

Согласовано
Председатель
Председатель профсоюзного комитета
А.Губайдулина
« 29 » *марта* 2019 год

Утверждаю
д/р директор АТК №7
Л. Клименко
« 29 » *марта* 2019 год

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ
в КГУ «Агротехнический колледж №7, город Есиль, Есильский район»
управления образования Акмолинской области**

1. Общие положения

Положение о Кадровой политике (далее Положение) КГУ «Агротехнический колледж №7, город Есиль, Есильский район» управления образования Акмолинской области (далее – Колледж) определяет политику в области управления человеческими ресурсами.

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.

В настоящем положении используются следующее 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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

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

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 преимущественно высшую или первую квалификационные категории, профессиональные достижения;
- 3) привлечение молодых специалистов;
- 4) преимущественный прием сотрудников на работу на постоянной основе;
- 5) сохранение высокой доли сотрудников, работающих в Колледже на постоянной основе.
- 6) включение в резерв на замещение руководящих должностей, сотрудников, имеющих, соответствующие квалификационным характеристикам навыки

работы.

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.

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

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

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.

Отбор кандидатов

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

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

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

Собеседование с кандидатом проводится директором колледжа, в присутствии руководителя соответствующего структурного подразделения.

Принятие решений о приёме на работу

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:

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

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.

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

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.

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

В Колледже из числа перспективных работников формируется кадровый резерв на замещение руководящих должностей, в том числе должности директора, заместителя директора, методиста, старшего мастера.

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.

Увольнение работников

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

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.

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.

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

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.

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

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

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.

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.

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.

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.

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

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.

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.

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

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 .

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.

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

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

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.

К материальным методам мотивации относятся премирование сотрудников по результатам труда.

Премирование инженерно-педагогических работников и сотрудников, осуществляется исходя из имеющихся у Колледжа возможностей на основании приказа управления образования Акмолинской области.

Нематериальными методами мотивации являются:

награждение Почетными грамотами Колледжа, представление к награждению Почетными грамотами Управления образования Акмолинской области, акимата Есильского района, Министерства образования, представления к награждению государственными наградами, включение в резерв на замещение руководящих должностей.

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

6. Оценка персонала

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

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;
- самомотивации и развития лидерских качеств инженерно-педагогических работников и сотрудников;
- системы улучшения профессиональных показателей.

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.

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

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.

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.

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

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.

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.

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

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

Основные критерии 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

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

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

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

