

«Астана-Аймақтық
Электржелілік Компаниясы» АҚ
директорлар Кеңесімен
БЕКІТІЛГЕН
19 ақпан 2021 ж.
№ 21-1

**«Астана-Аймақтық Электржелілік Компаниясы»
акционерлік қоғамының кадр саясаты**

Нұр-Сұлтан қаласы 2021ж.

МАЗМҰНЫ

№р/с	Атауы	Парағының №
1	Терминдер мен анықтамалар	3
2	Жалпы ережелер	3-4
3	Кадр саясатының мақсаттары мен міндеттері	4-5
4	Кадр саясатының негізгі бағыттары	5-6
5	Кадр саясатының маңызды бағыттары	6
6	Ұйымдық құрылымды жетілдіру. Кадрларды жоспарлау, іріктеу және орналастыру	6-7
7	Персоналды кәсіптік оқыту және кәсіптік дамыту	7
8	Кадр резервін даярлау	8
9	Қызмет нәтижелілігін басқару және қызметкерлерді ынталандыру	8
10	Қорытынды ережелер	9

1. Терминдер мен анықтамалар

Осы стандартта тиісті анықтамалармен Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес терминдер мен анықтамалар қолданылады:

еңбек шарты – жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы жазбаша келісім, бұған сәйкес жұмыскер белгілі бір жұмысты (еңбек функциясын) жеке өзі орындауға, еңбек тәртіптемесін сақтауға міндеттенеді, ал жұмыс беруші жұмыскерге келісілген еңбек функциясы бойынша жұмыс беруге, осы Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілерінде, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде көзделген еңбек жағдайын қамтамасыз етуге, жұмыскерге уақтылы және толық мөлшерде жалақы төлеуге міндеттенеді;

жұмыскер – «Астана-АЭК» АҚ-мен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға;

қызметті бағалау – қызметкерлердің өз лауазымдық міндеттерін орындау тиімділігін және олардың алдына қойылған мақсаттарға қол жеткізуін айқындау рәсімі;

біліктілік талаптары – қызметкерге жұмыс тәжірибесіне, кәсіптік даярлық деңгейіне, арнайы біліміне, Қазақстан Республикасының заңнамасын, басқа да құжаттарды, әдістер мен құралдарды білуіне, сондай-ақ қызметкер лауазымдық міндеттерін орындау кезінде қолдануға тиіс құзыреттеріне (іскерліктері мен дағдыларына) қатысты қойылатын талаптар;

кадрлық резерв – тиісті іріктеу нәтижесінде анықталған мансаптық даму бағыттарына сәйкес келешекте лауазымдарды иелену үшін әлеуетке ие «Астана-АЭК» АҚ-ның қызметкері;

ынталандыру – еңбек тиімділігіне әсер ету механизмі, Қоғам қызметкерін немесе қызметкерлер тобын Қоғамның мақсаттарына қол жеткізуге бағытталған қызметке ынталандыру процесі;

персоналды іріктеу – қажетті дағдылар мен әлеуетке ие кандидаттар бойынша қажетті құжаттарды іздеу, іріктеу, бағалау жүргізу және жинауды қамтитын іс-шаралар кешені;

ІНҚ – Қоғамның ішкі нормативтік құжаты.

2. Жалпы ережелер

Осы кадр саясаты Қоғамның жоғары кәсіби ұжымын қалыптастыру үшін білікті менеджментті дамыту және қамтамасыз ету жөніндегі «Астана-Аймақтық Электржелілік компаниясы» АҚ (бұдан әрі – Қоғам) алдында тұрған ағымдағы және стратегиялық міндеттерді шешудің қағидаттары мен негізгі тәсілдерін айқындайды.

