

**ОБЩЕРОССИЙСКАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«РОССИЙСКИЙ КРАСНЫЙ КРЕСТ»**

УТВЕРЖДЕНО
Решением
Правления
Общероссийской общественной организации
«Российский Красный Крест»
от «13» октября 2021 года
(Протокол № 12/12)

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА
Общероссийской общественной организации «Российский Красный Крест»

Москва
2021

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Кадровая политика Общероссийской общественной организации «Российский Красный Крест» (далее РКК) разработана в соответствии с Уставом РКК и определяет цели, задачи, принципы и методы их реализации в области обеспечения РКК кадрами, направлена на обеспечение партнерских взаимоотношений между сотрудниками и организацией, мотивацию сотрудников к длительной и эффективной работе в РКК.

1.2. Кадровая политика – целостная, стратегически ориентированная политика работы с сотрудниками Общероссийской общественной организации «Российский Красный Крест» (далее РКК), в том числе сотрудников Центрального аппарата РКК, аппаратов региональных и местных отделений РКК.

1.3. Внесение изменений в настоящую Политику осуществляется по результатам мониторинга кадрового состава, результатам работы системы управления персоналом РКК.

2. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

2.1. Основной целью Кадровой политики РКК является повышение эффективности управления персоналом путем создания эффективной системы управления сотрудниками РКК.

2.2. Основные задачи кадровой политики РКК:

2.2.1. повышение результативности и обеспечение эффективного использования возможностей и потенциала персонала, оптимизация кадрового состава;

2.2.2. обучение и развитие, планирование кадрового потенциала;

2.2.3. создание эффективной системы общего вознаграждения, мотивации и стимулирования персонала;

2.2.4. формирование и укрепление корпоративной культуры РКК;

2.2.5. организация систем управления персоналом и оценки ключевых показателей эффективности деятельности.

3. ПОВЫШЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ВОЗМОЖНОСТЕЙ И ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА, ОПТИМИЗАЦИЯ КАДРОВОГО СОСТАВА

3.1. Принципиально важным для обеспечения успешного развития РКК, достижения стратегических целей является эффективное управление результативностью работы на всех уровнях: от отдельного сотрудника до РКК в целом. Для этого в Организации:

3.1.1. регулярно доводятся до сведения всех сотрудников основные цели и задачи РКК для того, чтобы каждый сотрудник понимал направление развития РКК и каковы ее требования к сотрудникам и ожидания от них;

3.1.2. развивается система оценки сотрудников с целью сделать такую систему более объективной и информативной, использовать весь арсенал признанных в мировой практике методов и подходов к оценке, адаптированных к потребностям РКК;

3.1.3. выстраивается прозрачная система использования результатов оценки, определения их влияния на карьерный рост, решения о ротации и перемещениях, определение потребности в обучении и развитии;

3.1.4. отслеживаются внешние и внутренние изменения, своевременно вносятся необходимые корректировки в управление результативностью, показатели и поставленные цели.

3.2. Важнейшим фактором выполнения требований РКК в области повышения результативности являются ежедневные действия и кадровые решения руководящих и исполнительных органов РКК, подтверждающие, что только профессионализм, достижение

стабильно высоких результатов и демонстрация приверженности основополагающим принципам Международного Движения Красного Креста и Красного Полумесяца, а также соблюдение высочайших моральных этических стандартов, принятых в Организации являются необходимыми условиями и гарантиями профессионального роста и продвижения.

3.3. Оптимизация кадрового состава предполагает осуществление ротаций сотрудников как внутренних, то есть осуществление должностных перемещений сотрудников внутри организации, так и внешних, то есть подбор эффективных сотрудников, соответствующих по своим качествам и профессиональным компетенциям тем требованиям, которые предъявляются к сотруднику на конкретном рабочем месте или должности.

3.4. Оценка профессионального уровня и качества выполнения функциональных обязанностей сотрудников проводится в соответствии с разработанной и утвержденной должностной инструкцией. При оценке сотрудников наряду с достигнутыми результатами учитывается и приверженность сотрудников основополагающим принципам Международного Движения Красного Креста и Красного Полумесяца, а также соблюдение высочайших моральных этических стандартов, принятых в Организации.

3.5. Реализация принципа профессионализма и личностных компетенций осуществляется через процесс поиска и подбора персонала на конкурсной основе. Заключение о соответствии знаний, навыков, опыта, деловых и личных качеств кандидата требованиям должности, соответствие кандидата корпоративной культуре организации доводится до сведения руководителя и является решающим при приеме на работу в организацию.

4. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО ОПТИМИЗАЦИИ КАДРОВОГО СОСТАВА РКК:

4.1. В целях организации работы по оптимизации кадрового состава РКК:

4.1.1. определяется необходимый и достаточный количественный состав подразделений, исходя из функциональных задач и объема выполняемых работ, оптимально спроектированная организационная структура. Основой прогнозирования потребности в персонале являются цели и задачи, стоящие перед РКК в определенный период времени, ситуация на рынке труда и результаты мониторинга персонала.

4.1.2. определяются квалификационные требования к конкретным должностям, которые закрепляются в должностной инструкции.

