

Рег.№ 010

Экз.№ 1

АО «КазАзот»

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

П КазАзот 010-360-24

**г. Актау
2024 г.**

Рег.№ 010

Экз.№ 1

УТВЕРЖДАЮ:

Генеральный директор

АО «КазАзот»

А. Маулешев А. Маулешев

« 01 » 08 2024 г.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

П КазАзот 010-360-24	Введен впервые
	Всего листов: <u>12</u>

Дата введения 01.08.2024 г.

г. Актау
2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	Наименование	Стр.
1	Общие положения	4
2	Термины, определения и сокращения	4-5
3	Основные цели и принципы управления персоналом	5-6
4	Основные подходы в области управления персоналом	6
5	Система привлечения и подбора персонала	6-7
6	Система адаптации персонала	7
7	Система обучения и развития персонала	7
8	Система мотивации, компенсаций и социальных гарантий	8
9	Корпоративная культура	8
10	Соблюдение прав человека и недопущение дискриминации	8-9
11	Заключительные положения	9
12	Приложение 1. Лист ознакомления	10
13	Приложение 2. Лист учета изменений и дополнений	11
14	Приложение 3. Лист учета периодических проверок	12

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящая Кадровая политика АО «КазАзот» (далее - Политика) определяет стратегию и основные принципы кадровой политики АО «КазАзот» (далее – Общество), правила формирования кадрового резерва, подбора, обучения и развития персонала и направлена на достижение производственных и коммерческих успехов, систематическое повышение квалификации работников, использование современных технологий, осуществление обмена опытом работы и его распространение среди коллег.

2. Политика разработана в целях установления принципов и подходов к управлению персоналом, поддержания и роста эффективности Общества, предоставления возможностей для максимального раскрытия профессионального и личностного потенциала человеческих ресурсов, создания имиджа привлекательного работодателя, а также своевременного предоставления заинтересованным сторонам всей необходимой информации об Обществе и её деятельности, что способствует повышению информационной прозрачности.

3. Настоящая Политика Общества разработана в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом Общества, Коллективным договором и другими ВНД Общества.

4. Настоящая Политика и все изменения и дополнения к ней утверждается приказом Генерального директора Общества.

5. Политика является общедоступным документом, который может быть представлен широкому кругу заинтересованных сторон.

2. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

6. В настоящей Политике используются следующие сокращения и термины с соответствующими определениями:

ВНД	Внутренний нормативный документ Общества.
Заинтересованные стороны	Группы или отдельные физические или юридические лица, которые оказывают влияние или могут оказывать влияние на деятельность Общества, а также чьи действия, как можно обоснованно ожидать, повлияют на способность организации успешно реализовывать свои стратегии и достигать поставленных целей.
Коллективный договор	Правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в Обществе.
Корпоративная культура	Совокупность ценностей, убеждений, норм поведения, которые формируют атмосферу и стиль работы внутри Общества.
Мотивация	Механизм влияния на рост результативности и эффективности труда, процесс стимулирования работников или группы работников к деятельности, направленной на достижение целей Общества.
Общество	Акционерное общество «КазАзот».
Оплата труда	Система отношений, связанных с обеспечением работодателем обязательной выплаты Работнику вознаграждения за его труд в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан и иными нормативно-правовыми актами, а также соглашениями, трудовыми, коллективными договорами и актами работодателя.
Кадровая политика	Система локальных норм и процедур, направленных на управление человеческими ресурсами в соответствии с долгосрочной стратегией Общества.
Работник	Физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору.

7. Термины, применяемые, но не определенные в настоящей Политике, используются в том смысле, в котором они используются в Законодательстве Республики Казахстан, Уставе Общества и иных ВНД Общества.

3 ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

8. Политика разработана с целью построения эффективной системы управления персоналом, которая способствует формированию имиджа Общества, привлекательного для высококвалифицированных кадров, мотивации каждого Работника на достижение целей Общества, созданию эффективной системы оценки развития персонала и справедливого вознаграждения и поощрения персонала.