Осы кадр саясаты кандидаттарды іріктеу және қабылдау, оқыту, қызметтік-кәсіби ілгерілету, ынталандыру, Қоғам қызметкерлерінің біліктілігін арттыру кезінде қажетті рәсімдер, қағидаларды ұйымдастыру, құралдар мен әдістерді таңдау бойынша қағидатты ұстанымдарды көздейді.

Қоғам осы Кадр саясатының мақсаттары мен міндеттерін іске асыру рәсімдерін, ережелерін ашатын және реттейтін жеке ІНҚ әзірлейді.

3. Кадр саясатының мақсаты мен міндеттері

Осы Кадр саясатының негізгі мақсаты Қоғам бөлімшелерінің алдында тұрған міндеттерді шешу және үздік нәтижелерге қол жеткізу үшін қажетті, орындалатын жұмыстың сипаты мен күрделілігіне барынша сәйкес келетін, кәсіби және жеке қасиеттері бар оңтайлы кадр құрамын қалыптастыру, дамыту және сақтау есебінен Қоғамның тиімді жұмыс істеуін және даму серпінін қолдау болып табылады.

Қоғам тиісті ІНҚ әзірлей отырып, Қоғамның құзыретті басшы қызметкерлерін әлеуметтік-кәсіпкерлік қызметке тартуға бағытталған стандарттар, шарттар мен механизмдерді сақтай отырып, Қоғам жұмыскерлерін қабылдау, ауыстыру (орнын ауыстыру), жұмыстан шығару тәртібін белгілейді және төмендегілерді қамтамасыз етеді:

жоспарлау, іріктеу және жалдау, босату (зейнетке шығу, бұзу), кадрлардың тұрақтамауын талдау және т.б. қоса алғанда, жоғары сапалы жұмыс күшімен;

қызметкерлерді дамыту, кәсіптік бағдарлау және қайта даярлау, аттестаттау мен біліктілік деңгейіне бағалау жүргізу, қызмет бойынша жоғарылатуды ұйымдастыру. Қоғамның басшы қызметкерлерін лауазымға тағайындау Қазақстан Республикасы уәкілетті органдарының нормативтік құқықтық актілерімен регламенттелген талаптар мен тәртіпті қатаң және мүлтіксіз сақтау арқылы қамтамасыз етіледі. Қоғамның басшы қызметкері лауазымына тағайындау үшін кандидаттар қажетті кәсіби тәжірибеге, біліктілік пен мінсіз іскерлік беделге ие болып, сондай-ақ Қоғам қызметіне байланысты процестер мен тәуекелдерді басқаруға қабілетті болуы тиіс;

функциялар мен міндеттерді тиімді жүзеге асыру үшін ресурстар мен бюджеттің жеткілікті мөлшерін қолдау;

өз міндеттерін орындау барысында мүдделер қақтығысын болдырмау;

еңбекті ұйымдастыруды жетілдіру және ынталандыру, қауіпсіздік техникасын қамтамасыз ету, әлеуметтік төлемдер.

Осы Кадр саясатының мақсатына қол жеткізу үшін келесі міндеттер айқындалды:

1) Қоғамның стратегиялық даму міндеттерін шешуді қамтамасыз етуге қабілетті Қоғам мен оның қызметкерлерінің мақсаттары мен басымдықтарын біріктіруге барынша қолайлы жағдай жасайтын кадрларды қалыптастыру;

2) өкілеттіктерді бөлудің оңтайлы жүйесіне негізделген Қоғамды басқарудың икемді, теңбе-тең жүйесін құру;

3) Қоғамның ұйымдық құрылымын жетілдіру және оңтайландыру бойынша жұмыс жүргізу;

4) Қоғамның құрылымдық бөлімшелері мен қызметкерлері арасында функционалдық міндеттерді реттеу және нақты бөлу бойынша тиімді жұмысты ұйымдастыру;

5) Қазақстан Республикасының Конституциясында көзделген азаматтардың еңбек саласындағы құқықтары мен міндеттерін сөзсіз орындау,

