

ПЛАН ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ

РЕСУРСИ

на

„В и К“ ООД, гр. Перник

Дата: 20.06.2017 г.

Гр. Перник

ПРИЛОЖЕНИЕ XI ПЛАН ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ НА ОПЕРАТОРА

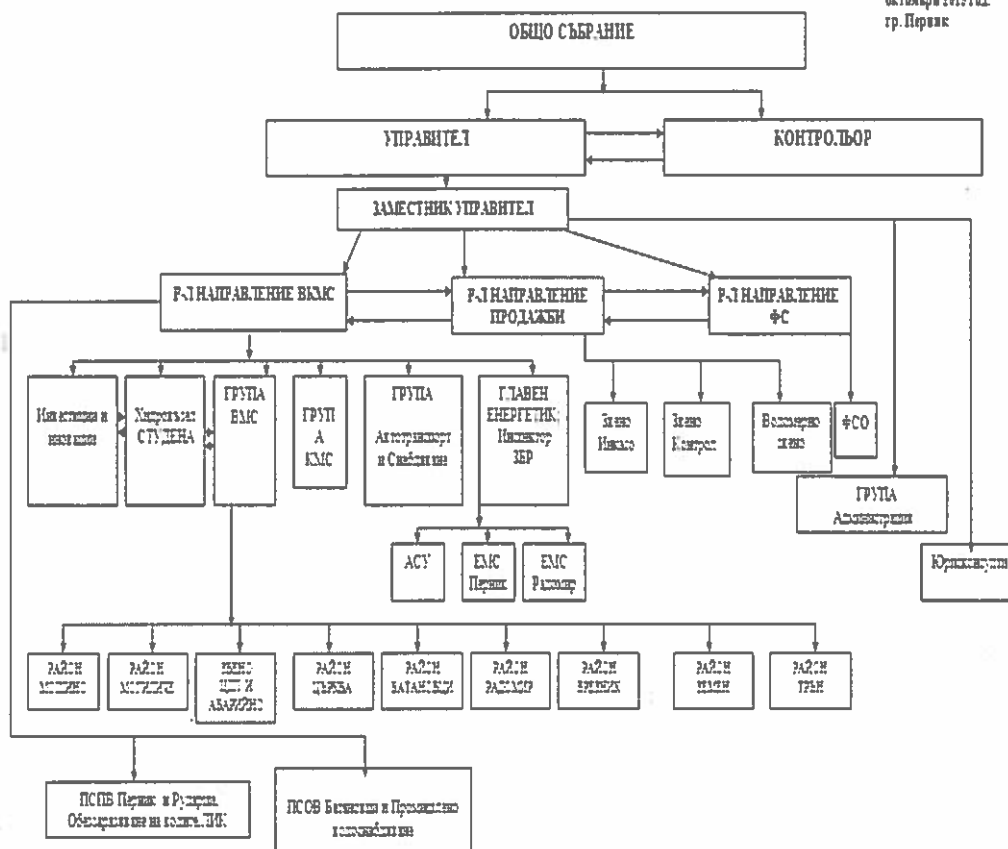
СЪДЪРЖАНИЕ

1.	План за управление на човешки ресурси на „В и К“ ООД, гр. Перник	Стр. 1/6
1.1.	Организационна структура	Стр. 2/6
1.2.	Брой на служителите и разпределението им в организационна структура на дружеството	Стр. 3/6
1.3.	Социална политика на дружеството	Стр. 4/6
1.4.	Политика за повишаване на квалификацията на служителите	Стр. 5/6
2.	Оценка на нуждите	Стр. 5/6
3.	Стратегия за управление и развитие на човешките ресурси	Стр. 6/6

1.1. Организационна структура

СТРУКТУРА НА „ВОДОСНАБДЯВАНЕ И КАНАЛИЗАЦИЯ“ ООД гр. ПЕРНИК

ОДОБРИЛ
УПРАВИТЕЛ:
инж. Н. Витанов
октомври 2015 год.
гр. Перник



В дружеството подразделенията са разделени в направления в които влизат съответните групи, звена и райони. Експлоатационните райони са подчинени на ръководител група „Водопроводни мрежи и съоръжения“. Група „Водопроводни мрежи и съоръжения“, група „Канализационни мрежи и съоръжения“ Пречиствателните станции за питейна и отпадна вода, ХВ „Студена“, група „Автотранспорт и снабдяване“, група „Инвестиции и иновации“ и Главен енергетик са подчинени на ръководител направление „Водопроводни и канализационни мрежи и съоръжения“. Звената „Инкасо“, „Контрол“ и „Водомерно“ са на пряко подчинение на направление „Продажби“. Останалите групи са подчинени на зам. управителя. Самите функции и място на отделните направления, групи и звена са представени в орнитограмата.

1.2. Брой на служителите и разпределението им в организационна структура на дружеството

Обща численост на персонала по щатно разписание за 2017 г.	353
Лица по договори за управление и контрол	2
Висши служители и ръководители	20
Аналитични специалисти	15
Техници и други приложни специалисти	58
Административен персонал	76
Квалифицирани производств. работници	126
Оператори на машини и съоръжения	49
Професии, неизискващи специална квалификация	7

Подбора на специалисти, работещи в отделните звена и групи се прави съгласно изискванията на съответната длъжностна характеристика за определена длъжност, като се има предвид образованието, трудовия стаж, квалификацията и др. на съответния кандидат.

Дружеството има сключен колективен трудов договор от 01.06.2016 година със Синдикалните организации във ” В и К” – ООД - Перник.

Работодателят и синдикатите имат за цел, чрез този договор да уредят трудовите и осигурителни отношения в Дружеството, като насочат своите усилия към съгласуване на интересите си, добронамерено уреждане на възникналите спорове и предотвратяване на трудови конфликти.

