«УТВЕРЖДАЮ»

Управляющий ООО ПКП «Ресурс»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ю.В. Сухарев

« « \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022г

Положение
о проведении конкурса на замещение вакантной должности

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия проведения конкурса на замещение вакантной должности *коммерческого директора ООО ПКП «Ресурс».*

1.2. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение вакантной должности *коммерческого директора* ООО ПКП «Ресурс» их соответствия установленным квалификационным требованиям к данной должности.

1.3. Конкурс на замещение вакантной должности объявляется по решению Управляющего ООО ПКП «Ресурс» при наличии вакантной должности

1.4. Конкурс организуется Директором по работе персоналом

1.5. Конкурс проводятся в целях:

* отбора кандидатов, наиболее подходящих для замещения вакантной должности, из числа внешних кандидатов, а так же из числа действующих сотрудников;
* мотивации и карьерного развития действующих сотрудников;
* формирования банка идей по развитию предприятия, для дальнейшего применения в работе.

1.6. Задачи, решаемые при проведении конкурса:

* обеспечение равных условий для всех кандидатов при выполнении ими конкурсных заданий и процедур;
* оценка кандидатов на основании объективных профессионально значимых критериев;
* определение среди участников конкурсов кандидатов, соответствующих квалификационным требованиям, путем сравнения объективных и обоснованных показателей, полученных в ходе конкурсных процедур;
* формирования кадрового резерва из числа участников конкурса;
* составления индивидуальных планов развития сотрудников, на основе выявленных данных;

II. Порядок формирования и работы конкурсной комиссии

2.1. Для проведения конкурсов Приказом по ООО ПКП «Ресурс» создается конкурсная комиссия.

2.2. Конкурсная комиссия состоит из председателя – Управляющего ООО ПКП «Ресурс», секретаря – директора по работе с персоналом и членов комиссии.

Секретарь конкурсной комиссии обеспечивает работу комиссии (прием заявлений, формирование дел, оформление решений конкурсной комиссии и др.).

2.3. Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.

В целях повышения объективности и независимости работы конкурсной комиссии в ее состав в обязательном порядке входит независимый приглашенный эксперт.

2.4. Председателем комиссии утверждается План мероприятий по проведению конкурса, состоящий из следующих этапов:

* издания приказа о проведении конкурса на замещение вакантной должности
* публикации сообщения о проведении конкурса на сайте компании, размещении вакансии на работных сайтах.
* размещения открытой информации для претендентов на участие в конкурсе; проведение первого этапа конкурса; проведение второго этапа конкурса; оформление результатов конкурса. доведение результатов конкурса до всех участников.

2.5. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов на вакантную должность

2.6. Решение конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председательствующего на заседании.

2.7. Непосредственно организацию и обеспечение проведения конкурса, работы конкурсной комиссии осуществляет Директор по работе с персоналом ООО ПКП «Ресурс»

III. Участники конкурса

3.1. Право на участие в конкурсе имеют действующие сотрудники ПКП «Ресурс», а так же внешние кандидаты, соответствующие квалификационным требованиям к вакантной должности.

3.2. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности, утверждаются Председателем комиссии и размещаются вместе с информацией о конкурсе.

3.3. Претендент на вакантную должность, представляет в конкурсную комиссию следующий пакет документов:

* личное заявление;
* собственноручно заполненная и подписанная анкета;

Для внешних кандидатов, дополнительно предоставляются :

* копия паспорта или заменяющего его документа (для внешних кандидатов)
* документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование и квалификацию: копия трудовой книжки, копии документов о профессиональном образовании, о дополнительном профессиональном образовании(для внешних кандидатов)
* иные документы (по усмотрению претендента).

3.4.Кандидат не допускается к участию в конкурсе если его квалификация или опыт не соответствуют предъявленным требованиям.

О наличии указанных препятствий кандидату сообщает секретарь конкурсной комиссии.

3.5. Документы, указанные в п. 3.3. настоящего Положения представляются в конкурсную комиссию **в течение 30 дней** с момента издания Приказа об объявления конкурса

Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме являются основанием для отказа в их приеме.