еңбек және кәсіптік одақтар туралы нормативтік-құқықтық актілерді, ішкі тәртіптің үлгілік қағидаларын және осы мәселе бойынша жоғары органдар қабылдаған басқа да құжаттарды сақтау;

6) кадрлармен барлық жұмыстың қажетті кәсіби-біліктілік құрамы қызметкерлерінің талап етілетін санымен негізгі шаруашылық қызметті үздіксіз және сапалы қамтамасыз ету міндеттеріне бағынуы;

7) жұмысқа қабілетті, тату өндірістік ұжымдарды қалыптастыру және қолдау, еңбек процесін ұйымдастыру қағидаттарын әзірлеу;

8) білікті кадрларды іріктеу, оқытуды іріктеу және орналастыру, қалған жұмыс істеушілерді даярлау және біліктілігін арттыру критерийлері мен әдістемесін әзірлеу.

4. Кадр саясатының негізгі принциптері

Кадр саясатын қалыптастырудың негізге алынатын қағидаттары:

1) Кадр саясатының белсенділігі – орта және ұзақ мерзімді кезеңдерге кадрлармен ахуалды диагностикалау, болжау және жоспарлау қабілеті. Кадр саясаты Қоғам стратегиясының негізгі параметрлеріне сәйкес келуі керек;

2) ғылымилық, яғни максималды экономикалық және әлеуметтік әсерді қамтамасыз ете алатын осы саладағы барлық заманауи ғылыми әзірлемелерді пайдалану;

3) кешенділік, яғни кадрлық қызметтің барлық салаларын, экономикалық және әлеуметтік әсерді, белгілі бір іс-шараның түпкі нәтижеге оң және теріс әсерін ескеру қажеттілігін қамтуы керек;

4) тиімділік, яғни осы саладағы іс-шараларға жұмсалатын кез келген шығындар шаруашылық қызмет нәтижелері арқылы өтелуі тиіс.

Кадр саясаты – Қоғамның барлық басқарушылық және өндірістік саясатының құрамдас бөлігі.

Кадрлық саясаттың мақсаты – ұйымшыл, жауапты және өнімділігі жоғары адами ресурстарды құру. Бұл ретте өндірістік қатынастар саласындағы тиісті келісімдер мен ережелер, сондай-ақ кәсіподақтардың маңызды рөлі ескерілуі тиіс.

Даму тұжырымдамасының барлық құрамдас элементтерінің негізгі ережелерін ескере отырып айқындалған Қоғамның кадр саясаты мыналарды қамтиды:

ұйым қызметінің сыртқы жағдайларына байланысты мақсаттар (еңбек нарығы, билікпен қарым-қатынас және т.б.);

ішкі жағдайларға байланысты мақсаттар: Қоғам басшылығының өз қызметкерлерімен қарым-қатынасын жақсарту, қызметкерлердің басқаруға қатысуы, кәсіби білімді тереңдету, басшылық стилін жетілдіру.

5. Кадр саясатының маңызды бағыттары

Кадр саясатының негізгі бағыттары:

1) еңбек ресурстарының сапасын арттыру – Қоғамның негізгі активі ретінде тікелей Қоғам қызметкерлеріне бағытталған және келесі HR процестерді қамтиды:

кәсіптік стандарттарды әзірлеуге және енгізуге қатысу (қажеттілігіне қарай);

қызметкерлерді іріктеуді басқару;

кадр резервін басқару;

Қоғам қызметкерлерін оқыту мен біліктілігін арттыруды басқару;

2) еңбек тиімділігін басқару – Қоғам қызметкерлеріне қолайлы еңбек жағдайларын жасауға жұмылдырылған және келесі HR процестерін қамтиды:

қызметті бағалау;

еңбекке ақы төлеу және сыйақы;

қызметкерлерді әлеуметтік қолдау;

3) идеологиялық құраушы ретінде корпоративтік мәдениетті дамыту – құндылықты мақсаттар мен мінез-құлық ережелерін қалыптастыруға жұмылдырылған;

4) Қоғамның ұйымдық құрылымын басқару және бизнес-процестерді тиімді ұйымдастыру болып табылады.

