

УТВЕРЖДЕНА
протокольным решением Правления
Некоммерческого акционерного
общества «Национальный центр
детской реабилитации»
от 09 июня 2023 года
№ 23

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА
некоммерческого акционерного общества
«Национальный центр детской реабилитации»

г. Астана, 2023 г.

1. Общие положения

1. Настоящая Кадровая политика некоммерческого акционерного общества «Национальный центр детской реабилитации» (далее – Кадровая политика) разработана с учетом законодательства Республики Казахстан, исходит из Стратегического плана некоммерческого акционерного общества «Национальный центр детской реабилитации» (далее – Общество) и определяет миссию, ценности, принципы и основные направления деятельности Общества в области управления человеческими ресурсами, а также критерии эффективности этой деятельности.

2. Целью Кадровой политики является формирование качественных человеческих ресурсов, соответствующих стратегическим направлениям деятельности Общества, укрепление и развитие человеческого капитала, создание и развитие дополнительных конкурентных преимуществ Общества, среди которых значимое место занимают человеческие ресурсы.

2. Область применения

3. Положения Кадровой политики обязательны для всех работников Общества, при этом руководство, работники ответственного структурного подразделения по вопросам управления персоналом, в соответствии с внутренними документами Общества, и все работники Общества должны предпринять все необходимые действия для их реализации.

3. Миссия и корпоративные ценности

4. Миссия Кадровой политики – формирование персонала с необходимой квалификацией и развитие человеческих ресурсов с целью формирования команды специалистов, обладающих такими компетенциями, как нацеленность на достижение высоких результатов и непрерывное совершенствование профессиональных навыков, способность принимать решения и коммуникабельность, личная ответственность и умение грамотно организовать рабочий процесс и мотивацией к работе для реализации стратегических целей Общества.

5. Ценностями Кадровой политики являются:

1) меритократия – справедливость и объективность в оценке вклада и достижений каждого работника. Реализация приверженности ценности «Меритократия» в рамках Кадровой политики будет достигаться через:

– соответствие квалификации работников всех уровней требованиям к должности, назначение на должности, исходя из соответствия работников квалификационным требованиям;

– вознаграждение и продвижение по реальным заслугам и достигнутым результатам;

– внедрение системы управления эффективностью через мотивацию и поощрение работников достигающих высоких результатов работы;

2) уважение – отношение к другим членам коллектива с уважением;

3) честность – честность внутри Общества и к своим партнерам;

4) открытость – открытость к контактам и партнерам;

5) доверие – приверженность культуре взаимопомощи и доверия;

б) коллективный дух – сотрудничество для достижения более высоких результатов от совместной деятельности.

4. Основные принципы Кадровой политики

6. Кадровая политика основывается на следующих принципах:

6.1. **Инициативность.** В Обществе создаются условия для заинтересованности работников в успехе общего дела, поощряется инициатива, предоставляются возможности для реализации потенциала, карьерного и профессионального роста в различных областях.

6.2. **Открытость.** Карьерный рост работников осуществляется на основе объективной оценки результатов их работы, деловых качеств, а также профессиональной компетенции. Общество обеспечивает открытость на всех этапах процесса управления человеческими ресурсами.

6.3. **Интегрированность.** Интеграция процессов по управлению персоналом будет осуществляться через тесную взаимосвязь и взаимозависимость планирования трудовых ресурсов, поиска и подбора персонала, оценки, оплаты и мотивации, социальной поддержки персонала, обучения, профессионального развития и корпоративной культуры. Кадровая политика основана на принципе интеграции всех процессов по управлению персоналом внутри каждой категории персонала.

6.4. **Преемственность.** Принцип преемственности в Обществе будет достигаться через преемственность знаний и опыта, акценте на развитии и обучении работников. Работники обучаются и делятся накопленными умениями и знаниями со своими коллегами. Профессиональное развитие персонала осуществляется через процессы планирования карьерного роста, планирования преемственности, стремление обеспечить карьерный рост и развитие работников, имеющих практический опыт в производственных звеньях, прошедших все этапы, производственные уровни и ступени карьерного развития.

6.5. **Мотивация работников.** Общество ставит перед собой высокие ориентиры в области социально - ответственного регулирования вопросов труда, занятости и производственных отношений, включая систему оплаты труда и мотивации. Общество применяет формы материальной и нематериальной мотивации работников. Серьезное внимание уделяется служебному и профессиональному росту работников, прошедших обучение и имеющих практический опыт работы в Обществе. Создание эффективной системы мотивации работников Общества будет способствовать удержанию высокопрофессиональных специалистов и стимулировать их к более продуктивной деятельности.

6.6. **Взаимосвязь интересов и целей Общества и работников.** Общество уважает и ценит своих работников, проявляет заботу о них и принимает во внимание их потребности и нужды, способствует созданию благоприятных условий труда, соответствующих требованиям безопасности. Работники прилагают все усилия для достижения целей Общества и служат его интересам.

5. Ключевые направления Кадровой политики

7. Ключевыми направлениями реализации Кадровой политики являются:

- 1) повышение качества трудовых ресурсов;
- 2) управление эффективностью деятельности;
- 3) развитие корпоративной культуры.

7.1. Повышение качества трудовых ресурсов.

Данное направление сосредоточено непосредственно на работниках, как на ключевом активе Общества и включает в себя следующие процессы по управлению персоналом:

- **УПРАВЛЕНИЕ ПОДБОРОМ И НАЙМОМ**

В обязательном порядке на сайте Общества будет публиковаться информация о вакантных должностях, а также применяться подбор кандидатов среди работников Общества для прозрачности внутренних назначений. Основные принципы подбора кадров: общедоступность для всех кандидатов в зависимости от соответствия предъявляемым требованиям, профессиональным стандартам и объективность.

