

**Коммунальное государственное казенное предприятие «Петропавловский
колледж железнодорожного транспорта имени Байкена Ашимова»
коммунального государственного учреждения «Управление образования
акимата Северо-Казахстанской области»**

Утверждаю
директор

_____ М.Л. Шатковский
« 03 » января 2018 год

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ**

г. Петропавловск
2018 г.

1. Общие положения

1.1. Положение о Кадровой политике (далее Положение) Коммунального государственного казенного предприятия «Петропавловский железнодорожный колледж имени Байкена Ашимова» коммунального государственного предприятия «Управление образования акимата Северо-Казахстанской области» (далее – Колледж) определяет политику в области управления человеческими ресурсами.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, Законом Республики Казахстан «Об образовании» и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, Уставом Колледжа, а также иными внутренними актами Колледжа с учетом практики в области управления человеческими ресурсами.

1.3. В настоящем положении используются следующие понятия:

1) Инженерно-педагогические работники – работники Колледжа, относящиеся к категории педагогических работников и приравненных к ним лиц в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

2) Сотрудники – работники Колледжа, не относящиеся к категории педагогических работников и приравненных к ним лиц.

3) Персонал – совокупность всех работников Колледжа.

4) Кадры – человеческие ресурсы, необходимые для достижения стратегических целей Колледжа.

2. Цели, задачи и основные приоритеты Кадровой Политики.

2.1. Кадровая политика – целостная долгосрочная стратегия управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей Колледжа в трудовых ресурсах необходимого качества и количества.

2.2. Кадры являются стратегическим ресурсом Колледжа. Высококвалифицированные и мотивированные работники являются залогом успеха. Колледж стремится создать и обеспечить эффективную деятельность команды профессионалов путем применения качественной политики по найму, обучению и мотивации работников и повышения их профессионального уровня, а также обеспечения наилучших возможных условий труда.

2.3. Основные ориентиры кадровой политики Колледжа направлены на постоянное совершенствование организации образовательного и воспитательного процессов, систематическое повышение квалификации инженерно-педагогическими работниками и сотрудниками, использование современных технологий, осуществление обмена опытом работы и его распространение среди коллег.

2.4. Целью Кадровой политики является эффективное управление человеческими ресурсами, поддержание на оптимальном уровне численного и качественного состава инженерно-педагогических работников и сотрудников, а также разумное сочетание процессов обновления и сохранения персонала, направленные на обеспечение эффективного решения стратегических задач Колледжа.

2.5. Основными задачами Кадровой политики Колледжа являются:

обеспечение Колледжа опытными высококвалифицированными и заинтересованными в достижении общей стратегической цели работниками; эффективное использование профессионального мастерства и потенциальных возможностей каждого работника;

создание эффективной системы мотивации труда педагогических работников и сотрудников Колледжа;

повышение исполнительской дисциплины, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины;

создание в Колледже условий для наиболее полной удовлетворенности инженерно-педагогических работников и сотрудников условиями работы;

формирование деловой корпоративной культуры, способствующей созданию и сохранению благоприятного микроклимата в коллективе;

2.6. Ключевыми приоритетами Кадровой политики Колледжа являются:

привлечение, обеспечение профессионального роста и удержание высококвалифицированных инженерно-педагогических работников и персонала;

создание стабильного эффективно действующего коллектива инженерно-педагогических работников и сотрудников для осуществления стратегических целей и задач Колледжа;

внедрение передовых методов управления персоналом;

укрепление имиджа и повышение престижности инженерно - педагогического работника.

3. Подбор и расстановка кадров, создание кадрового резерва.

3.1. Качественно-количественный состав инженерно-педагогических работников и сотрудников Колледжа определяется тарификационными списками и штатным расписанием.

3.2. Основными принципами кадровой политики Колледжа в области приема на работу и расстановки педагогических кадров являются:

1) привлечение на работу специалистов, отвечающих соответствующим квалификационным требованиям;

2) ориентация на прием инженерно-педагогических работников, имеющих

3) преимущественно высшую или первую квалификационные категории, профессиональные достижения;

4) привлечение молодых специалистов;

преимущественный прием сотрудников на работу на постоянной основе;

5) сохранение высокой доли сотрудников, работающих в Колледже на постоянной основе.

3.3. Прием на работу состоит из следующих основных этапов:

1) Определение потребности и объявление о вакансии;

2) Первичный отбор на основе резюме кандидатов;

4) Собеседование;

5) Заключение трудового договора.