4.1.3. осуществляется поиск и подбор персонала на вакантные должности в соответствии с требованиями к уровню квалификации и профессиональной компетенции кандидатов, к их личностным, профессионально важным психологическим и социальным качествам. Подбор осуществляется как из внешних, так и из внутренних источников.

4.1.4. отбор на вакантные должности производится на основе конкурса. Условия конкурса устанавливаются отдельно для каждой категории работников по согласованию с руководителями структурных подразделений. Конкурс проводится на основе открытости условий его проведения и объективности отбора и результатов.

4.1.5. правовое регулирование социально-трудовых отношений в организации реализуется в соответствии с трудовым законодательством. При найме работников соблюдаются требования Трудового кодекса РФ, устанавливается испытательный срок. Существующая упорядоченная система кадрового документооборота организации отвечает всем требованиям законодательства и позволяет четко регламентировать взаимоотношения работодателя и сотрудника, права и обязанности сторон трудовых отношений, создавать организационно-правовые основы трудовых отношений, разрешать трудовые споры, а также документально

закреплять единые принципы корпоративных отношений, что является одним из центральных элементов правового обеспечения деятельности Компании и профилактикой рисков, связанных с проверками государственных контрольно-надзорных органов.

4.1.6. все сотрудники, вновь принимаемые в организацию, проходят процедуру введения в должность.

5. ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ, ПЛАНИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

5.1. Высокий уровень профессиональных компетенций сотрудников РКК должен поддерживаться и развиваться в системе постоянного обучения и повышения квалификации. Основной упор в данном процессе делается на внутреннее обучение, которое может выступать в разнообразных формах: обучение на рабочем месте, наставничество, семинары и тренинги. Стремление сотрудников к повышению квалификации поддерживается и стимулируется руководством структурных подразделений РКК и руководством РКК в целом.

5.2. Для определения потребности в обучении организация регулярно проводит мониторинг потребности в обучении через опрос руководителей.

5.3. Обучение планируется и проводится с целью подготовки персонала к решению стоящих перед РКК задач и повышения профессионального уровня персонала.

5.4. РКК придает большое значение обучению и развитию добровольцев (волонтеров), оказывает им поддержку во время работы.

5.5. В целях обеспечения необходимого количественного и качественного резерва для занятия управленческих должностей различных уровней, в организации осуществляется управление и планирование преемственности, включающее в себя:

5.5.1. определение качеств и компетенций кандидатов на руководящие должности;

5.5.2. выявление сотрудников с необходимыми компетенциями и высоким лидерским потенциалом, их всестороннюю оценку;

5.5.3. составление индивидуальных программ развития для этих сотрудников, включающих обучение, стажировки, ротацию, назначение наставника и т.д.;

5.5.4. избрание (назначение) на руководящие должности на основании результативности, опыте, продемонстрированном потенциале сотрудника.

6. СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ ОБЩЕГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ, МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

6.1. РКК стремится создать эффективную систему общего вознаграждения, целью которой привлечь, удержать и мотивировать сотрудников, чья квалификация и результативность обеспечат РКК достижение, стоящих перед ним целей.

6.2. Система мотивации сотрудников РКК, сочетающая в себе материальное и нематериальное стимулирование, направлена на привлечение и удержание квалифицированного персонала, повышение заинтересованности сотрудников в результатах труда.

6.3. Задача функционирования системы мотивации и стимулирования персонала состоит в обеспечении прямой и стабильной заинтересованности каждого работника организации в достижении планируемой результативности личной трудовой деятельности и коллективных результатов труда, а по возможности и в улучшении результатов по сравнению с планируемыми.

6.4. Базовым компонентом системы мотивации и стимулирования сотрудников организации является механизм материального вознаграждения, обеспечивающий взаимосвязь

оплаты и результатов труда. Основным принципом материального вознаграждения – равная оплата равного труда, что означает одинаковый уровень заработных плат у работников, занимающих одинаковые по сложности и значимости должности и показывающих равные уровни результативности деятельности.

7. ФОРМИРОВАНИЕ И УКРЕПЛЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

7.1. Укрепление корпоративной культуры проводится через мероприятия, направленные на воспитание у сотрудников РКК чувства общности, принадлежности к организации, лояльности и надежности в работе. Создание положительного имиджа как внутри РКК, так и извне будет способствовать созданию положительной социально-психологической атмосферы в коллективе Организации. Пропаганда принципов Международного Движения Красного Креста и Красного Полумесяца и высочайших моральных этических стандартов являются неотъемлемой частью корпоративной культуры РКК.

7.2. Основой исполнительности является организационный порядок в РКК, безусловное выполнение всеми сотрудниками своих должностных обязанностей, неукоснительное соблюдение трудовой дисциплины, требовательность руководителей к подчиненным, безусловное выполнение подчиненными распоряжений, указаний, рабочих заданий.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Утверждение Политики, внесение изменений и дополнений в нее, а также признание ее утратившей в силу осуществляется решением Правления РКК.

8.2. Если в результате изменения законодательства, норм и требований, а также Устава РКК и иных внутренних документов отдельные статьи Политики вступают с ними в противоречие, то настоящая Политика применяется в части, не противоречащей законодательству, нормам и требованиям, а также внутренним документам Общества.

8.3. Настоящая Политика вступает в силу с даты ее утверждения.