9. Основными принципами Политики являются:

- 1) развитие конкурентных преимуществ Общества как привлекательного работодателя;
- 2) приоритет обеспечения безопасных условий труда;
- 3) применение справедливой и прозрачной системы оплаты труда и премирования, мотивирующей Работников на достижение целей Общества;
- 4) создание возможностей для реализации потенциала сотрудников;
- 5) инвестиции в образование с целью подготовки будущих поколений работников, обладающих необходимыми квалификациями;
- 6) следование основополагающим принципам декларации Международной организации труда (не допускаются дискриминация по признаку пола, цвета кожи, вероисповедания, инвалидности; Общество гарантирует, что все сотрудники Общества заняты в ней на добровольной основе; использование принудительного и детского труда запрещено в Обществе);
- 7) формирование единой системы корпоративных ценностей и поддержание культуры партнерства при взаимодействии с коллегами;
- 8) соблюдение баланса интересов заинтересованных сторон;
- 9) постоянное совершенствование методов управления персоналом, способность адаптироваться к изменениям внутренних социально-политических и внешних экономических факторов.

4 ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

10. Основные составляющие Политики представляют собой взаимосвязанные области, посредством которых осуществляется содействие достижению целей Общества в области управления персоналом:

- 1) планирование и оптимизация численности персонала;
- 2) система привлечения и подбора персонала;
- 3) система адаптации персонала;
- 4) система обучения и развития персонала;
- 5) система мотивации, компенсации и социальных гарантий;
- 6) формирование корпоративной культуры.
- 7) соблюдение прав человека и недопущение дискриминации.

5 СИСТЕМА ПРИВЛЕЧЕНИЯ И ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

11. Цель – привлечение и подбор специалистов требуемой квалификации в необходимом для достижения целей Общества количестве за счет:

- 1) планирования подбора с учетом потребностей в персонале на среднесрочную перспективу;
- 2) взаимодействия с учебными заведениями среднего профессионального и высшего образования в Мангистауской области и в Республике Казахстан;
- 3) создания равных условий отбора для всех кандидатов, вне зависимости от гендерной принадлежности, возраста, вероисповедания, национальности, социальной и культурной принадлежности, физических возможностей (с учетом медицинских показаний), а только на основе профессиональных качеств и уровня образования;
- 4) прозрачного процесса отбора и обратной связи с кандидатом на каждом этапе собеседования;
- 5) подхода, согласно которому, при определении кандидата на вакансию, либо для замещения отсутствующего сотрудника, приоритет при рассмотрении кандидатур отдается внутренним кандидатам (в том числе из кадрового резерва), при условии соответствия уровня квалификации кандидата квалификационным требованиям, предъявляемым к вакантной позиции,

а также отсутствия у кандидата противопоказаний по состоянию здоровья на основании медицинского заключения;

6) обеспечения найма лиц с ограниченными возможностями в соответствии с нормами законодательства;

7) выявления, анализа, оценки и управления рисками, связанными с подбором и удержанием персонала (в том числе, рисками утечки кадров).

12. Общество ориентируется на построение продолжительных отношений с Работниками, поощряя длительный стаж работы, при этом особое внимание уделяется системе привлечения и подбора молодых специалистов.

13. Порядок работы с привлечением и подбором персонала регулируется Положением о поиске и подборе персонала Общества.

6 СИСТЕМА АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

14. Цель - процесс ознакомления Работников с условиями и правилами работы в Обществе, а также помощь в интеграции Работника в коллектив. Применяется для специалистов, которые только пришли работать в Общество, а также для Работников, которые были повышены в должности, включает в себя возможные механизмы:

1) прикрепление опытного специалиста для разъяснения особенностей производства и задач подразделения, передачи необходимых знаний и навыков;

2) осуществление опытным работником систематического контроля над выполнением заданий;

3) оказание методической и технической помощи в освоении оборудования.

15. Порядок интеграции Работника в производственную деятельность Общества регулируется Положением об обучении персонала Общества.

7 СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

16. Цель – обучение, развитие и обеспечение профессионального роста Работников для достижения целей и повышения конкурентоспособности Общества, а также обеспечения кадровой защищенности за счет предоставления Работникам следующих форм профессионального и карьерного развития:

1) производственное обучение, обучение по приобретению второй (смежной) специальности, повышение квалификации, профессиональная подготовка, переподготовка Работников;

2) профессиональная подготовка (получение высшего и среднего профессионального образования) в соответствии с планами развития и потребностями производства;

3) проведение целевых мероприятий по формированию и развитию кадрового резерва.

17. Порядок обучения и развития персонала регулируется Положением об обучении персонала Общества, порядок формирования кадрового резерва регулируется Положением о формировании кадрового резерва в Обществе.

