



ПРОГРАМА

за развитие на кадрите чрез обучение на млади специалисти от ВУЗ в системата на ДП НКЖИ

Програмата е част от стратегията за управление на човешките ресурси в системата на Държавно предприятие „Национална компания железопътна инфраструктура” (ДП НКЖИ).

I. ЦЕЛИ НА ПРОГРАМАТА:

1. Реализиране на стратегическите цели на Предприятието чрез осигуряване на кадрови потенциал;
2. Осигуряване на приемственост и кадрови капацитет на ДП НКЖИ чрез стимулиране на младите специалисти - набиране на образовани и професионално обучени кадри, и максимално използване и предаване на натрупания опит и практическите познания на утвърдените специалисти в системата на ДП НКЖИ, на които им предстои пенсиониране.

II. ЕТАПИ НА РЕАЛИЗАЦИЯ:

1. Анализ на структурата на персонала по образование, квалификация и възраст;
2. Определяне на потребностите от млади специалисти с висше образование - по професии и работни места чрез анализ на състоянието и информация за предстоящо пенсиониране на утвърдени специалисти, чийто опит следва да се предаде;
3. Обобщаване на потребностите по длъжности и работни места.

III. ЦЕЛЕВА ГРУПА:

Специалисти, кандидатстващи по програмата за длъжности в системата на ДП НКЖИ:

1. с висше образование без трудов стаж и професионален опит;
2. семестриално завършили;
3. последен семестър на обучение.

IV. ПАРАМЕТРИ И МЕХАНИЗЪМ ЗА ПРИЛАГАНЕ НА ПРОГРАМАТА:

1. Параметри:

- 1.1. Временно разписание на длъжностите със срок до 6 месеца;
- 1.2. Трудов договор:
 - *Период*: до 6 месеца със срок на изпитване по чл.70 от Кодекса на труда (КТ) в полза на работодателя за целия период;
 - *Работно време* - на 8 часов работен ден за специалистите с висше образование и семестриално завършилите, и на 4 часов работен ден за студентите последен семестър на обучение.
- 1.3. Основна заплата - минимална за длъжността по съответните Таблици със заплати в ДП НКЖИ;
- 1.4. Индивидуална програма на специалиста за неговото въвеждане и обучение на работното място.

1.5. Атестационна оценка за трудовото му представяне от прекия ръководител.

1.6. При възможност и при добра атестационна оценка - предложение за работа на специалиста след изтичане на изпитателния срок.

2. Механизъм за назначаване и оценка на специалиста:

2.1. Кандидатът заявява писмено желание и мотиви за работа в системата на ДП НКЖИ и представя документи и подробна информация за завършено образование, придобита образователно-квалификационна степен (ОКС) на висшето образование (CV и копия от дипломи, уверения и други документи, удостоверяващи допълнителни квалификации или правоспособност).

2.2. Прекият ръководител дава писмено становище за приемане на специалиста и прави предложение за опитни специалисти (ментори), които ще обучават лицето. По преценка на прекия ръководител работата на специалиста може да се разпредели на ротационен принцип, като обхваща няколко работни места в рамките на поделението.

2.3. Одобряване на временно разписание на длъжностите с период до 6 календарни месеца.

2.4. Сключване на срочен трудов договор за срок до 6 месеца с кандидата по условията на чл.70 от КТ.

2.5. Със сключване на договора менторите изготвят индивидуална програма, а в края на периода прекият ръководител изготвя атестационна оценка върху цялостното трудово представяне.

2.6. Предложение от прекия ръководител до директора на поделението или Генералния директор на ДП „НК ЖИ“ за назначаване на специалиста (при наличие на свободно работно място и съобразно получената атестационна оценка) или за освобождаването му.

V. РЕСУРСИ НА ПРОГРАМАТА И ИЗТОЧНИЦИ НА ФИНАНСИРАНЕ

1. Вътрешен ресурс - при минимални разходи по временен щат със срок до 6 месеца и допълнително възнаграждение на ментора от 10% от основната заплата за периода на обучение.

2. Сключване на договори по места с Бюрата по труда (БТ) към Агенцията по заетостта за ползване на Програми за млади специалисти на Министерство на труда и социалната политика с осигуряване на средства за възнаграждения и осигуровки от БТ.

VI. ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ

Крайната цел на програмата е повишаване ефективността от използване на човешкия капитал в условията на оптимизиране на ресурсите на Предприятието. В резултат от изпълнението на набелязаните параметри и етапи на програмата ще се реализират възможностите за ефективна професионална реализация при осигурена приемственост на специалисти и повишаване на квалификацията и качеството на работната сила и ще подобри възрастовата структура на Предприятието.

Програмата е приета на заседание на Управителния съвет на ДП НКЖИ с Решение по Протокол № 34-11/14 г. от 25.11.2014 г.