

ДОКУМЕНТЫ ПО СТАНДАРТИЗАЦИИ

Конструкции металлические



STAKO

«ЦНИИПСК им. Мельникова»

СТАНДАРТ ОРГАНИЗАЦИИ

Система менеджмента качества

ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА
И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

СТО СМК 10-2005

Москва
2006

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ОРДЕНА ТРУДОВОГО КРАСНОГО ЗНАМЕНИ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ И
ПРОЕКТНЫЙ ИНСТИТУТ СТРОИТЕЛЬНЫХ МЕТАЛЛОКОНСТРУКЦИЙ им. П. П. МЕЛЬНИКОВА



1896



1900

ЦНИИПСК

им. МЕЛЬНИКОВА

(Основан в 1880 г.)



1971



STAKO

1990

СТАНДАРТ ОРГАНИЗАЦИИ

Система менеджмента качества

**ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА
И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

СТО СМК 10-2005

Предисловие

- 1 РАЗРАБОТАН и ВНЕСЕН ЗАО «ЦНИИПСК им. Мельникова»
- 2 ПРИНЯТ и ВВЕДЕН В ДЕЙСТВИЕ Приказом ЗАО «ЦНИИПСК им. Мельникова» от 19 декабря 2005 г. № 262
- 3 ВЗАМЕН СТП 10-03
- 4 Разработка, согласование, утверждение, издание (тиражирование), обновление (изменение или пересмотр) и отмена настоящего стандарта производится ЗАО «ЦНИИПСК им. Мельникова»

Содержание

1	Область применения	1
2	Нормативные ссылки	1
3	Общие положения	1
4	Подготовка, переподготовка и аттестация персонала	2
5	Повышение квалификации специалистов	7
	Лист регистрации изменений	9

Введение

Настоящий стандарт является одним из документов системы менеджмента качества, действующей в ЗАО «ЦНИИПСК им. Мельникова» и разработанной на основе Международных стандартов ИСО серии 9000.

Настоящий стандарт разработан в развитие раздела 6.2 «Человеческие ресурсы» ГОСТ Р ИСО 9001-2001 и стандарта организации СТО СМК 01-2004 «Руководство по качеству».

СТАНДАРТ ОРГАНИЗАЦИИ

Система менеджмента качества ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Утвержден и введен в действие Приказом ЗАО «ЦНИИПСК им. Мельникова» от 19 декабря 2005 г. № 262

Дата введения – 2005-12-20

1 Область применения

Настоящий стандарт устанавливает порядок и правила подготовки, переподготовки и повышения уровня квалификации персонала для обеспечения высокого качества выполняемых работ и эффективного функционирования и улучшения системы менеджмента качества.

Стандарт распространяется на все виды производственной деятельности института и предназначен для всех подразделений института.

2 Нормативные ссылки

В настоящем стандарте использованы ссылки на следующие нормативные документы:

ГОСТ Р ИСО 9001-2001 Системы менеджмента качества. Требования

ГОСТ Р ИСО 9004-2001 Системы менеджмента качества. Рекомендации по улучшению деятельности

3 Общие положения

3.1 В соответствии с требованиями раздела 6.2 ГОСТ Р ИСО 9001-2001 и Устава закрытого акционерного общества «ЦНИИПСК им. Мельникова» персонал, выполняющий работы по всем видам деятельности института, должен быть компетентным в соответствии с полученным образованием, подготовкой, навыками и опытом.

3.2 Основными требованиями, предъявляемыми к персоналу, являются:

- квалификация, компетентность и осведомленность, характеризующиеся уровнем профессионального образования и опытом работы;

- деловые качества, характеризующиеся навыками организационной и практической работы по выполнению должностных функций; способностью самостоятельно принимать правильные решения, а также обязательностью, инициативностью, оперативностью и предприимчивостью;
- личные качества, необходимые для выполнения должностных функций, умение работать в коллективе, обеспечивая эффективность работы.

4 Подготовка, переподготовка и аттестация персонала

4.1 Определение потребности в подготовке, переподготовке персонала проводится директором института, исходя из:

- направлений и объемов производственной деятельности;
- структурных и организационных изменений;
- итогов аудитов и анализа системы менеджмента качества;
- инициативы сотрудников в повышении своей квалификации;
- по итогам оценки компетентности.

