

«Утверждаю»
Директор
КГП на ПХВ «Городская поликлиника №23»



УОЗ г.Алматы
Ашен С.А.
2025 г.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Алматы, 2025 г.

Содержание

1. Введение
2. Общее положение
3. Поиск и отбор кандидатов на замещение вакантных должностей
4. Обучение и развитие работников
5. Оплата труда и стимулирование работников
6. Оценка деятельности работников
7. Кадровый резерв
8. Отчетность
9. Заключительное положение

1. ВВЕДЕНИЕ

Человеческие ресурсы (работники) КГП на ПХВ «Городская поликлиника №23» (далее ГП№23) являются его стратегическим ресурсом и невозможно добиться поставленных задач без обеспечения управления кадрами на должном уровне.

Высококвалифицированные и мотивированные работники являются залогом успеха. ГП№23 стремится иметь лучшую команду профессионалов путем применения качественной политики найма, обучения и мотивации работников, повышения их профессионального уровня, также обеспечения лучших возможных условий труда.

Подходы диспансера к управлению человеческими ресурсами основывается на необходимости максимального раскрытия потенциала работников, рассмотрения потенциала работников, рассмотрения их в качестве ключевого фактора.

2. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1. Кадровая политика ГП№23 разработана в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, Уставом, Коллективным договором и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.
2. Основными целями кадровой политики являются эффективное управление и развитие человеческого капитала, поддержание на оптимальном уровне численного и качественного состава работников, их профессиональное и социальное развитие, трансформация кадрового делопроизводства к системе управления кадрами для максимально быстрого и качественного достижения целей и задач, для обеспечения удовлетворенности работников условиями труда.
3. Ключевыми приоритетами Кадровой политики являются:
 - Привлечение, развитие и удержание высокопрофессиональных работников;
 - Внедрение передовых методов управления персоналом;
 - Эффективное управление командой работников;
 - Поддержка инноваций и новых технологий;
 - Выработка социальных норм и правил поведения работников;
 - Повышение доверия со стороны партнеров к ГП№23;
4. Кадровая политика определяет систему управления, принципы, ключевые направления и подходы к развитию кадрового потенциала диспансера, содержит основные требования к управлению человеческими ресурсами, начиная от подбора кадров, установления трудовых отношений до расторжения трудового договора.

5. Реализация Кадровой политики осуществляется ГП№23 с учетом единой модели управления человеческими ресурсами, стратегии повышения качества человеческих ресурсов, стратегии повышения эффективности труда и развития единой корпоративной культуры.
6. Кадровая политика является обязательной для исполнения всеми работниками.

ПОИСК И ОТБОР КАНДИДАТОВ НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ

7. Работники поликлиники подразделяются на 4 уровня:
 - Врачебный персонал
 - Средний медицинский персонал
 - Младший медицинский персонал
 - Прочий персонал
8. Деятельность каждого структурного подразделения ГП№23 регулируется соответствующими положениями в зависимости от его подотчетности. Учет положений, а также получение, хранение, передача персональных данных работников, ведение информации о должностях и работниках поликлиники осуществляется отделом кадров.
9. Деятельность каждого работника регулируется инструкцией, утвержденной в установленном порядке. Каждой единице в штатном расписании организации должны быть определены соответствующие квалификационные требования.
10. Политика по приему на работу должна соответствовать целям подбора лучших кандидатов, соответствующих предъявляемым квалификационным требованиям для работы на условиях, приемлемых для поликлиники и работника.
11. Прием на работу состоит из 4-х этапов:
 - Определения потребности и объявления о вакансии;
 - Первичный отбор на основе резюме кандидатов;
 - Собеседования;
 - Заключение трудового договора.

ПОИСК КАНДИДАТОВ

12. Координатором в процессе поиска кандидатов и приема на работу является отдел кадров.
13. В целях обеспечения широкого охвата потенциальных кандидатов, информация о вакантных должностях размещаться в средствах массовой информации.
14. Для привлечения высококвалифицированных специалистов в

поликлинику, допускается предложение им дополнительного вознаграждения (дифференцированной оплаты труда). Решение о дополнительном вознаграждении принимаются в соответствии с утвержденными внутренними актами.

15. Решение о принятии на работу принимается в соответствии с законодательством РК с учетом:

- Резюме кандидата, содержащее сведения об опыте работы, образовании, квалификации;
- Рекомендации с предыдущих мест работы или учебы;
- Результаты собеседования;
- Сертификата специалиста.

