательного элемента включается условие о том, что работник принимает правила настоящего Положения в качестве неотъемлемой составной части трудового договора (контракта) и, следовательно, во всем, что непосредственно не предусмотрено в трудовом договоре (контракте), стороны руководствуются настоящим Положением.

13.3. Наличие правил, предусмотренных п.13.1 настоящего Положения не лишает персонал и администрацию Общества права урегулировать в трудовом договоре (контракте) условия своих взаимоотношений иначе, чем предусмотрено настоящим Положением; при этом включение в

трудоустройство (контракт) правил, ухудшающих положение работника по сравнению с нормами, предусмотренными настоящим Положением, не допускается.