



Филиал №5
«Гродненский комбинат строительных материалов»
ОАО «Красносельскстройматериалы»



КЛЯТВА МОЛОДОГО РАБОЧЕГО (СПЕЦИАЛИСТА)

Мы, молодые рабочие и специалисты перед лицом администрации обещаем быть:

- ✓ преданными делу комбината и отдавать свои силы и знания на благо коллектива;
- ✓ обещаем беречь и преумножать трудовые традиции коллектива;
- ✓ совершенствовать свое профессиональное мастерство;
- ✓ повышать образовательный и культурный уровень;
- ✓ уважать своих коллег по работе;
- ✓ стать настоящим мастером своего дела;
- ✓ принимать активное участие в жизни комбината.

О предприятии

Филиал №5 «Гродненский комбинат строительных материалов» начинает свою историю с февраля 1950 года, когда на базе трех заводов (кирпичного, известкового и изразцово-плиточного) был создан Гродненский комбинат строительных материалов. В 1969г. комбинат одним из первых в стране освоил выпуск газосиликатных блоков с применением вибротехнологии и на долгие годы стал базовым предприятием для всесоюзного научно-исследовательского института стройматериалов и конструкций и ведущим предприятием отрасли.



В 1995г. комбинат был преобразован в открытое акционерное общество, с 31 августа 2013г. стал филиалом №5 ОАО «Красносельскстройматериалы».

Сегодня комбинат специализируется на выпуске изделий для жилищного строительства из ячеистого бетона, кирпича силикатного. В 2006 году введена в эксплуатацию линии по производству изделий из ячеистых бетонов на оборудовании немецкой фирмы «Wehrhahn». Новые стеновые блоки 1-й категории, произведенные на линии немецкого производства, характеризуются высокой точностью геометрических размеров изделий.

В 2016г. на филиале освоен выпуск лицевого кирпича на прессе немецкого производства «LASCO».

План выпуска строительных материалов на 2018г.: блоки из ячеистого бетона – 189 000 м. куб.; кирпич силикатный – 26 900 тыс. штук условного кирпича.

В объеме производства промышленной продукции ОАО «Красносельскстройматериалы», продукция выпускаемая на филиале №5 «Гродненский КСМ» составляет 6,5%.

Первые дни и месяцы работы молодого специалиста

Первое время за любым новичком в коллективе пристально наблюдают

РАБОТОДАТЕЛИ:

- Всегда с нетерпением ждут возможности убедиться в том, что они сделали правильный выбор.
- Хотя убедиться, что Вы всегда «на чеку», заинтересованы в их советах, вежливы, легко усваиваете различные вещи и станете одним из «членов команды».
- Большинство работодателей рассчитывают на то, что, их новый работник будет добросовестно относиться к работе и постарается сохранить за собой рабочее место (это позволяет им не беспокоиться относительно повторного поиска нового сотрудника).

СОТРУДНИКИ:

- Хотят понять, какой человек, каковы Ваши сильные и слабые стороны, особенности и возможности.
- Хотят оценить уровень Вашей профессиональной подготовки. Для этого иногда могут устраивать новичку различные проверки.
- Наблюдают за Вашим поведением в нестандартных ситуациях, в неформальной обстановке.

Помните, что все, в том числе и руководитель, понимают, что новичку нужно время для адаптации на новом рабочем месте, и ни один, даже самый опытный работник, придя на новую работу, не сможет сразу трудиться так же, как сотрудники, давно работающие в организации.

Работа с молодыми специалистами на предприятиях

Работа с молодыми специалистами – это комплекс мероприятий, направленных на активное включение молодых специалистов в производственный процесс.

Молодым специалистом считается руководитель (специалист, рабочий) с высшим или средним профессиональным образованием, впервые приступивший к работе в филиале №5 «Гродненский КСМ» непосредственно после окончания учебного заведения, направленный на работу по распределению.

Статус молодого специалиста исчисляется двумя годами с момента приема на работу.