4.2 В области менеджмента качества институт осуществляет подготовку и переподготовку персонала на специальных курсах и семинарах организациями, имеющими лицензию РФ на образовательную деятельность. Специалисты института, имеющие соответствующее удостоверение (аттестат) в области менеджмента качества, осуществляют обучение сотрудников пользованию разработанными в институте документами системы менеджмента качества и стандартами ИСО.

4.3 Процедуры подготовки, переподготовки и аттестации персонала представлены блок-схемой в функциональной последовательности с определением ответственных за исполнение установленных процедур и приведена в таблице 1.

4.4 Процедура подготовки и переподготовки персонала по направлениям (п. 4, таблица 1) приведена в таблице 2.

4.5 В целях повышения эффективности работ, рационального использования и подбора кадров, оценки квалификации, компетентности и знаний, а также соответствия занимаемой должности проводится аттестация руководящих, научных, инженерно-технических работников, в т.ч. специалистов, участвующих в разработке спецтехники.

4.6 Аттестация проводится согласно «Положения о порядке проведения аттестации», утвержденного Постановлением от 17 февраля 1986 года № 38/20/50 и тарифной сетки основных должностей института, утвержденной руководством.

4.7 Документы аттестаций персонала института, записи по обучению и повышению квалификации персонала ведет отдел кадров, непосредственно подчиненный директору института. Процедура проведения аттестации персонала (п. 5, таблица 1) приведена в таблице 3.

Таблица 1 – Функциональная последовательность подготовки, переподготовки и аттестации персонала

Блок-схема	Описание процедуры	Ответственные
<pre> graph TD Start([Начало]) --> 1[1 Регистрация информации] 1 --> 2[2 Заявки из отделов на подготовку персонала] 2 --> 3[3 Анализ заявок и оформление план-графика подготовки и переподготовки персонала] 3 --> 4[4 Осуществление подготовки и переподготовки персонала] 4 --> 5[5 Аттестация персонала] 5 --> 6[6 Регистрация прохождения подготовки, переподготовки и аттестации персонала] 6 --> End([Конец]) 6 --> 1 </pre>	1 Заведение на каждого сотрудника при оформлении на работу личных дел, включающих копии документов, подтверждающих квалификацию специалиста, в соответствии с Трудовым кодексом, заполнение карточек по ф. Т-2 и внесение их в картотеку 2 Ежегодное представление информации в отдел кадров о потребности в специалистах, о подготовке и переподготовке кадров 3 Анализ информации о потребности в специалистах, в подготовке и переподготовке персонала. Формирование проекта плана подготовки и переподготовки персонала 4 Осуществление подготовки и переподготовки персонала по направлениям 5 Оценка квалификации, компетентности и знаний (соответствует, не соответствует занимаемой должности) 6 Внесение в личные дела сотрудников документов о прохождении учебы, повышении квалификации, приеме на работу, аттестации и др. информации в картотеку	Отдел кадров Отдел кадров, руководители подразделений Директор, начальники отделов, отдел кадров, отдел ОС Директор, отдел кадров Отдел кадров Отдел кадров

