



Государственное унитарное предприятие Республики Башкортостан «Салаватводоканал»

Политика ГУП РБ «Салаватводоканал» в области управления персоналом направлена на формирование профессиональной команды специалистов, способных выполнять поставленные перед ними задачи, а также на построение эффективной системы управления персоналом, основанной на принципах ответственности и мотивации. Цель - создать условия для реализации работниками предприятия своего потенциала, способствовать профессиональному росту работников и развитию предприятия.

Мы обязуемся в целях создания благоприятных условий труда, защиты прав и интересов работников:

- осуществлять регулирование трудовых отношений в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;
- разрабатывать и выполнять все локальные нормативные акты и правила в соответствии с принципом предоставления равных возможностей, и недопустимости дискриминации по какому - либо признаку;
- доводить до сведения всех работников, цели и задачи Предприятия, чтобы каждый работник понимал, куда движется Предприятие в своем развитии и каковы его требования к работникам и ожидания от них;
- обеспечивать безопасные и комфортные условия труда.

Мы обязуемся в целях обеспечения достойного уровня жизни и повышения социальной защиты персонала:

- сохранять социальную политику, направленную повышение престижности работы на Предприятии и обеспечивающую:
- медицинское обслуживание;
- материальную поддержку;
- дополнительные оплачиваемые отпуска;
- организацию отдыха работников и членов их семей;
- развитие физической культуры и спорта, пропаганду здорового образа жизни;
- развивать корпоративную культуру таким образом, чтобы качество и эффективность работы на каждом рабочем месте стали основной ценностью и предметом гордости каждого работника Предприятия.

ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



Мы обязуемся в целях развития кадрового потенциала:

- проводить мероприятия по поддержке вновь принятых работников для максимально быстрой адаптации и своевременного обеспечения их всем необходимым для полноценного выполнения обязанностей;
- обеспечивать развитие системы преемственности с целью сохранения и передачи опыта и знаний от старшего поколения младшему;
- развивать системный подход к подготовке и повышению квалификации на всех уровнях, стимулировать работников к самообразованию, к достижению и поддержанию высокого уровня профессионализма;
- отдавать предпочтение «внутренним» кандидатам при замещении вакансий, расширяя тем самым возможности для карьерного роста работников предприятия, в том числе молодых специалистов.

Мы обязуемся в целях обеспечения достойного уровня оплаты труда:

- поддерживать эффективную систему общего вознаграждения и набор дополнительных льгот с целью привлечь, удержать и мотивировать работников;
- применять систему дополнительного материального и нематериального стимулирования;
- развивать систему наград и поощрений за добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей, безупречную работу, улучшение качества оказываемых Предприятием услуг и другие достижения в работе.

И.о. директора предприятия



А.Г.Иванов
август 2020 г.