3.6. Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям к вакантной должности председатель может принять решение о проведении повторного конкурса.

IV. Методика проведения конкурса

4.1. Конкурс на замещение вакантной должности состоит из этапов:

4.2.На первом этапе Директор по работе с персоналом организует подготовку и размещение информации о проведении конкурсов на официальном сайте ООО ПКП «Ресурс», которая включает в себя:

* наименование вакантной должности,
* квалификационные требования,
* место и время приема документов,
* срок, до истечения которого принимаются указанные документы,
* предполагаемая дата проведения конкурса,
* место и порядок его проведения другие информационные материалы, связанные с проведением конкурса.

4.3. Второй этап - Выполнение кейсовых заданий. оценка конкурсной комиссией профессиональных и личностных качеств кандидатов; конкурсной комиссией проводится обсуждение с кандидатами результатов выполнения ими кейсовых заданий, задаются вопросы с целью определения их профессионального уровня и личностных качеств.

4.4. Презентация проекта развития предприятия, в формате Power point . Защита проекта.

4.5. принятие решения конкурсной комиссией об определении победителя конкурса на вакантную должность

4.6. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, опыте работы, результатах работы, а также на основе результатов конкурсных процедур

4.7. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур используются методы оценки, которые включают: решение кейсовых заданий, защита проекта развития предприятия, индивидуальное собеседование.

4.8. Члены конкурсной комиссии не позднее 3 рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.

При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению представителя может производится ведется видео- и (или) аудиозапись конкурсных процедур.

4.9. Для кейсовых заданий используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности, по которой проводится конкурс , а также квалификационных требований для замещения указанной должности.

**4.10. Защита проекта развития предприятия - включает в себя видение кандидата и пути увеличение объемов продаж на 25 % к январю 2023г, а так же анализ конкурентов, анализ продуктов компании, иные предложения по увеличению оборотов, прибыли компании, снижение издержек**

На основе указанного заключения каждый член конкурсной комиссии оценивает Проект по 100 бальной системе по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;

раскрытие темы;

аналитические способности, логичность мышления;

обоснованность и практическая реализуемость представленных предложений по заданной теме.

Максимальный балл за каждый критерий составляет 25 баллов.

Результат оценки оформляется по форме согласно приложению N 2 к настоящему Положению.

Конкурсная комиссия оценивает кандидатов по полноте и правильности ответов на вопросы, правильности в выборе использованной аргументации, культуре высказываний, другим критериям оценки знаний, навыков и умений кандидатов, необходимым для замещения вакантной должности.

По итогам индивидуального собеседования конкурсная комиссия оценивает кандидатов по 100-балльной шкале по следующим критериям:

100 баллов - высококомпетентен для замещения вакантной должности;

90 баллов - компетентен для замещения вакантной должности

80 баллов - в целом компетентен для замещения вакантной должности

70-60 баллов - ограниченно компетентен для замещения вакантной должности

50 баллов и ниже - некомпетентен для замещения вакантной должности . компетентен только в узком круге вопросов или при условии повышения квалификации..

По окончании конкурса каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению к настоящему Положению, результат оценки кандидата при необходимости с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение

4.11. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам конкурсных процедур.

По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов.

Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса

Указанное решение (протокол) содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией. Результаты могут быть использованы для включения участников конкурса в кадровый резерв.

4.12. Если в результате проведения конкурсов не были выявлены кандидаты, отвечающие всем необходимым требованиям по вакантной должности конкурсная комиссия вправе принять решение о проведении дополнительных конкурсных испытаний или внести предложение о проведении нового конкурса.

4.13. По результатам конкурса издается приказ о назначении победителя на вакантную должность

4.14. Конкурсная комиссия вправе также принять решение о включении в кадровый резерв кандидата, который не стал победителем конкурса, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку, и общая сумма набранных баллов которого составляет не менее 50 процентов максимального балла.

Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв по результатам конкурса на замещение вакантных должностей оформляется в письменной форме

4.15. Сообщения о результатах конкурса в 7-дневный срок со дня его завершения направляются кандидатам в письменной форме. Информация о результатах конкурса в этот же срок размещается на официальном сайте компании.