

УТВЕРЖДАЮ



Главный врач ГКП на ПХВ
«Шуская городская поликлиника»

Г.М.Инкарбекова

«05» 01 2026 год

ПОЛОЖЕНИЕ О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Общие положения

1. Положение о кадровой политике ГКП на ПХВ «Шуской городской поликлиники» (далее – Положение) определяет стратегию и основные принципы кадровой политики ГКП на ПХВ «Шуской городской поликлиники», правила формирования кадрового резерва, подбора, обучения и развития персонала.
2. Кадровая политика в ГКП на ПХВ «Шуской городской поликлиники» формируется на основании Конституции Республики Казахстан, Трудового кодекса Республики Казахстан, локальных нормативных актов ГКП на ПХВ «Шуской городской поликлиники» и настоящего Положения.
3. Основные ориентиры кадровой политики ГКП на ПХВ «Шуской городской поликлиники» направлены на достижение производственных и коммерческих успехов, систематическое повышение квалификации работников, использование современных технологий, осуществление обмена опытом работы и его распространение среди коллег.

2. Основные задачи кадровой политики

4. Оптимизация и стабилизация кадрового состава структурных подразделений ГКП на ПХВ «Шуской городской поликлиники».
5. Создание эффективной системы мотивации персонала.
6. Создание и поддержание и производственной трудовой дисциплины, повышение результативности труда работников, удовлетворенность работников предприятия своей профессиональной деятельностью.
7. Создание и развитие системы обучения и повышения квалификации работников.
8. Формирование и укрепление корпоративной культуры.

3. Подбор персонала

9. Прием на работу состоит из следующих этапов:
 - 1) Определение потребности и объявление о вакансии.
 - 2) Первичный отбор на основе резюме кандидатов.
 - 3) Тестирование кандидатов.
 - 4) Собеседование с кандидатами.
 - 5) Заключение трудового договора.
10. Определение потребности в работниках происходит на основании

письменных мотивированных запросов руководителей структурных подразделений.

11. Объявление о наличии вакансии в ГКП на ПХВ «Шуской городской поликлинике» размещает специалист по подбору персонала.

12. Кандидаты, отобранные на основе анализа резюме и соответствующие квалификационным требованиям, приглашаются на тестирование.

13. Кандидаты приглашаются на собеседование с руководителем структурного подразделения, объявившего вакансию.

14. На основании решения руководителя структурного подразделения с кандидатом заключается трудовой договор.

4. Оптимизация кадрового состава

15. Обучение работников направлено на следующие цели:

- непосредственный рост профессионализма и уровня профессиональных знаний;
- получение новых профессиональных знаний;
- раскрытие потенциала работников;
- сплочение и улучшение социально-психологического климата коллектива;
- рост мотивации;
- обеспечение преемственности в управлении;
- формирование образцов поведения и соответствующей организационной культуры, способствующей успешному достижению стратегических целей ГКП на ПХВ «Шуской городской поликлиники»

16. Потребности в обучении отражаются в индивидуальных планах развития работников.

17. Работник вправе инициировать обучение с возмещением части или полной стоимости расходов на обучение за счет собственных средств.

5. Оценка и аттестация персонала

18. Внедрение количественно измеримой системы оценки работников необходимо для стимулирования работников на достижение корпоративных целей, выполнения утвержденных годовых планов, а также повышения прозрачности политики вознаграждения работников.

19. В целях получения разносторонней информации о руководящих работниках и специалистах (профессиональных навыков, коммуникативных способностей, соблюдения трудовой дисциплины и т. д.) ежегодно проводится внутренняя аттестация.

20. Порядок оценки деятельности работников определяется в соответствии с Правилами внутренней аттестации работников ГКП на ПХВ «Шуской городской поликлиники»

6. Кадровый резерв

21. ГКП на ПХВ «Шуская городская поликлиника» 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.

22. Порядок работы с кадровым резервом регулируется разработанными в организации Правилами формирования и организации работы с кадровым резервом.

7. Мотивация персонала

23. Основными принципами оплаты труда являются:

1) Условия оплаты труда должны мотивировать работников к эффективной деятельности и быть конкурентными для привлечения высококвалифицированных специалистов.

2) Система оплаты труда должна быть прозрачной и понятной.

24. Оплата труда и стимулирование работников осуществляются с учетом квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы.

25. Принципы, условия и порядок оплаты труда и выплаты премий регулируются Положением об оплате труда и премировании работников, утвержденным приказом главного врача ГКП на ПХВ «Шуской городской поликлиники».

8. Порядок утверждения настоящего Положения и внесения изменений

16. Настоящее Положение, все изменения и дополнения к нему утверждаются приказом директора по представлению руководителя отдела кадров.

Специалист службы по
управлению персоналом



М.С.Дембаева

«05» 01 2026 год

Прошито, пронумеровано и скреплено

печатью 5 (мгч) листов

подпись

Исмаилов Т. М.

«05»

01

20

2014