3.4. Поиск кандидатов на вакантные должности осуществляется сотрудником отдела кадров Колледжа и руководителями соответствующих заинтересованных структурных подразделений.

3.5. В целях обеспечения широкого охвата потенциальных кандидатов, информация о вакантных должностях размещается в средствах массовой информации, интернет-сайтах, а также веб-сайте Колледжа.

3.6. Информация о вакансии должна содержать:

- 1) наименование вакансии;
- 2) основные должностные (трудовые) обязанности;
- 3) квалификационные требования;
- 4) информацию об общедоступных каналах связи, позволяющих кандидатам связаться с Колледжем, и порядок предоставления резюме.

3.5. Отбор кандидатов.

3.5.1. Все поступившие резюме и заявки на занятие вакантной должности рассматриваются в целях подбора наилучшего кандидата.

3.5.2. Приоритетным критерием при принятии на работу является соответствие специалистов предъявляемым квалификационным требованиям, наличие профессиональных достижений.

3.5.3. Лучшие кандидаты, отобранные на основе анализа резюме, и соответствующих квалификационным требованиям, приглашаются на собеседование.

3.5.4. Собеседование с кандидатом проводится руководителем структурного соответствующего структурного подразделения.

3.5.5. При необходимости кандидаты на вакантную должность проходят тестирование, целью которого является определение наличия и уровня знаний и навыков, необходимых для выполнения обязанностей по данной должности.

3.5.6. Методика проведения тестирования и тестовые задания разрабатываются руководителями соответствующих структурных подразделений.

3.6. Принятие решений о приеме на работу.

3.6.1. Решения о принятии на работу принимаются в соответствии с законодательством Республики Казахстан с соблюдением принципа равенства прав и возможностей при заключении трудового договора с учетом:

- 1) сведений об образовании, квалификации, опыте работы, профессиональных достижениях и др., содержащихся в резюме кандидата;
- 2) результатов собеседований;
- 3) результатов тестирования.

3.7. В целях адаптации вновь принятого работника, являющегося молодым специалистом, руководитель соответствующего структурного подразделения знакомит его с основными аспектами работы, а также с внутренними актами, регулирующими деятельность соответствующего структурного подразделения. За молодыми специалистами, относящимися к категории инженерно-педагогических работников, закрепляются Наставники.

3.8. При необходимости вновь принятому работнику устанавливается испытательный срок в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Казахстан.

3.9. Испытательный срок устанавливается в целях проверки соответствия работника поручаемой работе. В период прохождения испытательного срока на

работника распространяются все нормы трудового законодательства, испытательный срок включается в трудовой стаж работника.

3.10. При отрицательной оценке труда испытуемого руководитель соответствующего структурного подразделения вносит мотивированное представление на работника в виде докладной или служебной записки на имя директора Колледжа.

3.11. В Колледже из числа перспективных работников формируется кадровый резерв на замещение руководящих должностей, в том числе должности директора, заместителя директора, заведующего отделением, руководителя структурного подразделения.

3.12. При отборе работников в кадровый резерв и при назначении на руководящие должности всех уровней оцениваются следующие характеристики:

- 1) активность, самостоятельность, инициативность;
- 2) высокий уровень исполнительской дисциплины;
- 3) наличие позитивного опыта работы с людьми в духе принципов командного стиля работы;
- 4) желание продвигаться по служебной лестнице;
- 5) управленческая квалификация (навыки планирования, организации, мотивации, контроля, коммуникации, принятия решений);
- 6) достаточность квалификации и опыта работы в данной области;
- 7) знание законодательства и иных нормативных актов, регламентирующих данное направление деятельности.

3.13. Увольнение работников.

2.13.1. Колледж заинтересован в сохранении стабильного работоспособного коллектива, нацеленного на достижение общих стратегических целей.

3.13.2. Увольнение работника по инициативе Колледжа является крайней мерой дисциплинарного воздействия и применяется только в исключительных случаях по основаниям и в порядке предусмотренным законодательством Республики Казахстан.

3.13.3. В случае необходимости сокращения численности работников в связи с уменьшением объема, изменение структуры Колледжа или по другим объективным причинам преимущественное право на оставление на работе имеют:

- 1) работники предпенсионного возраста (3 года до пенсии);
- 2) работники, проработавшие в данной организации 10 и более лет;
- 3) многодетные (четыре и более детей) родители;
- 4) работники, имеющие высокие качественные показатели в труде.