Также могут использоваться другие, не запрещенные законодательство источники информации о потенциальных кандидатах.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ

16. Обучение и повышение уровня знаний является частью корпоративной культуры диспансера, которая должна поддерживать стремление работников к повышению знаний и профессионального уровня. Каждый работник диспансера должен стремиться к получению новых знаний и развитию имеющихся.

17. Обучение является мотивирующим фактором. Обучение не является дополнительным вознаграждением для работника, поскольку программы обучения разработаны в целях получения или развития определенных знаний и навыков, необходимых для работы в диспансере.

18. Обучение работников диспансера направлено на следующие цели:

- Непосредственный рост профессионализма и уровня профессиональных знаний;
- Получение новых знаний для продвижения;
- Раскрытие потенциала работника;
- Сплочение и улучшение социально-психологического климата;
- Рост мотивации;
- Укрепление преданности работника;
- Обеспечение преемственности в управлении;

19. После направления работников на обучение необходимо принимать меры по повышению содержательности, ответственности их работы, открытию новых перспектив карьерного роста и расширению сферы их рабочей ответственности, что позволит увеличить отдачу, которую организация может получить от работников в результате обучения и поднять мотивацию работников к обучению.

20. В целях снижения риска потери работников, обучающихся за счет

поликлиники, обязательства работников после прохождения обучения закреплены в соответствии с внутренними актами ГП№23. В качестве таких обязательств могут быть следующие:

- Применение полученных знаний на рабочем месте в течении определенного времени (отработка). Данный срок не должен быть длинным, чтобы не демотивировать работников к обучению, но в то же время, быть достаточным, чтобы позволить работникам применить полученные знания в работе;
- Передача знаний внутри ГП№23 в виде проведения обучения или презентации для других работников;
- Возмещение расходов, понесенных ГП№23 на обучение работника.

ОПЛАТА ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

21. Основными принципами оплаты труда является:

- Установление условий оплаты труда таким образом, чтобы мотивировать работников к эффективной деятельности и должны быть конкурентными для привлечения высококвалифицированных специалистов;
- Система оплаты труда прозрачная и понятная;
- Уровень оплаты труда зависит от достижений ГП№23 в целом и отдельными работниками согласованных целей и задач.

22. Оплата труда и стимулирование работников осуществляется с учетом квалификации и ответственности работника, сложности количества и качества выполнения работы.

23. Основной формой оплаты труда является должностной оклад.

24. По итогам оценки деятельности работников за отчетный период и с учетом результатов деятельности стационара могут выплачиваться стимулирующие выплаты (премии).

25. В целях стимулирования работников в ГП№23 созданы условия для развития и самореализации работников, прозрачные и понятные принципы карьерного роста.

26. Принципы, условия и порядок оплаты труда, а также выплаты премии и дифференцированной оплаты регулируется Положением об оплате труда и стимулировании работников.

ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

27. Внедрены количественно измеримые системы оценки деятельности работников, проводимая ежегодно, для стимулирования работников на достижение корпоративных целей, выполнения утвержденных годовых планов, а также повышения прозрачности политики вознаграждения

работников.

28. Наличие системы оценки деятельности работников позволяет дифференцированно подходить к оплате труда каждого структурного подразделения и работника ГП№23.
29. Порядок оценки деятельности работников определяется в соответствии с актами поликлиники.
30. Результаты каждой оценки деятельности работников рассматриваются для использования при принятии решения о работнике (мотивации, продвижении по службе, обучении и т.д.).

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

31. ГП№23 формирует кадровый резерв в целях обеспечения преемственности знаний и опыта работников при обновлении кадрового состава с учетом принципа разумного сочетания внутреннего кадрового резерва и внешних ресурсов при замещении вакансий.
32. К работникам, входящим в Кадровый резерв, должны быть применены особые условия обучения и продвижения по службе.

ОТЧЕТНОСТЬ

33. В мониторинге состояния управления человеческими ресурсами организации отделом кадров на рассмотрение вышестоящего руководства предоставляется следующая информация:
 - Количество принятых и уволившихся работников за отчетный период;
 - Количество и уровень вакантных должностей;
 - Медицинские кадры организации;
 - Штатные должности организации на конец отчетного периода.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

34. Кадровая политика подлежит изменению в случае внесения изменений и дополнений в нормативные правовые акты Республики Казахстан, а также внутренние акты ГП№23. Внесение изменений и дополнений в Кадровую политику осуществляется по решению директора и Наблюдательного Совета.
35. Настоящая Кадровая политика вступает в силу с момента утверждения директором.