Целта на този договор е страните взаимно да си съдействат за осигуряване на възможно по-високоэффективна производствено стопанска дейност за реализиране на програмата за развитие на Дружеството

1.3. Социална политика на дружеството

Социалните приоритети за дружеството са :

1. Осигурява се справедливо и адекватно заплащане на труда на заетите в дружеството;
2. Осигурява се обучение, квалификация и преквалификация на персонала.
3. Изградена и осъществена е система от мерки за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и превенция на професионалните рискове Съгласно чл.43, ал. 1 от сключеният 01.06.2016 г. КТД, разчетените средства, предназначени за задоволяване потребностите от социален характер на работещите в Дружеството, са в размер на 15% от начислените средства за работна заплата.

На основание чл.44 ал.1 от КТД, редът за разпределение и ползване на средствата на СБКО, се определя съгласно решение на делегатското събрание на колектива, в съответствие с чл.293 от КТ , именно за :

1. За поевтиняване на храната – не по-малко от 4.00 /четири/ лв. за отработен ден и за дните на платен отпуск.
2. За поевтиняване на транспортните средства – 50 % от сумата за двупосочен билет, за всеки отработен ден, но не повече от 40 лв. месечно.
3. При ползване на платен текущ годишен отпуск за възстановяване на работоспособността – еднократно в рамките на една календарна година, работниците и служителите получават сума в размер на 50 /петдесет/ лв.
4. Организиране на мероприятия, свързани с професионалния празник на Дружеството -22 март – Международен ден на водата;
3. За отпразнуване на Коледа и Великден;
4. Задоволяване на други социално- битови и културни потребности, както следва:
 - осигуряване на работно облекло и обувки;
 - еднократни помощи за членовете на трудовия колектив и техните семейства;
 - спортно –масова и културна дейност;
 - допълнителни стимули, свързани с официални и професионални празници.

Работодателят осигурява здравословни и безопасни условия на труд като сключва за всички работни места застраховка за риска „Трудова злополука“ (чл.27 от КТД) , а така също осигурява тонизиращи напитки и подкрепителни закуски на работниците, участващи в отстраняване на тежки аварии (чл.44 ал.1 т. 9 от КТД).

Работодателят осигурява периодични профилактични прегледи на всички работници и служители в Дружеството (чл.34 от КТД).

1.4. Политика за повишаване на квалификацията на служителите

В дружеството няма определена политика за повишаване на квалификацията на служителите.

С оглед повишаване квалификацията на работниците и служителите и подобряване условията на труд, Дружеството работи в следните направления:

1. Провеждат се въвеждащи обучения на новопостъпилите работници и служители, като се запознават с Колективния трудов договор, Правилника за вътрешния трудов ред, Правилата за здраве и безопасност, Противопожарни инструкции и всички вътрешно-фирмени правилници, наредби и инструкции регламентиращи дейността, безопасността и здравето при работа.
2. Изпращат се работници и служители на организирани външни курсове и семинари касаещи дейността на дружеството свързани със събираемостта на просрочени вземания, по диспечерските системи за водоснабдителни обекти с комбинирано използване на УКВ, GSM и интернет, практически семинари по ЗОП, счетоводни семинари.
3. Организират се обучения от оторизирани организации на химици, лаборанти, микробиолози и пробовземачи относно изпитване и/или пробовземане, участия в семинари, симпозиуми и други мероприятия на фирмите-производители на притежаваните от лабораторията средства за измерване и запознаване с новите достижения в областта на измервателната техника.
4. Ежегодно провеждане на обучение и полагане на изпит на служители, съгласно „Правилник за безопасността на труда при експлоатацията на електрическите уредби и съоръжения“.

2. Оценка на нуждите

Установяване на потребностите от човешки ресурси е основен елемент на тяхното планиране. То обхваща определянето на количествените и качествени параметри на работната сила, необходима на дружеството, за да реализира своите цели.

Във Дружеството има утвърдено щатно разписание, във което за всяко звено и експлоатационен район са посочени колко хора са необходими за всяка длъжност, от каква професия и с каква квалификационна степен на образование. Щатното разписание отразява потребностите на дружеството от човешки ресурс за даден период от време.

3. Стратегия за управление и развитие на човешките ресурси

Стратегическото управление на човешките ресурси се основава на икономическите, производствените и технологичните цели на дружеството в дългосрочна перспектива. То представлява въвеждане на стратегии и изпълнение на мисията на дружеството и постигане на по-добри резултати, посредством задоволяване на нуждите, свързани с персонала.

Стратегиите за управление на човешките ресурси, които ще се прилагат в дружеството са:

Стратегия за повишаване капацитета на служителите, чрез провеждане на обучения за придобиване на нови знания и усъвършенстване на съществуващите знания на персонала, придобиване на ключови компетентности – умение за водене на разговори с клиенти, умение за решаване на конфликти и др.

Стратегия за подбор при назначаване на нови служители, които имат компетенции и способности, от които дружеството се нуждае за в бъдеще. Да се осигури възможност на учащи се в висши учебни заведения да работят като стажанти в дружеството, за да се подберат необходимите бъдещи специалисти за изпълнение целите на дружеството.

Да се въведе система за стимулиране на персонала, включваща бонуси за постигнати резултати, извършване на атестация на персонала и разгласяване на резултатите.

Осигуряване на йерархическо израстване на служителите при постигане на определени резултати и достигане до определен стаж, като се разработят критерии и показатели за кариерно израстване.

Утвърден:

..... (подпис и печат)
(г-ж И. Витанов – Управител „В и К“ ООД – гр.
Перник)

Съгласуван и
одобрен

..... (подпис и печат)
(Ирена Соколова – Председател на Асоциация
по В и К- гр. Перник)