- **УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБУЧЕНИЕМ**

Цель процесса обучения – обеспечение работников знаниями, развитие компетенций и навыков, необходимых для достижения стратегических и тактических целей. Процессы стратегического планирования, преемственности, оценки деятельности, профессиональные стандарты и профили компетенций служат основой оценки потребностей в обучении. Общество создает среду, стимулирующую к получению новых знаний и саморазвитию работников, повышает ответственность руководителей за развитие и обучение подчиненных. В системе поддержки результатов обучения закрепляется ответственность работника в применении знаний и руководителя в предоставлении возможностей для применения полученных знаний. В Обществе внедряется комплексная система обучения кадров, а также непрерывное профессиональное обучение сотрудников и организация сотрудничества по обмену международным опытом.

- **УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ И ПЛАНИРОВАНИЕ ПРЕЕМСТВЕННОСТИ**

Профессиональное развитие в Обществе осуществляется через процессы планирования карьерного развития, управления кадровым резервом и планирование преемственности. Система прозрачного карьерного роста будет тесно связана со стратегическим планированием, выявляющим те сферы, в которых потенциально возникает нехватка специалистов, с четко описанными должностными инструкциями, с процессом оценки результативности деятельности, оценки потенциала работников, с профессиональным обучением. Управление кадровым резервом состоит в выявлении работников, обладающих управленческим и руководящим потенциалом, их планомерной подготовке, а также карьерном продвижении.

7.2. Управление эффективностью деятельности.

Управление эффективностью деятельности сосредоточено на создании благоприятных условий труда работников и включает следующие процессы по управлению персоналом:

- **ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Система оценки деятельности работников позволяет согласовать бизнес-планы Общества с индивидуальными целями каждого подразделения и работника,

а также является основой для системы вознаграждения и мотивации, обучения и профессионального развития работников. Анализ достижения Целей в области качества работников зависит от выполнения конкретных задач и подтверждается ключевыми показателями результативности. Инструментом мониторинга бизнес-процессов, установленных в соответствующих подразделениях и на соответствующих работников, являются результаты достижения Целей в области качества, которые представлены набором ключевых показателей деятельности с целевыми и фактическими значениями.

• **ОПЛАТА ТРУДА И МОТИВАЦИЯ**

Система оплаты труда и мотивации включает в себя постоянную оплату труда, социальные выплаты, а также нематериальное стимулирование.

Основные принципы эффективной системы оплаты труда и мотивации работников:

1) условия оплаты труда устанавливаются таким образом, чтобы мотивировать работников к эффективной деятельности и должны быть конкурентными для привлечения высококвалифицированных специалистов;

2) прозрачность;

3) уровень вознаграждения зависит от достижения компанией в целом и отдельными работниками согласованных целей и задач.

В Обществе существует система нематериального стимулирования и поощрения работников, включающая государственные, ведомственные и корпоративные награды (почетные грамоты, благодарственные письма и т.д).

• **СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ПЕРСОНАЛА**

Обществом по реализации социальной политики будут осуществляться мероприятия по:

- созданию здоровых и безопасных условий труда и отдыха работников;
- соблюдению и защите прав работников, обеспечению гарантий и компенсационных выплат в размерах, предусмотренных законодательством Республики Казахстан;

- совершенствованию системы социальных льгот (материальная помощь для оздоровления, единовременная материальная помощь работникам при определенных случаях и другие виды выплат);

- пропаганде здорового образа жизни.

7.3. **Развитие корпоративной культуры.**

Развитие корпоративной культуры, как идеологической составляющей, сосредоточено на формировании ценностных установок и правил поведения.

Основными задачами развития корпоративной культуры, являются:

- донесение до каждого работника миссии и стратегических целей Общества;

- развитие и поддержание атмосферы, способствующей инновационной активности персонала;

- мотивация на достижение результатов;

- формирование лояльности персонала;

- производственная дисциплина, культура в отношениях с партнерами и коллегами.

6. Ответственность в реализации Кадровой политики

8. Ответственность руководства.

Руководство Общества рассматривает персонал как основной капитал и намерено добиться стратегического преимущества за счет эффективного управления им. Руководство принимает на себя ответственность за реализацию положений Кадровой политики и исполнение следующих требований:

- соблюдение трудового законодательства Республики Казахстан;
- обеспечение современного и достаточного уровня оснащенности и состояния рабочих мест работников;
- информирование работников о целях и задачах Общества, наиболее важных событиях в деятельности Общества;
- стимулирование работников на достижение высоких результатов;
- поддержание профессионального роста и развития работников;
- обеспечение соблюдения принципов Кадровой политики;
- развитие корпоративной культуры.

9. Ответственность руководителей структурных подразделений.

Задачей руководителя структурного подразделения является мотивирование работников на результативную работу и поддержка эффективного сотрудничества как внутри, так и вне его подразделения.

Руководители структурных подразделений принимают на себя ответственность за соблюдение следующих требований:

- предоставление работнику необходимых условий и полномочий для выполнения его работы;
- информирование работника о целях и задачах, стоящих перед структурным подразделением;
- разработку совместно с работником индивидуальных целей и задач в форме плана работы, предоставление обратной связи по результатам их выполнения;
- предоставление работнику возможности для развития потенциала;
- направление работника на обучение на основе потребности в обучении;
- анализ степени применения работником полученных знаний и навыков на практике;
- мотивацию работника на достижение результатов и вознаграждение по результатам труда.

7. Заключительные положения

10. Кадровая политика, проводимая в Обществе, призвана укрепить уверенность работников в востребованности своего труда, справедливой оценке деятельности для обеспечения долгосрочного высокого экономического потенциала Общества, сохранения и приумножения его интеллектуального капитала.