Целью работы с молодыми специалистами является обеспечение быстрого и эффективного включения молодого специалиста в производственный процесс, его активного участия в деятельности и развитии комбината.

Работу с молодыми специалистами комбината осуществляют:

1. Заместитель директора по идеологической, социальной и кадровой работе
2. Цеховая профсоюзная организация.
3. П/о ОО «БРСМ».
4. П/о ОО «Белорусский Союз женщин».
5. П/о ОО «Белая Русь».
6. Клуб.
7. Методист по физической культуре.

1. ЦЕХОВАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

Цеховая профсоюзная организация филиала №5 «Гродненский КСМ» Белорусского профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов – это самая массовая общественная организация. 100 % работников филиала №5 являются членами профсоюза.

Профсоюзы на всех уровнях всегда выступали за повышение реальной заработной платы, обеспечивающей достойную жизнь человеку труда, за улучшение условий труда, против массовых сокращений, против повышения пенсионного возраста.

Вопросы, которые ставят профсоюзы перед нанимателем и властью не имеют ничего общего с политикой, они продиктованы жизнью и исходят от людей, чьим трудом создаются условия для процветания страны. Требуя остановки роста цен, модернизации производства, соблюдения прав трудовых коллективов при акционировании, профсоюзы выражают интересы народа. Финансовая деятельность профсоюзов была и остается законной и прозрачной. Взносы, уплачиваемые работниками, расходуются только на цели, предусмотренные Уставом.

Профсоюз нужен для того, чтобы работник в сложных ситуациях не чувствовал себя одиноким. Уплачивая всего 1% от заработной платы, член профсоюза получает больше – поддержку и внимание со стороны самой массовой общественной организации страны.

Член профсоюза обязан:

- Выполнять решения профсоюзных органов;
- Заботиться об авторитете первичной организации Профсоюза и Профсоюза в целом, не допускать действия, противоречащие Уставу Профсоюза;
- Выполнять обязанности, предусмотренные контрактом и коллективным договором (соглашениями);
- Ежемесячно в установленном размере и порядке, уплачивать членские взносы в Профсоюз – 1% от месячного заработка или стипендии;
- Поддерживать и участвовать в коллективных действиях Профсоюза, направленных на защиту трудовых и социально-экономических прав и интересов членов Профсоюза.

Член профсоюза имеет право:

- На защиту со стороны Профсоюза и его органов своих трудовых, профессиональных, социально-экономических и правовых интересов в государственных и хозяйственных органах, суде; участвовать в деятельности Профсоюза, в том числе в выработке, обсуждении и принятии решений, осуществлении контроля за их исполнением;
- Участвовать в работе профсоюзных собраний, конференций, а также заседаниях выборных органов профсоюза при рассмотрении вопросов выполнения им уставных требований, профсоюзных обязательств и поручений;
- Избирать и быть избранным делегатом на съезды, конференции, в состав постоянно действующих органов Профсоюза;
- Обращаться в любой орган Профсоюза за консультацией, с заявлениями и получать ответ по существу обращения;
- Свободно обсуждать любые вопросы профсоюзной жизни, вносить предложения и открыто выступать и отстаивать свое мнение, выступать с критикой любого органа Профсоюза;
- Пользоваться бесплатной юридической помощью, оказываемой органами Профсоюза;
- Пользоваться профсоюзными фондами в соответствии с положениями об этих фондах, получать материальную помощь из средств Профсоюза и пользоваться различными льготами, предоставляемыми Профсоюзом.

Преимущества членства в профсоюзе.