8 СИСТЕМА МОТИВАЦИИ, КОМПЕНСАЦИЙ И СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ

18. Цель – обеспечение эффективного функционирования Общества за счет поддержания высокой мотивации работников и удержания высококвалифицированных специалистов, включает в себя.

1) поддержание достойного уровня оплаты труда;

2) реализацию мотивационных программ - применение прозрачной системы ключевых показателей эффективности (КПЭ) для определения размера вознаграждения руководителей;

мотивационные программы работников производств, направленных на выполнение целевых показателей;

3) предоставление работнику вознаграждения, доплат, надбавок и других выплат, установленных в соответствующих ВНД Общества;

4) применение системы компенсаций и льгот для отдельных категорий работников.

19. Основной миссией системы социальных гарантий является совершенствование систем мотивации, обеспечение конкурентного уровня социального пакета Работников, реализация программ, направленных на поддержку Работников и их семей, формирование здорового образа жизни, связанных с ростом производительности труда, коллективными и индивидуальными результатами трудовой деятельности.

20. Аспекты системы мотивации, компенсаций и социальных гарантий описаны в Коллективном договоре Общества.

9 КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

21. Цель - формирование корпоративной культуры для поддержания положительного образа работодателя, повышения эффективности работы и лояльности персонала, улучшения психологического климата в коллективах за счет:

1) закрепления общепринятых норм корпоративной и деловой этики;

2) информирования о целях и задачах Общества и происходящих в Обществе изменениях через систему внутрикорпоративных коммуникаций.

3) предоставления доступа каждого Работника к инструментам анонимной обратной связи, а также корректирующей работы по результатам обращений;

4) сбора, рассмотрения и выдачи обратной связи по вопросам и предложениям Работников;

5) реализации системы поощрений и программ нематериальной мотивации;

6) проведения корпоративных мероприятий и профессиональных праздников, организацию культурно-массовой, спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

22. Ряд аспектов порядка формирования корпоративной культуры регулируется Кодексом деловой этики Общества и Положением о спортивной работе.

10 СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА И НЕДОПУЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ

23. Общество обязуется соблюдать права человека в отношении своих Работников, как предусмотрено Международным биллем о правах человека, Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН, а также декларацией Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда, включая недопущение дискриминации, запрет на использование детского и принудительного труда, соблюдение принципа свободы объединения в профсоюзы и права работников на ведение переговоров о заключении коллективного договора, а также создание безопасных и благоприятных рабочих условий для своих работников и персонала подрядных организаций.

24. Общество ценит и поддерживает многообразие среди Работников, подтверждает приверженность политике равных возможностей и не приемлет дискриминацию и поведение, нарушающее неприкосновенность частной жизни работников в любом проявлении. Целью Общества является поддержание рабочей обстановки, лишенной ограничений по национальному, гендерному, возрастному, религиозному и иным признакам, защищаемым применимым законодательством. Основанием для повышения в должности, найма, установления размера заработной платы, льгот и компенсаций является квалификация, производительность, навыки и опыт.

25. Общество ожидает, что Работники будут проявлять профессионализм, уважение и справедливое отношение в рабочем процессе к коллегам и иным лицам, включая потребителей, поставщиков и представителей других заинтересованных сторон.

26. Любое ограничение прав и свобод сотрудника на рабочем месте и в любых условиях, связанных с его обязанностями, Общество считает неприемлемым.

27. Кроме того, в Обществе на постоянной основе действует согласительная комиссия по трудовым спорам, которые принимают заявления с жалобами и претензиями от бывших и действующих сотрудников и уполномочены разрешать трудовые споры индивидуального характера. В состав комиссий входит равное количество представителей работников (профсоюзная организация) и работодателя. Работа комиссий при поступлении заявления (жалобы) строго регламентирована трудовым законодательством, где определены временные границы подачи заявления работником, требования к пакету документов, регламент проведения заседаний и вынесения решений комиссии, а также порядок и сроки обжалования решения комиссии.

11 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

28. Настоящая Политика пересматривается в случае существенных изменений в развитии Общества, требований законодательства Республики Казахстан.

29. В случае нарушения законодательства Республики Казахстан, внутренних документов Общества в части раскрытия информации, приведших к причинению ущерба Обществу виновные лица могут быть привлечены к ответственности в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

30. Настоящая Политика размещается на официальном веб-сайте Общества.

Директор департамента управления персоналом



Р. Шорнаев

Лист ознакомления

[illegible]

[illegible]

[illegible]