

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора ГАУ АО  
«Научно-практический центр  
реабилитации детей  
«Коррекция и развитие»  
« 29 » декабря 2018 г. № 236

Положение  
о кадровой политике  
государственного автономного учреждения Астраханской области «Научно-практический центр  
реабилитации детей «Коррекция и развитие»

1. Общие положения

1.1. Положение о кадровой политике государственного автономного учреждения Астраханской области «Научно-практический центр реабилитации детей «Коррекция и развитие» (далее - Положение) определяет стратегию и основные принципы кадровой политики государственного автономного учреждения Астраханской области «Научно-практический центр реабилитации детей «Коррекция и развитие» (далее учреждение), правила формирования кадрового резерва, подбора, обучения и развития персонала.

1.2. Кадровая политика в учреждении формируется на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, локальных нормативных и настоящего Положения.

1.3. Основные ориентиры кадровой политики учреждения направлены на достижение и реализацию основных задач учреждения, систематическое повышение квалификации работников, использование современных технологий, осуществление обмена опытом работы и его распространение в сфере социального обеспечения.

2. Основные задачи кадровой политики

2.1. Оптимизация и стабилизация кадрового состава структурных подразделений учреждения.

2.2. Создание эффективной системы мотивации персонала.

2.3. Создание и поддержание и производственной трудовой дисциплины, повышение результативности труда работников, удовлетворенность работников учреждения своей профессиональной деятельностью.

2.4. Создание и развитие системы обучения и повышения квалификации работников.

2.5. Формирование и укрепление корпоративной культуры.

3. Подбор персонала

3.1. Прием на работу состоит из следующих этапов:

3.1.1. Определение потребности и объявление о вакансии.

3.1.2. Первичный отбор на основе резюме кандидатов.

3.1.3. Собеседование с кандидатами.

3.1.4. Заключение трудового договора.

3.2. Определение потребности в работниках происходит на основании письменных мотивированных запросов руководителей структурных подразделений в рамках укомплектованности штата согласно, утвержденного штатного расписания.

3.3. Объявление о наличии вакансии в учреждении размещает ведущий специалист по кадрам.

3.4. Кандидаты, отобранные на основе анализа резюме и соответствующие квалификационным требованиям, приглашаются на собеседование с руководителем структурного подразделения.



3.5. На основании решения руководителя учреждения с кандидатом заключается трудовой договор (контракт).

#### 4. Оптимизация кадрового состава

4.1. 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 учреждения.

4.2. Потребность в обучении отражается в плане повышения квалификации сотрудников учреждения.

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

#### 5. Оценка и аттестация персонала

5.1. 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.

5.2. Аттестация работников заключается в проверке профессиональной подготовки работника и его деловых качеств в целях определения уровня его квалификации (установления квалификационного разряда) и/или соответствия занимаемой должности (выполняемой работе).

5.3. Порядок оценки деятельности работников определяется в соответствии с Положением об аттестации работников учреждения утвержденного приказом директора и согласованного с представительным органом работников.

#### 6. Кадровый резерв

6.1. Учреждение 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.

#### 7. Мотивация персонала

7.1. Основными принципами оплаты труда являются:

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

7.1.2. Система оплаты труда должна быть прозрачной и понятной.

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

7.3. Принципы, условия и порядок оплаты труда регулируются Положением об оплате труда работников государственного автономного учреждения Астраханской области «Научно-практический центр реабилитации детей «Коррекция и развитие», которое является частью Коллективного договора учреждения.

#### 8. Порядок утверждения настоящего Положения и внесения изменений

8.1. Настоящее Положение, все изменения и дополнения к нему утверждаются приказом директора.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора ГАУ АО  
«Научно-практический центр  
реабилитации детей  
«Коррекция и развитие»

« 29 » декабря 2018 г. № 236

Список ответственных лиц за реализацию кадровой политики ГАУ АО  
«Научно-практический центр реабилитации детей «Коррекция и развитие»

Ф.И.О.	Должность
Русанова Галина Вячеславовна	Первый заместитель директора
Франтасова Екатерина Петровна	Заместитель директора по социально-реабилитационной работе
Рахманина Ирина Николаевна	Заместитель директора по научно-методической работе
Иноземцев Владимир Федорович	Заведующий филиалом