Преимущество	Член профсоюза	Не член профсоюза
<p>Нормы коллективного договора, Генерального, Областного и Тарифного соглашений, которыми предусмотрено:</p> <ul style="list-style-type: none"> -согласование с профкомом формы контракта; -заключение контракта с согласия работника; -согласование с профкомом положений об оплате труда и других локальных актов; -увольнение работника с согласия профкома; -предоставление льгот в социальной сфере; -повышенная ответственность нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника; -другие условия по свыше чем 100 статьям Трудового кодекса. <p>В настоящее время законодательством не определен иной орган, кроме профсоюза, имеющий право заключать коллективный договор.</p> <p>ст. 365 Трудового кодекса</p>	распространяются в полном объеме	не распространяется без наличия письменного согласия
<p>Материальная помощь из средств профсоюзного бюджета</p> <p>п. 4.3 Устава профсоюза</p>	оказывается	не оказывается
<p>Рассмотрение трудового спора в комиссии по трудовым спорам</p> <p>ст.236 Трудового кодекса</p>	обязательно	не обязательно
<p>Защита по вопросам общественного контроля по охране труда, при несчастных случаях</p> <p>п. 4.3 Устава профсоюза, постановление СМ Республики Беларусь от 23.10 2000 г. № 1630, ст. 19 Закона «О профсоюзах»</p>	предоставляется	не предоставляется
<p>Защита при распределении жилья и общежитий</p> <p>ст. 45, 53 Жилищного кодекса, п. 8 Положения об общежитиях</p>	предоставляется	не предоставляется
<p>Бесплатная юридическая помощь, в том числе в суде</p> <p>п. 4.3 Устава профсоюза, ст. 5 Закона «О государственной пошлине»</p>	предоставляется	не предоставляется
<p>Возможность быть избранным в органы профорганизации с предоставлением дополнительных гарантий при увольнении</p> <p>п. 4.3. Устава профсоюза, ст. 24 Закона «О профсоюзах»</p>	имеется	не имеется
<p>Возможность участия в физкультурно-массовых мероприятиях, проводимых за счет профсоюза</p> <p>п.4.3. Устава профсоюза</p>	имеется	не имеется

Скидки при приобретении путевок за счет средств профсоюза п.4.3. Устава профсоюза	предоставляются	не предоставляются
Возможности первоочередного оздоровления детей в лагерях организаций отрасли п.4.3. Устава профсоюза	имеется	не имеется
Защита при осуществлении приватизации предприятия ст. 12 Закона «О профсоюзах»	предоставляется	не предоставляется

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Коллективный договор – основной аргумент мотивации профсоюзного членства, локальный нормативно-правовой акт.

Коллективный договор призван защищать, с одной стороны, работников от нанимателей, использующих преимущества своего экономического положения в своих интересах, с другой – нанимателей от необоснованных требований работников, удовлетворение которых может нарушить ритм производственного процесса и нанести ущерб общему ходу дела. Таким образом, коллективный договор служит согласованию интересов нанимателей и работников.

Через **коллективный**

договор

организуются (упорядочиваются) трудовые отношения, работники получают дополнительные социально-правовые гарантии, зависящие от результатов экономической деятельности. Зафиксированные в колдоговоре условия труда (размер зарплаты,

условия оплаты, продолжительность отпусков, дополнительные социальные льготы) позволяют нанимателю заранее планировать издержки производства, затраты из прибыли; для работника же они являются определенными гарантиями удовлетворения его собственных интересов. По мере роста эффективности экономической деятельности возникают возможности для повышения социальных гарантий, которые закрепляются в колдоговоре.

При помощи **коллективного договора** поддерживается стабильность трудовых отношений.

Права и интересы молодых работников, предусмотренные коллективным договором ОАО «Красносельскстройматериалы» и Положение об оплате труда работников филиала №5 «Гродненский КСМ».

Надбавки за профессиональное мастерство устанавливаются квалифицированным рабочим, начиная с 3-го разряда, выплачиваются исходя из месячной тарифной ставки рабочего, присвоенного разряда за фактически отработанное время в следующих размерах:

- рабочим 3 разряда – 10%



- рабочим 4 разряда – 12%
- рабочим 5 разряда – 14%
- рабочим 6 разряда – 16%
- рабочим 7 разряда – 18%
- рабочим 8 разряда – 20%

Надбавки могут устанавливаться квалифицированным рабочим, которые имеют стаж работы на филиале не менее года, стабильно обеспечивают высокое качество выпускаемой продукции, выполняемых работ.

