

«УТВЕРЖДАЮ»

Генеральный директор РГП на ПХВ «Институт ботаники и фитоинтродукции» КЛХЖМ МЭГПР РК

Ситпаева Г.Т.

«05» января 2022 года



## Положение о кадровой политике

### 1. Общие положения

1.1. Положение о Кадровой политике (далее Положение) Республиканского государственного предприятия на праве хозяйственного ведения «Институт ботаники и фитоинтродукции» Комитета лесного хозяйства и животного мира Министерства экологии, геологии и природных ресурсов Республики Казахстан (далее – Институт) определяет политику в области управления человеческими ресурсами.

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

1.3. В настоящем положении используются следующее понятия:

1) Научные работники – работники Института, относящиеся к категории научных работников и приравненных к ним лиц в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

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

3) Персонал – совокупность всех работников Института.

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

### 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 Института в трудовых ресурсах необходимого качества и количества.

2.2. Кадры являются стратегическим ресурсом Института. Высококвалифицированные и мотивированные работники являются залогом успеха. Институт 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 Института направлены на постоянное совершенствование организации образовательного и воспитательного

процессов, систематическое повышение квалификации научными 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 научных работников и сотрудников, а также разумное сочетание процессов обновления и сохранения персонала, направленные на обеспечение эффективного решения стратегических задач Института.

2.5. Основными задачами кадровой политики Института являются:  
обеспечение Института опытными высококвалифицированными и заинтересованными в достижении общей стратегической цели работниками;  
эффективное использование профессионального мастерства и потенциальных возможностей каждого работника;

создание эффективной системы мотивации труда научных работников и сотрудников Института;

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

создание в Институте условий для наиболее полной удовлетворенности научных работников и сотрудников условиями работы;

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

2.6. Ключевыми приоритетами кадровой политики Института являются:

привлечение, обеспечение профессионального роста и удержание высококвалифицированных научных работников и персонала;

создание стабильного эффективно действующего коллектива научных работников и сотрудников для осуществления стратегических целей и задач Института;

внедрение передовых методов управления персоналом;

укрепление имиджа и повышение престижности научного работника.

### **3. Подбор и расстановка кадров, создание кадрового резерва**

3.1. Качественно-количественный состав научных работников и сотрудников Института определяется тарификационными списками и штатным расписанием.

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

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

2) ориентация на прием научных 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 Институте 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 Института 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 Института.

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 Институтом, и порядок предоставления резюме.

3.7. Отбор кандидатов

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

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

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

3.7.4. Собеседование с кандидатом проводится руководителем соответствующего структурного подразделения.

3.7.5. 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.

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

3.8. Принятие решений о приеме на работу

3.8.1. 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.

3.9. 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 научных работников, закрепляются Наставники.

3.10. При необходимости вновь принятому работнику устанавливается

испытательный срок в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Казахстан.

3.11. 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.

3.12. При отрицательной оценке труда испытуемого руководителем соответствующего структурного подразделения вносит мотивированное представление на работника в виде докладной или служебной записки на имя генерального директора Института.

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

3.14. 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.

3.15. Увольнение работников

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

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

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

- 1) работники предпенсионного возраста;
- 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.

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

3.15.5. При появлении новых рабочих мест в Институте, 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.

3.15.6. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) Институтом в первую очередь необходимо 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 научных работников и сотрудников Института поддерживается и развивается за счет действующей системы постоянного обучения и повышения квалификации.

4.2. Обучение и повышение квалификации научных работников и сотрудников рассматривается как основной ресурс для совершенствования деятельности Института, 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, внутриИнститутное обучение и обучение в организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации работников.

4.4. Стремление научных работников и сотрудников к повышению квалификации и росту профессионального мастерства поддерживается Институтом и является одним из основных критериев при оценке их деятельности.

4.5. В Институте проводится постоянная планомерная работа по организации обучения и повышения квалификации научных работников и сотрудников, создаются условия для получения второго высшего образования, обучения в магистратуре и т.д..

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

4.7. Для оптимизация системы обучения и повышения квалификации научных работников и сотрудников Институт 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 научных работников для участия в конкурсах;

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

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

4.9. Институт поощряет и создает условия для обмена и обобщения опыта научных работников на внутреннем, городском, республиканском и международном уровне.

## **5. Оплата труда и стимулирование персонала**

5.1. Оплата труда научных работников и сотрудников Института устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда, системе премирования и иного вознаграждения работников Республиканского государственного предприятия на праве хозяйственного ведения «Институт ботаники и фитоинтродукции» Комитета лесного хозяйства и животного мира Министерства экологии, геологии и природных ресурсов Республики Казахстан.

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 коллективным договором.

5.4. Система оплаты труда работников Института 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 Института 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 научных работников и сотрудников, назначение стимулирующих надбавок и доплат осуществляется исходя из имеющихся у Института возможностей на основании Положения о системе оплаты труда и премировании.

5.8. Нематериальными методами мотивации являются:

награждение Почетными грамотами Института, представление к награждению Почетными грамотами Комитета лесного хозяйства, МЭГПР РК, 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 научных работников и сотрудников.

## 6. Оценка персонала

6.1. Оценка научных работников и сотрудников производится для принятия объективных решений, связанных с отбором, продвижением, мотивацией научных работников и сотрудников Института.

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

системы материального и нематериального стимулирования научных работников и сотрудников;

системы подбора и адаптации научных работников и сотрудников;

системы обучения научных работников и сотрудников; системы развития научных работников и сотрудников; формирования и работы с кадровым резервом;

самотивация и развития лидерских качеств научных работников и сотрудников;

системы улучшения профессиональных показателей.

6.3. Оценка деятельности научных работников сотрудников производится по результатам аттестации и по другим показателям результативности работы.

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

6.5. Основными задачами аттестации научных работников Института являются:

установление соответствия научных работников квалификационным категориям;

выявление перспективы применения потенциальных возможностей научных 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 Институте в зависимости от целевого назначения проводится текущая и периодическая оценка научных работников и сотрудников.

## **7. Создание и поддержание организационного порядка в Институте**

7.1. Важнейшим условием достижения стратегических целей Института 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 Институте, 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 Института, таких как Правила внутреннего трудового распорядка и др.

7.4. Организационный порядок является залогом успешной деятельности Института, 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 Института:

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

результаты конкурсного отбора и аттестации научных работников и сотрудников;

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

удовлетворенность научных работников и сотрудников профессиональной деятельностью и условиями труда;

принятие и соблюдение норм корпоративной политики сотрудниками Института.

уровень текучести кадров в целом и по структурным подразделениям.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Положение о кадровой политике утверждается генеральным директором Института 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 научных работников и сотрудников Института текст Положения размещается на официальном сайте Института.