6. Ұйымдық құрылымды жетілдіру. Кадрларды жоспарлау, іріктеу және орналастыру

6.1. Ұйымдық құрылымды жетілдіру мақсатында «Астана-АЭК» АҚ келесі функцияларды жүзеге асырады:

1) стратегиялық мақсаттар мен міндеттерге сәйкестікті қамтамасыз ету, құрылымдық бөлімшелердің функциялары мен қызметкерлердің міндеттерін оңтайландыру, қызметкерлердің тиімді қызметі мақсатында ұйымдық құрылымды жүйелі түрде өзектендіру;

2) лауазымдарға қойылатын біліктілік талаптарын, корпоративтік құзыреттердің бейінін әзірлеу және жетілдіру;

3) функцияларды қайта бөлу, әкімшілік деңгейде функцияларды қайталаудан бас тарту, жаңа технологияларды енгізу арқылы персонал санын оңтайландыруға қатысу.

6.2. Рәсімдердің ашықтығын қамтамасыз ету үшін жоғары білікті мамандарды іздеу және іріктеу, кандидаттар бойынша дерекқорды жүргізу, бос әкімшілік лауазымдарға персоналды іріктеу кезінде ашық конкурстық рәсімдерді енгізу жүзеге асырылады.

6.3. Қоғам жұмыскерлерін жұмысқа қабылдау, ауыстыру (жылжыту), еңбек қатынастарын бұзу және (немесе) тоқтату еңбек шарты, Қазақстан Республикасының заңнамасы және ІНҚ негізінде жүзеге асырылады.

6.4. Қоғамның әрбір құрылымдық бөлімшесінің қызметі Қоғам Басқармасы бекітетін тиісті Ережемен реттеледі. Ережелерді тіркеу, сондай-ақ Қоғамның лауазымдары мен қызметкерлері туралы ақпарат алу, сақтау, жүргізуді Кадрлар бөлімі жүзеге асырады.

6.5. Қоғамның әрбір қызметкерінің қызметі белгіленген тәртіппен бекітілген тиісті лауазымдық нұсқаулықпен реттеледі. Қоғамның штат кестесіндегі әрбір бірлікке тиісті біліктілік талаптары айқындалуы тиіс.

7. Персоналды кәсіптік оқыту және кәсіптік дамыту

7.1. Персоналды оқытуды ұйымдастыру және дамыту мақсатында «Астана-АЭК» АҚ келесі функцияларды жүзеге асырады:

1) стратегиялық міндеттерді іске асыруға бағытталған жоспарлау және жүйелі оқыту;

2) «Астана-АЭК» АҚ қажеттіліктері негізінде оқыту және білімді басқару процестерін әзірлеу және енгізу;

3) семинарларды іріктеу және өткізу, қызметкерлердің жеке даму жоспарларын құру және іске асыру;

4) қызметкерлерді семинарларға, кәсіби даярлауға, қайта даярлауға және біліктілігін арттыруға жіберу;

5) Қоғам ішкі оқыту, біліктілікті арттыруға жіберу немесе Қазақстан Республикасының аумағында сияқты, одан тыс жерлерге де оқыту курстары мен семинарларға қатысу арқылы Қоғам қызметкерлерінің біліктілігін жетілдіру және арттыруға ұмтылысты құптайды.

7.2. Осы бөлім бойынша Кадр саясатының нәтижелілігін анықтау үшін «Астана-АЭК» АҚ келесі негізгі көрсеткіштерді пайдаланады:

1) жыл ішінде оқыту жүйесімен қамтылған қызметкерлердің пайызы;

2) жылына 1 қызметкерді оқытуға арналған шығындар;

3) өткізілген оқытудың нәтижелілігі (мансаптық өсу).