Надбавки за продолжительность непрерывной работы на филиале выплачиваются с учетом стажа непрерывной работы на предприятии.

Шкала размера надбавки за стаж: до 1 года - 5%, от 1 года до 5 лет – 10% , более 5 лет – 15% , более 6 лет - 16% . более 7лет - 17% и т.д., более 20 лет – 30%.

Доплата за работу в ночное время установлена на филиале в размере 40 % часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или ночную смену при сменном режиме работы. При этом ночной сменой считается смена, в которой более 50% времени приходится на ночное время.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания увеличения объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются дифференцированно в процентной величине, рассчитанные на тарифную ставку рабочего от уровня квалификации в следующих размерах: 1 – 3 разряд – 10%, 4 разряд – 12%, 5 разряд – 14%, 6 разряд – 16%, 7 разряд – 18%, 8 разряд – 20%.

За выполнение наряду со своей работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по профессии работника, когда за ним сохраняется рабочее место, устанавливается доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Доплата устанавливается в зависимости от сложности, характера, объема выполняемой работы в размере, не превышающем 30% тарифной ставки отсутствующего рабочего при наличии финансовой возможности.

Для рабочих установлены следующие показатели и размеры повышения тарифных ставок (окладов):

- за особенности организации труда и производства - до 30% в т.ч.:
- для машинистов крана и стропальщиков участка отгрузки цеха по производству и отгрузке изделий из ячеистых бетонов - 30%.;
- для машинистов крана участка отгрузки цеха по производству и отгрузке силикатного кирпича - 20%;
- за сложность, характер и ответственность выполняемых работ и трудовых функций до 70% в т.ч.:
- для основных технологических рабочих цеха по производству и отгрузке изделий из ячеистых бетонов до 40%;
- для основных рабочих участка отгрузки цеха по производству и отгрузке изделий из ячеистых бетонов - 10%;
- для прессовщиков изделий цеха по производству и отгрузке силикатного кирпича – (по прессам СМС- 50%; по прессу КСЕ - 70%);

Сдельные расценки повышаются:

- за сложность, характер и ответственность выполняемых работ и трудовых функций:
- для основных технологических рабочих цеха по производству и отгрузке изделий из ячеистых бетонов на 10%;

- для прессовщиков изделий цеха по производству и отгрузке силикатного кирпича (по прессам СМС- 60%; по прессу КСЕ - 40%);
- для основных рабочих участка отгрузки цеха по производству и отгрузке изделий из ячеистых бетонов на 60%.

Сдельные расценки на выполняемые работы определяются исходя из:

- тарифных ставок рабочих с учетом установленных повышения за сложность, характер и ответственность выполняемых работ и трудовых функций и с учетом повышения сдельных расценок, норм времени, сменной нормы выработки;
- тарифных ставок рабочих без учета повышения за сложность, характер и ответственность выполняемых работ и трудовых функций и с учетом повышения сдельных расценок, норм времени, сменной нормы выработки;

Сдельные расценки для прессовщиков цеха по производству и отгрузке силикатного кирпича определяются исходя из тарифных ставок рабочих с учетом установленных повышений: за сложность, характер и ответственность выполняемых работ и трудовых функций (по прессам СМС- 50%; по прессу КСЕ - 70%), повышения к сдельным расценкам (по прессам СМС- 60%; по прессу КСЕ - 40%), коэффициента повышения 1,1 к норме времени, норм времени, сменной нормы выработки.

Сдельные расценки для основных рабочих участка отгрузки цеха по производству и отгрузке силикатного кирпича определяются исходя из тарифных ставок с учетом установленного повышения за сложность, характер и ответственность выполняемых работ и трудовых функций, норм времени, сменной нормы выработки.