3.13.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Республики Казахстан при сокращении численности или штата.

3.13.5. При появлении новых рабочих мест в Колледже, в том числе и на определенный срок, приоритет в приеме на работу отдается ранее уволенным в связи с сокращением численности или штата. работникам, добросовестно работавшим в нем,

3.13.6. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) Колледжем в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- 1) ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- 2) ограничение совмещения профессий и должностей;
- 3) проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации при наличии их согласия.

4. Обучение и повышение квалификации.

4.1. Высокий уровень профессиональных компетенций инженерно-педагогических работников и сотрудников Колледжа поддерживается и развивается за счет действующей системы постоянного обучения и повышения квалификации.

4.2. Обучение и повышение квалификации инженерно-педагогических работников и сотрудников рассматривается как основной ресурс для совершенствования деятельности Колледжа, появления в ней творческих инициатив, активного включения в исследовательские, экспериментальные, инновационные проекты, профессиональные конкурсы.

4.3. Обучение базируется на сочетании различных методов и форм, и включает в себя самостоятельное обучение в процессе трудовой деятельности, внутриколледжное обучение и обучение в организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

4.4. Стремление инженерно-педагогических работников и сотрудников к повышению квалификации и росту профессионального мастерства поддерживается Колледжем и является одним из основных критериев при оценке их деятельности.

4.5. В Колледже проводится постоянная планомерная работа по организации обучения и повышения квалификации инженерно-педагогических работников и сотрудников, создаются условия для получения второго высшего образования, обучения в магистратуре.

4.6. Ежегодно проводится анализ потребности инженерно-педагогических работников и сотрудников в повышении квалификации, результаты которого учитываются при составлении перспективного графика аттестации.

4.7. Для оптимизации системы обучения и повышения квалификации инженерно-педагогических работников и сотрудников Колледж осуществляет работу в следующих направлениях:

оказание всестороннего содействия в реализации индивидуальных программ профессионального развития;

осуществление поддержки развития конкурсного движения, а именно выдвижение наиболее активных и талантливых инженерно-педагогических работников для участия в конкурсах;

увеличение численности инженерно-педагогических работников - участников областных, республиканских, международных конкурсов профессионального мастерства;

оказание организационной и методической поддержки, принимающим участие в профессиональных конкурсах.

4.8. В колледже также организуется обучение инженерно-педагогических работников посредством участия в работе педагогических и методических советов, конференций, семинаров, круглых столов и др. в очной, заочной, и дистанционной формах.

4.9. Колледж поощряет и создает условия для обмена и обобщения опыта инженерно-педагогических работников на внутриколледжном, городском, областном и республиканском уровне, активного включения в работу методических объединений города, области и республики.

5. Оплата труда и стимулирование персонала.

5.1. Оплата труда инженерно-педагогических работников и сотрудников Колледжа устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Республики Казахстан « О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» от 31 декабря 2015 года № 1193 .

5.2. Основной формой оплаты труда является должностной оклад, который устанавливается дифференцировано в зависимости от уровня квалификации и стажа по специальности работника или его разряда. Стаж по специальности определяется постоянно действующей комиссией, на основании документов, подтверждающих трудовую деятельность работника. Работник в обязательном порядке знакомится с результатами подсчета комиссии.

5.3. Установление надбавок и доплат производится в строгом соответствии с законодательством Республики Казахстан.

5.4. Система оплаты труда работников Колледжа является прозрачной и понятной. Работники ежемесячно получают сведения о составных частях своей заработной платы.

5.5. Для повышения личной заинтересованности работников в достижении стратегических целей Колледжа применяются как материальные, так и нематериальные методы мотивации. При этом формы морального и материального поощрения используются как равно правомочные.

5.6. К материальным методам мотивации относятся премирование сотрудников по результатам труда, назначение стимулирующих надбавок и доплат.

5.7. Премирование инженерно-педагогических работников и сотрудников, назначение стимулирующих надбавок и доплат осуществляется исходя из имеющихся у Колледжа возможностей на основании Положения о премировании.

5.8. Нематериальными методами мотивации являются:
награждение Почетными грамотами Колледжа, представление к награждению Почетными грамотами Управления образования СКО, акимата СКО, **Министерства образования, представления к награждению государственными наградами.**

включение в резерв на замещение руководящих должностей.