Таблица 2 – Процедура подготовки и переподготовки персонала по направлениям

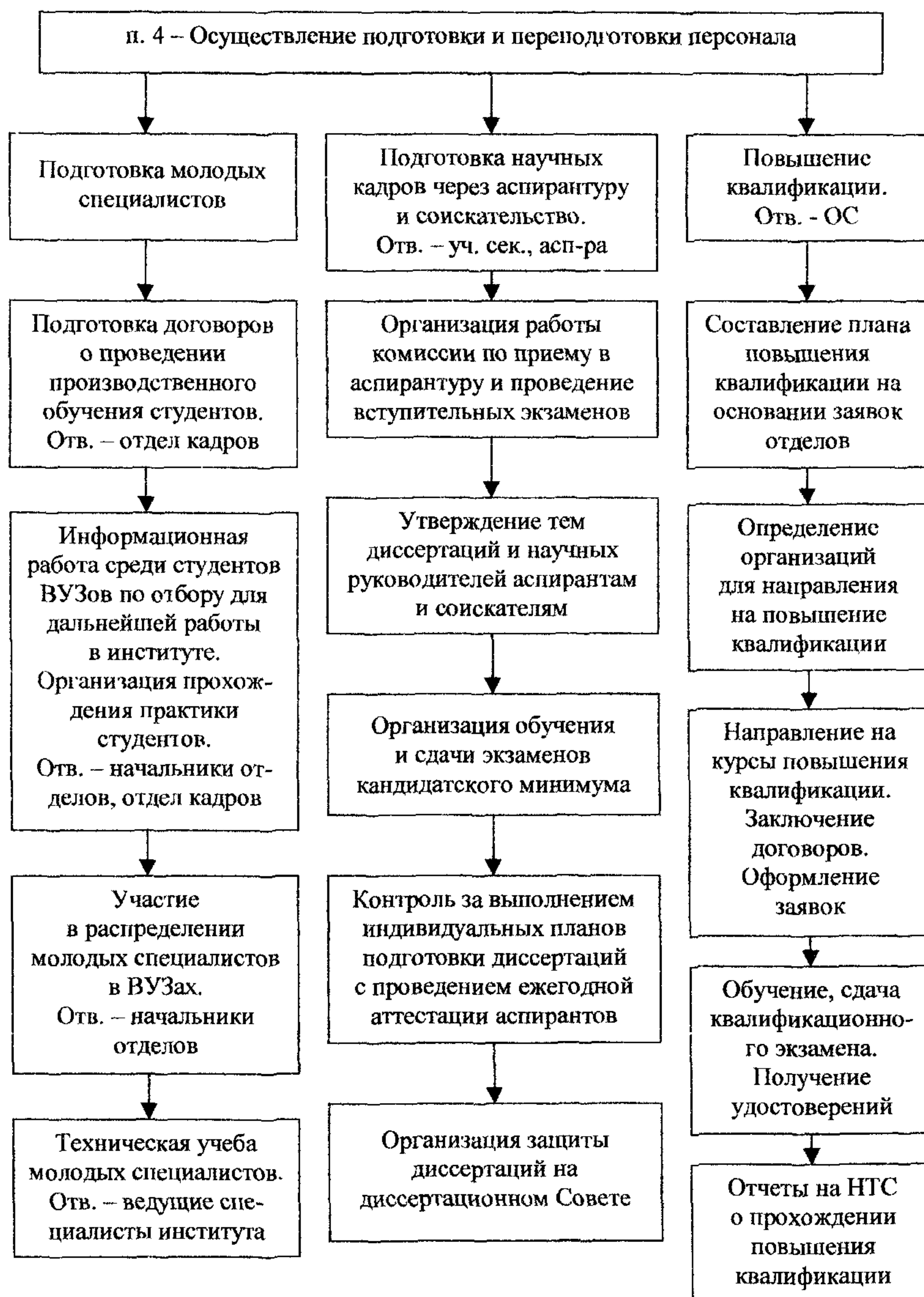


Таблица 3 – Аттестация персонала (п. 5, таблица 1)

Блок-схема	Описание процедуры	Ответственные
<pre> graph TD Start([Начало]) --> B1[1 Утверждение аттестационной комиссии] B1 --> B2[2 Записи прохождения аттестации специалистами] B2 --> B3[3 Подготовка документов] B3 --> B4[4 Проведение аттестации] B4 --> B5[5 Подготовка результатов аттестации] B5 --> D6{6} D6 -- нет --> B8[к бл. 8] D6 -- да --> B7[к бл. 7] </pre>	1 Утверждение состава аттестационной комиссии приказом по институту 2 Запрос о сроках прохождения аттестации специалистами 3 Подготовка документов на аттестуемых и представление их в аттестационные комиссии 4 Проведение аттестации на заседаниях аттестационных комиссий, в соответствии с «Положением о порядке аттестации» 5 Результат аттестации 6 Подготовка соответствующих документов по результатам аттестации. Не прошел аттестацию (нет), прошел аттестацию (да)	Дирекция Отдел кадров Отдел кадров Начальники отделов, секретарь аттестационной комиссии Председатель и члены комиссий, отдел кадров Секретарь аттестационной комиссии Секретарь аттестационной комиссии