Сдельные расценки для основных технологических рабочих производства изделий из ячеистых бетонов цеха по производству и отгрузке изделий из ячеистых бетонов определяются исходя из тарифных ставок рабочих с учетом установленных повышений: за сложность, характер и ответственность выполняемых работ и трудовых функций 10%, коэффициента повышения 1,3 к норме времени, повышения сдельных расценок, норм времени, сменной нормы выработки.

Сдельные расценки для основных рабочих участка отгрузки цеха по производству и отгрузке изделий из ячеистых бетонов определяются исходя из тарифных ставок с учетом установленного повышения за сложность, характер и ответственность выполняемых работ и трудовых функций-10%, повышения к сдельным расценкам-60%, норм времени, сменной нормы выработки.

Коллективный договор.

Раздел IV. Дополнительные компенсации, гарантии и вознаграждения работникам

П.4. При рождении ребенка выделять материальную помощь в размере 15 базовых величин одному из работающих на предприятии родителю.

П.11. Наниматель обязан предоставлять, по желанию работника, кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 3 календарных дня в следующих случаях:

- вступление в брак;

- смерть близких (родителей, родителей супругов, брата, сестры, мужа, детей).

П.14. Оказывать по ходатайству администрации структурного подразделения помощь работникам акционерного общества в оплате за обучение на дневной или

заочной форме обучения самих работников или их детей согласно заключенным договорам с последующим удержанием из заработной платы работников перечисленной суммы.

П.25. Беременная женщина имеет право ухода в отпуск за два месяца до отпуска по беременности и родам с оплатой по среднему заработку при наличии медицинского заключения об ее переводе на более легкий труд и невозможности нанимателя предоставить такую работу.

П.27. При предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении первой части отпуска в количестве не менее 7 дней) 1 раз в календарном году оказывать работнику списочного состава материальную помощь на оздоровление в размере 4-х базовых величин.

П.30. Реализацию продукции собственного производства работникам акционерного общества, ведущим индивидуальное жилищное строительство, при предоставлении соответствующих документов, в фирменных магазинах филиалов либо в акционерном обществе производить по минимальной отпускной цене с учетом установленных на момент отпуска скидок, в счет заработной платы работника и предоставлением рассрочки платежа на срок до одного года.

П.34. организовать питание работников в столовой и магазине ЧУТП «Элемент вкуса» с последующим удержанием стоимости питания из заработной платы.

Раздел V. Занятость и укрепление трудовой дисциплины.

П.10. При подготовке (первоначальной подготовке работников, не имеющих профессии) или переподготовке (овладении новой профессией или специальностью) работника с отрывом или без отрыва от производства сохранять за ним среднюю заработную плату по последнему месту работы на весь срок обучения.

При подготовке или переподготовке работника с отрывом или без отрыва от производства работник обязан отработать у нанимателя не менее трех лет с момента окончания обучения, о чем указывается в трудовом договоре (контракте) либо договоре о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего). В случае, если работник не отработает у нанимателя в течение указанного времени, наниматель вправе взыскать с работника средства, затраченные на него нанимателем на оплату услуг организации, производившей подготовку или переподготовку такого работника.

П.12. Обеспечить рабочими местами работников предприятия, прошедших срочную службу в Вооруженных Силах Республики Беларусь по мере увольнения в запас, но не позднее 3-х месяцев со дня демобилизации с выплатой единовременной материальной помощи в размере одной минимальной заработной платы, согласно ст.342 п.2 Трудового кодекса Республики Беларусь.

П.21. По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен не более чем на четыре части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

2. ОО «БЕЛОРУССКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ СОЮЗ МОЛОДЕЖИ»

Общественное объединение "Белорусский республиканский союз молодежи" является правопреемником комсомола Беларуси, Союза молодежи Беларуси, Белорусского патриотического союза молодежи, Белорусского союза молодежи. Решение о его создании было принято 6 сентября 2002 г. на объединительном съезде.