5.9. Одним из методов мотивации является поддержание в коллективе положительного микроклимата, который создает благоприятные условия для работы инженерно-педагогических работников и сотрудников.

6. Оценка персонала

6.1. Оценка инженерно-педагогических работников и сотрудников производится для принятия объективных решений, связанных с отбором, продвижением, мотивацией инженерно-педагогических работников и сотрудников Колледжа.

6.2. Оценка персонала Колледжа является основой для создания и поддержания:

системы материального и нематериального стимулирования инженерно-педагогических работников и сотрудников;

системы подбора и адаптации инженерно-педагогических работников и сотрудников;

системы обучения инженерно-педагогических работников и сотрудников;

системы развития инженерно-педагогических работников и сотрудников;

формирования и работы с кадровым резервом;

самотивация и развития лидерских качеств инженерно-педагогических работников и сотрудников;

системы улучшения профессиональных показателей.

6.3. Оценка деятельности инженерно-педагогических работников сотрудников производится по результатам аттестации по итогам участия в внутреколледжных городских и областных и республиканских профессиональных конкурсах и мероприятиях и по другим показателям результативности работы.

6.4. Аттестационные мероприятия являются важнейшим механизмом повышения уровня компетентности инженерно-педагогических работников и оценки успешности профессиональной деятельности

6.5. Основными задачами аттестации инженерно-педагогических работников колледжа являются:

установление соответствия инженерно-педагогических работников квалификационным категориям;

выявление перспективы применения потенциальных возможностей инженерно-педагогических работников;

стимулирование целенаправленного повышения уровня профессиональной компетентности работников;

определение необходимости повышения квалификации, профессиональной подготовки или переподготовки работников;

обеспечение рационального передвижения кадров, формирование кадрового резерва.

6.6. При оценке персонала используются так же социально-психологические критерии, такие как: отношение к труду, уровень коммуникабельности; умение ладить с коллегами, деловые, нравственные и психологические качества и т.д.

6.7. В Колледже в зависимости от целевого назначения проводится текущая и периодическая оценка инженерно-педагогических работников и сотрудников.

7. Создание и поддержание организационного порядка в Колледже

7.1. Важнейшим условием достижения стратегических целей Колледжа является строгое выполнение всеми работниками своих должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины, требовательность руководителей к подчиненным, безусловное выполнение подчиненными распоряжений, указаний и поставленных руководителями рабочих заданий.

7.2. Основой исполнительской дисциплины является организационный порядок в Колледже, который базируется на знании и выполнении каждым работником своих должностных обязанностей, зафиксированных в должностных инструкциях и ответственности руководителей за принятые решения в рамках своей зоны ответственности.

7.3. Организационный порядок обеспечивается строгим выполнением правил и норм, содержащихся в локальных нормативно-правовых актах Колледжа, таких как Правила внутреннего трудового распорядка, Кодекс чести преподавателя, Кодекс чести сотрудника и др.

7.4. Организационный порядок является залогом успешной деятельности Колледжа, и любые нарушения данного порядка рассматриваются, как дисциплинарный проступок, который влечет за собой ответственность предусмотренную законодательством Республики Казахстан.

8. Оценка эффективности Кадровой политики.

8.1. Основными критериями оценки эффективности Кадровой политики Колледжа:

стабильность коллектива (баланс и динамика принятых – уволенных работников, динамика возрастных, половозрастных и профессиональных характеристик работников);

результаты конкурсного отбора и аттестации инженерно-педагогических работников и сотрудников;

рост количества специалистов высшей квалификации, имеющих ученые степени и звания и высокие профессиональные достижения;

удовлетворенность инженерно-педагогических работников и сотрудников профессиональной деятельностью и условиями труда;

принятие и соблюдение норм корпоративной политики сотрудниками Колледжа.

уровень текучести кадров в целом и по структурным подразделениям.

9. Заключительные положения.

9.1. Положение о кадровой политике утверждается директором Колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом.

9.2. При необходимости Положение дополняется и изменяется или издается в новой редакции с соблюдением вышеуказанной процедуры утверждения и согласования.

9.3. Для ознакомления инженерно-педагогических работников и сотрудников Колледжа текст Положения размещается на официальном сайте Колледжа.

Согласовано
председатель
профсоюзного комитета
_____ Н.Е. Селезнев
« 03 » января 2018 год