Окончание таблицы 3

Блок-схема		Описание процедуры	Ответственные
<pre> graph TD Start([от бл. 6]) --> B7[7 Соответствует занимаемой должности] B7 --> B10[10 Утверждение документов] B7 --> B9[9 Передача аттестационных документов в отдел кадров] B9 --> B10 B10 --> B11[11 Регистрация прохождения аттестации] B11 --> End([Конец]) </pre>	от бл. 6	7 Оценка деятельности специалистов	Отдел кадров
	от бл. 6	8 Подготовка приказов, распоряжений по результатам аттестации	Отдел кадров
		9 Аттестационные листы, характеристики и протокол заседания аттестационной комиссии	Секретарь аттестационной комиссии
		10 Утверждение документов, подготовленных по результатам аттестации	Директор
		11 Документы по результатам аттестации вносятся в личные дела, информация вносится в картотеку	Отдел кадров

4.8 Потребность института в молодых специалистах на год определяется в соответствии с требованиями производственных отделов отделом кадров в начале года.

4.9 Подготовка молодых инженерных кадров для института начинается с проведения производственного обучения студентов.

Направленные из учебных заведений студенты на производственную практику, направляются отделом кадров на собеседование с начальниками отделов, подавших заявки на предмет дальнейшего трудоустройства после окончания института. Допускается трудоустройство их на неполную ставку и до окончания института для проверки их состоятельности.

4.10 Эта практика дает 100% гарантию прихода молодых специалистов после окончания ВУЗа на работу в институт. В среднем ежегодно принимается на работу три, четыре молодых специалиста.

5 Повышение квалификации специалистов

5.1 В целях повышения профессионализма специалистов в соответствии с Уставом института проводится повышение квалификации персонала.

Отдел стандартизации в начале года по заявкам отделов составляет план-график учебы по повышению квалификации специалистов, который корректируется и пополняется в течение года в зависимости от специфики производственной деятельности, принятых правовых и нормативных актов и т.п. План-график утверждается директором института, который хранится в отделе стандартизации в течение 5 лет.

5.2 Повышение квалификации имеет индивидуальную и групповую формы. Индивидуальное повышение квалификации ориентировано на совершенствование профессиональных возможностей конкретного специалиста. Групповое повышение квалификации ориентировано на успешное решение текущих производственных проблем.

5.3 Повышение квалификации специалистов осуществляется по двум направлениям:

- учеба специалистов (в т.ч. за рубежом) на курсах, семинарах и других формах обучения, организованных по инициативе Росстроя РФ и других организаций и ведомств по видам деятельности, предусмотренных Уставом института;
- техническая учеба специалистов, проводимая в отделах.

5.4 Учеба специалистов осуществляется с отрывом или без отрыва от производства в соответствии с финансовыми возможностями института.

5.5 Вопрос о направлении на обучение конкретных сотрудников решается руководителями подразделений и утверждается руководством института. Направление на учебу оформляется приказом по институту.

5.6 Техническая учеба, проводимая в отделах, осуществляется непосредственно руководством отделов, специалистами, прошедшими обучение по повышению квалификации и нормоконтролерами.

5.7 Основными направлениями технической учебы являются:

- информация о последних достижениях в области проектирования;
- анализ и обобщение поступивших в отдел рекламаций и замечаний заказчика по качеству проектной документации;
- обеспечение применения при разработке проектной документации действующих и вновь вводимых государственных стандартов, строительных норм и правил, рекомендаций, инструкций и других нормативных документов по проектированию и строительству;
- охрана труда и экспертиза промышленной безопасности;
- менеджмент качества;
- метрологическое обеспечение.

5.8 Для осуществления послевузовского профессионального образования и подготовки кадров в институте действует аспирантура. Деятельность аспирантуры осуществляется в соответствии с Положением, утвержденным приказом Минобразования России от 27.03.98 г. № 184.

ОКС 03.120.10

Ключевые слова: порядок, правила, подготовка, переподготовка, повышение квалификации, обеспечение качества