Членом ОО "БРСМ" может быть любой гражданин Республики Беларусь, лица без гражданства, а также иностранные граждане, постоянно проживающие в Республике Беларусь, в возрасте от 14 до 31 года, признающие Устав и программные документы ОО "БРСМ".



Целью ОО "БРСМ" является создание условий для всестороннего развития молодежи, раскрытия его творческого потенциала, содействия развитию в Республике Беларусь гражданского общества, основанного на патриотических и духовно-нравственных ценностях. Белорусский республиканский союз молодежи объединяет в своих рядах небезразличных людей, тех, кто не собирается сидеть, сложа руки, а сам готов

приложить свои силы, использовать свои способности для того, чтобы сделать интереснее, ярче, осмысленнее свою жизнь и жизнь своих сверстников.

У каждого из нас есть идеи, замыслы, творческие планы. Реализовать их можно со своими единомышленниками. Каждый молодой человек должен иметь возможность быть услышанным, обсудить вопросы, которые его волнуют, с другими заинтересованными людьми (сверстниками, представителями старшего поколения, экспертами, представителями власти), узнать, что он может сделать для решения существующих проблем, а также получить поддержку своих дальнейших действий. БРСМ по настоящему единый молодежный союз. Работая в нем, мы выступаем не только как жители своего города, работники своего предприятия, но и как представители белорусской молодежи. Мы ощущаем себя частью нашей Родины, частью Республики Беларусь.

Первичная организация общественного объединения «БРСМ» филиала №5 «Гродненский КСМ» основные свои задачи видит в формировании активной жизненной позиции, воспитании гражданина и патриота, участии молодежи в информационной, пропагандистско-агитационной работе, взаимосвязи с другими общественными организациями комбината, повышении квалификации кадров, снижении



текучести кадров среди молодежи, работе с перспективным кадровым резервом, приобщении молодых людей к системе менеджмента качества, обеспечении содержательного проведения свободного времени, пропаганде здорового образа жизни и содействии в укреплении здоровья молодежи.

Первичная организация на нашем комбинате была образована 2 марта 2003 года.

Секретарь п/о ОО «БРСМ» - заместитель начальника цеха по производству и отгрузке силикатного кирпича Бурда Александр Николаевич.

С мая 2005 года первичка совместно с профсоюзной организацией выпускают внутренний информационный вестник «Молодежка», в котором отражаются новости внутренней жизни предприятия, печатаются статьи по профилактике преступлений и правонарушений, пропаганде здорового образа жизни, отражается деятельность общественных организаций.

Уже традицией для первичной организации стало проведение конкурса (один раз в два года) среди молодых работников «Лучший по профессии». В рамках трудового соперничества ежегодно определяется «Лучший молодой работник до 31 года».



Члены п/о активно участвуют в избирательных кампаниях, являясь членами областных, городских и участковых избирательных комиссий, в качестве наблюдателей, в городских, районных акциях, праздниках, митингах, посвященных Празднику труда, Дню Победы, Дню Государственного герба и Государственного флага Республики Беларусь, Дню Независимости республики Беларусь.

Члены первичной организации принимают активное участие в спортивных соревнованиях (круглогодичной комбинатовской спартакиаде), туристических слетах для молодежи, городских и районных молодежных акциях.

Не менее раза в квартал проводятся спортивные развлечения для молодежи (сплав на байдарках, велопробеги, боулинг, игровые программы и конкурсы), посвященные Дню семьи, Дню молодежи, Всемирному дню без табака, Всемирному дню борьбы со СПИДом, Дню физкультурника и т.д.



Актив первичной организации постоянный участник благотворительных акций «Школьный портфель», «Я – мама!», «Рождественское чудо» (для детей с особенностями развития) и др.