8. Кадр резервін даярлау

8.1. Осы бағытты іске асыру үшін «Астана-АЭК» АҚ келесі функцияларды жүзеге асырады:

кадр резерві бағдарламаларын құру және дамыту (негізгі 1-3 жыл, перспективалы 3-5 жыл). Персоналды іріктеу Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасы, ҚР нормативтік құқықтық актілері және қоғамның ІНҚ талаптарына сәйкес жүзеге асырылады;

ішкі тағайындаулардың ашықтығы мақсатында бос лауазымдарға персоналды сыртқы және ішкі іріктеу жүзеге асырылады;

кадр резервінде тұрған қызметкерлердің жеке даму жоспарларын әзірлеу және іске асыру;

ротация және позицияларды алмастыру жүйесін әзірлеу және іске асыру, кадр резервінде тұрған қызметкерлерді ротациялау процесін ынталандыру;

тәлімгерлік (кадр резервімен жұмыстың негізгі түрі бойынша).

8.2. Нәтижелілікті бағалау:

- 1) кадр резервін даярлау тиімділігі – резервистер жұмыс істейтін лауазымдар саны;
- 2) кадр резерві арасындағы тұрақсыздық;
- 3) резервте болудың орташа мерзімі.

9. Қызмет нәтижелілігін басқару және қызметкерлерді ынталандыру

9.1. Қызметкерлердің біліктілігі, құзыреттілігі және нәтижелілігі деңгейіне негізделген сыйақының уәждемелі және ашық жүйесін енгізу;

қойылған міндеттер мен мақсаттардың орындалуына мониторинг пен бақылауды, қызметкерлер қызметінің нәтижелілігін бағалау жүйесін енгізу, бір айдағы жұмыстың қорытындыларын шығару;

әлеуметтік кепілдіктер мен қызметкерлерді әлеуметтік қорғау нормаларын қамтамасыз ету;

қызметкерлер қызметінің нәтижелілігін бағалау қорытындылары бойынша қызметкерлердің қызметтік өсуі мен дамуын қамтамасыз ету;

жалақы мен оның қозғалыс үрдісіне қатысты еңбек нарығын талдау;

«Электр энергетикасы», «Технологиялық процестер мен өндірістерді автоматтандыру» және т.б. бейінді бағыттар бойынша жоғары, арнайы орта оқу орындарымен ынтымақтастық туралы шарттар жасасу;

студенттер мен магистранттарды даярлаудың қосарлы жүйесін енгізу;

жас мамандарды жұмыс орындарында оқыту мақсатында тәлімгерлерді тарту, бекіту;

қалалық бос орындар жәрмеңкесіне қатысу, мамандарға өтінім жолдау.

9.2. Қоғам қызметін жүзеге асыру үшін қажетті кәсіби дағдылар мен білімді айқындау мақсатында ІНҚ-ға сәйкес Қоғам қызметкерлерін аттестаттау және/немесе бағалау жүргізіледі. Қоғам қызметкерлерін аттестаттау және/немесе бағалау нәтижелері Кадр саясаты мен персоналды дамытуға қатысты нақты басқарушылық шешімдер үшін бастапқы ақпарат ретінде қолданылады.

10. Қорытынды ережелер

Осы Кадр саясатын іске асыру үшін жауапкершілік Қоғам Басқармасына және осы Кадр саясатын қолдану аясында өз қызметін жүзеге асыратын құрылымдық бөлімшелердің басшыларына жүктеледі.

Осы Кадр саясаты Қазақстан Республикасының заңнамасына, сондай-ақ Қоғамның ІНҚ-ға өзгерістер мен толықтырулар енгізілген жағдайда өзгертуге жатады. Осы Кадр саясатына өзгерістер мен толықтырулар Қоғамның директорлар Кеңесінің шешімімен бекітіледі.