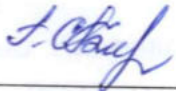


|                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Название медицинской организации :</b> КГП на<br>ПХВ «Центр ядерной медицины и онкологии<br>города Семей» УЗ ВКО<br><b>КОД:</b> 06-10-2019                               | <b>Название ПИП:</b> Положение о кадровой<br>политике КГП на ПХВ «Центр ядерной<br>медицины и онкологии г. Семей».УЗ ВКО                                          |
| <b>Дата согласования:</b><br><b>Дата ввода:</b>                                                                                                                             | <b>Разработчик (и)</b> юрист-Кожушко.Н.Н.<br><b>Область применения:</b> ЦЯМиО                                                                                     |
| <b>Контроль по исполнению:</b> директор<br><b>Ответственный (ые) за исполнение:</b> юристы<br>ЦЯМиО                                                                         | <b>Периодичность пересмотра:</b> 1 раз в 3 года<br>или при внесении изменений и дополнений                                                                        |
| <b>Согласовано:</b><br>Руководитель службы по управлению<br>персоналом:<br>Байжанова Г.С.  | <b>Утверждаю:</b> Председатель НС ЦЯМ и О<br>города Семей<br>Аргынбекова А.С.  |

## ПОЛОЖЕНИЕ о КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ КГП на ПХВ «ЦЕНТР ЯДЕРНОЙ МЕДИЦИНЫ И ОНКОЛОГИИ г.СЕМЕЙ» УЗ ВКО

## **1. Общие положения**

1. Настоящая Кадровая политика ЦЯМиО (далее – Кадровая политика) разработана на основе Послания Президента Республики Казахстан - лидером нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана Стратегия "Казахстан - 2050", реализуется в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, исходит из Стратегии развития ЦЯМиО на 2017-2021 годы и определяет миссию, ценности, принципы и основные направления деятельности ЦЯМиО в области управления человеческими ресурсами, а также критерии эффективности этой деятельности.

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

## **2. Область применения**

3. Положения Кадровой политики обязательны для всех работников ЦЯМиО, при этом руководство, работники ответственного структурного подразделения по вопросам управления персоналом, в соответствии с внутренними документами ЦЯМиО, и другой административно-управленческий персонал ЦЯМиО 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 ЦЯМиО.

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 четкие стандарты рабочих мест (должностные инструкции, ключевые показатели деятельности, компетенции, профессиональные стандарты), оценку качества исполнения стандартов, мотивацию и поощрение работников, соответствующих стандартам и достигающих высоких результатов работы.

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

- 3) честность - честность внутри ЦЯМиО и к своим партнерам;

- 4) открытость - открытость к контактам и партнерам;

- 5) доверие - приверженность культуре взаимопомощи и доверия;

- 6) 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 Товариществе 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. Прозрачность и открытость.**

Система отбора и продвижения кадров в ЦЯМиО обеспечивает достаточно высокий уровень профессионализма работников и прозрачность процедур по подбору персонала.

Карьерный рост работников осуществляется на основе объективной оценки результатов их работы, деловых качеств, а также профессиональной компетенции. ЦЯМиО 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 ЦЯМиО будет достигаться через



преимущество 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 преимуществ, стремление обеспечить служебный рост и развитие работников, имеющих практический опыт в производственных звеньях, прошедших все этапы, производственные уровни и ступени карьерного развития.

#### 6.5. Мотивация работников.

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

#### 6.6. Взаимосвязь интересов и целей ЦЯМиО и работников.

ЦЯМиО 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 ЦЯМиО 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 ключевом активе ЦЯМиО и включает в себя следующие процессы по управлению персоналом:

##### - УПРАВЛЕНИЕ ПОДБОРОМ И НАЙМОМ

В обязательном порядке на сайте ЦЯМиО будет публиковаться информация о вакансиях на административные должности, а также применяться поиск внутренних кандидатов для прозрачности внутренних назначений. Основные принципы конкурсного отбора: общедоступность для всех кандидатов в зависимости от соответствия предъявляемым требованиям и профессиональным стандартам, прозрачность и



объективность. Методами отбора при конкурсных процедурах являются интервью, тестирование, в том числе проверка профессиональных знаний.

Указанный процесс регулируется отдельным документом.

- **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. ЦЯМиО создает среду, стимулирующую к получению новых знаний и саморазвитию работников, повышает ответственность руководителей за развитие и обучение подчиненных, будет широко внедрять индивидуальные планы развития. В системе поддержки результатов обучения закрепляется ответственность работника в применении знаний и руководителя в предоставлении возможностей для применения полученных знаний. В ЦЯМиО внедряется комплексная система обучения кадров, осуществляется подготовка руководителей международного уровня, а также создаются благоприятные условия для отечественных квалифицированных кадров.

Указанный процесс регулируется отдельным документом.

- **УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ И ПЛАНИРОВАНИЕ ПРЕЕМСТВЕННОСТИ**

Профессиональное развитие в ЦЯМиО 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 профессиональными стандартами должностей, 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.

Указанный процесс регулируется отдельным документом.

**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 позволит согласовать бизнес-планы ЦЯМиО с индивидуальными целями каждого подразделения и работника. Процесс оценки ориентирован на предоставление обратной связи работникам о результатах деятельности и определении путей для



развития и улучшения. Оценка деятельности является основой для системы вознаграждения и мотивации, обучения и профессионального развития работников. Оценка результативности руководящих и управленческих работников зависит от выполнения конкретных задач и подтверждается ключевыми показателями. Инструментом мониторинга реализации бизнес-задач, является карта КПД (визуальное отображение цели), которая представляется набором ключевых показателей деятельности с целевыми и фактическими значениями. Основными этапами оценки деятельности административных работников являются постановка целей, оценка компетенций, разработка индивидуального плана развития на будущий период, мониторинг результативности и корректировка целей, ежеквартальный отчет о степени достижения поставленных целей.

Указанный процесс регулируется отдельным документом.

#### - 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 ЦЯМиО существует система нематериального стимулирования и поощрения работников, включающая государственные, ведомственные и корпоративные награды (звания, почетные грамоты, знаки отличия, призы и т.д.).

Указанный процесс регулируется отдельным документом.

#### - СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ПЕРСОНАЛА

ЦЯМиО 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);
- реализация программ добровольного медицинского страхования;
- 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 ЦЯМиО;
- 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 ЦЯМиО 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 ЦЯМиО , наиболее важных событиях в деятельности ЦЯМиО;
- стимулирование работников на достижение высоких результатов;
- поддержание профессионального роста и развития работников;
- обеспечение соблюдения принципов Кадровой политики;
- развитие корпоративной культуры.

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.
-