3. КЛУБ

В клубе комбината проводятся культурно-массовые мероприятия, посвященные различным календарным праздникам, творческие конкурсы и игровые программы. Участники художественной самодеятельности (вокал) принимают участие в концертных программах, проводимых в клубе и городе.

Большой популярностью пользуются конкурсы кулинарного мастерства, выставки народного и декоративно-прикладного творчества, конкурсы и выставки фотографий, мероприятия для родителей и детей и др.



4. СПОРТИВНО-МАССОВАЯ РАБОТА

На комбинате проводится круглогодичная спартакиада по различным видам спорта. Работники комбината участвуют в городских, областных и республиканских спартакиадах.

Для работников филиала приобретаются абонементы в ФСК «Атлантик» и в КУП «Аквацентр» с 50% скидкой. Активные участники спортивно-массовых мероприятий посещают секции ФСК «Атлантик» (фитнес, бокс, каратэ и др.) бесплатно.

Адрес ФСК «Атлантик»: ул. Богуцкого, 2А. Тел. 43-36-42, 8 029 268-12-43

Тренажерный зал работает с 9.00 час до 22.00 час.

Выходной день – воскресенье.

Основными принципами работы с молодыми специалистами являются:

- Обязательность*** - проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в Обществе вне зависимости от должности и направления деятельности.
- Индивидуальность*** - выбор форм и видов работы с молодым специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.
- Непрерывность*** - целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 2 лет.
- Эффективность*** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Работа с молодыми специалистами проходит по следующим этапам:

- Этап 1*** - Адаптация молодого специалиста (первые 6 месяцев работы в коллективе);
- Этап 2*** - Профессиональное развитие молодого специалиста; (до конца первого года работы);
- Этап 3*** - Развитие потенциала молодого специалиста (второй год работы).

По окончании каждого этапа проводится оценка деятельности молодого специалиста и собеседование.

Цель оценки:

- Результаты адаптации;
- Уровень профессионального развития;
- Определение потенциала для профессионального роста и служебного продвижения.

По результатам оценки делается заключение о развитии потенциала молодого специалиста, и могут быть вынесены рекомендации: «Планирование карьеры» и «Постановка в перспективный кадровый резерв».

Старайтесь:

- Иметь в душе прекрасный идеал, высокую мечту и стремиться к ней. Быть лучше, помня, что совершенствованию нет предела.
- Растить профессионально, быть в курсе последних достижений, не останавливаться на достигнутом.
- Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции.
- Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством и юмором.
- Прощать, сочувствовать, сопереживать, быть великодушным и снисходительным.
- Жить легко, просто и радостно. Видеть во всем положительное.
- Быть всегда доброжелательным. Дружелюбие – основа вашего здоровья.
- Всюду навести порядок и уют, создать оазис доброты, любви и красоты – в душе, в семье, на работе.
- Быть добрым и честным. Помните, что добро, сделанное вами, всегда вернется к вам многократно увеличенным.

Помните:

- "Терпение – дар Неба". Обладающий терпением не унижится до раздражения.
- Всегда есть тот, кому нужна ваша помощь, кому труднее, чем вам.
- Коллектив – это тоже семья. Укрепляйте мир нашей семьи добрыми мыслями, добрыми словами, добрыми делами.
- Не создавайте конфликтных ситуаций.
- Следите за внешностью и поведением.
- Ваше отношение к работе, людям, предметам – образец для подражания.

Справочная информация

Должность

Фамилия, имя, отчество

*Заместитель директора по
идеологической,
социальной и кадровой
работе, председатель
цехового комитета
профсоюза*

Майнина Светлана Александровна

Контактные телефоны: 43-17-86 8 029 5800612

Секретарь п/о ОО БРСМ

Бурда Александр Николаевич

Контактный телефон: 43-72-21 8 029 7810088

Заведующий клубом

Алиева Наталья Васильевна

Контактный телефон 43- 35- 43 8 029 7839983

Методист по физкультуре

Гузевич Тадеуш Станиславович

Контактный телефон: 8 029 2681243