

Стр. 1 из 14	Редакция № 1	Индекс
Интегрированная система менеджмента Кадровая политика ТОО «Қамқор Менеджмент»		ИСМ АЦКСКадр 09

Утверждена
приказом Генерального директора
ТОО «Қамқор Менеджмент»
от « 19 » октября 2023 года
№ Дир-01/002-19-10-2023

Кадровая политика
Товарищества с ограниченной ответственностью «Қамқор Менеджмент»

Стр. 2 из 14	Редакция № 1	Индекс
Интегрированная система менеджмента Кадровая политика ТОО «Қамқор Менеджмент»		ИСМ АЦКСКадр 09

Содержание:

1. Общие положения
2. Принципы кадровой политики
3. Цели и задачи кадровой политики
4. Основные направления кадровой политики
5. Кадровая политика в сфере формирования кадрового состава и резерва
6. Кадровая политика в сфере обучения и развития персонала
7. Кадровая политика в сфере мотивации персонала
8. Ответственность руководства Товарищества в реализации Кадровой политики
9. Ответственность руководителей структурных подразделений Товарищества в реализации Кадровой политики
10. Заключительные положения

Стр. 3 из 14	Редакция № 1	Индекс
Интегрированная система менеджмента Кадровая политика ТОО «Қамқор Менеджмент»		ИСМ АЦКСКадр 09

1. Общие положения

1. Настоящая Кадровая политика Товарищества с ограниченной ответственностью «Қамқор Менеджмент» (далее – Товарищество) разработана и утверждена в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, иными нормативными актами, регуливающими трудовые правоотношения в Республике Казахстан, а также на основании Устава Товарищества и иных внутренних нормативных документов Товарищества.
2. Кадровая политика определяет основные методы, цели, принципы и направления в реализации целей и задач управления человеческими ресурсами Товарищества, стратегические задачи в сфере обеспечения Товарищества кадрами, методы формирования кадрового резерва, оценки, развития, использования кадрового потенциала персонала и его эффективного распределения и другие вопросы и принципы, реализуемые в отношении управления персоналом в соответствии с текущими задачами, долгосрочными стратегическими и экономическими целями, структурой Товарищества.
3. В настоящей Кадровой политике под персоналом понимаются все работники Товарищества, то есть лица, состоящие с ним в трудовых отношениях на основании трудовых договоров. Физические лица, выполняющие работы (оказывающие услуги) для Товарищества на основе гражданско-правовых договоров (договоров на оказание возмездных услуг), в состав персонала в понимании настоящей Кадровой политики не входят.
4. Кадровая политика утверждается приказом Генерального директора Товарищества, реализуется Службой управления человеческими ресурсами в процессе выполнения его работниками своих функций согласно Положению о службе и должностных инструкций при поддержке и содействии руководства Товарищества, а также непосредственном участии руководителей структурных подразделений Товарищества. Кадровая политика доводится до сведения всех работников Товарищества.
5. Основными условиями для реализации Кадровой политики являются:
 - 1) соответствие положений Кадровой политики действующему законодательству Республики Казахстан;
 - 2) обязательность и приверженность высшего руководства нормам Кадровой политики, его заинтересованность в эффективном управлении персоналом;
 - 3) объективность и прозрачность положений Кадровой политики для работников Товарищества.
6. В Кадровой политике используются следующие понятия и сокращения (в том числе аббревиатуры):
 - 1) Товарищество – Товарищество с ограниченной ответственностью «Қамқор Менеджмент»;

Стр. 4 из 14	Редакция № 1	Индекс
Интегрированная система менеджмента Кадровая политика ТОО «Қамқор Менеджмент»		ИСМ АЦКСКадр 09

- 2) работник(-и) – физическое(-ие) лицо(-а), состоящее(-ие) в трудовых отношениях с Товариществом, выполняющее работу по трудовому договору;
- 3) РК – Республика Казахстан;
- 4) ТК РК – Трудовой кодекс Республики Казахстан;
- 5) HR – «human resources» (англ., «человеческие ресурсы»), специализированная функция в управлении персоналом, как нематериальным активом, для достижения целей Товарищества;
- 6) «Pay for performance» – «оплата за результаты (заслуги, качество, производительность)» или «оплата по результатам (заслугам, качеству, производительности)» (англ.), то есть система стимулирующей оплаты труда, при которой размер заработной платы зависит от производительности или качества выполняемой работы;
- 7) ФОТ – фонд оплаты труда, то есть средства, предназначенные для выплаты заработной платы, доплаты, надбавки, премии и иные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, с учетом налогов и других удержаний (подходный налог, обязательные пенсионные взносы и т.д.) в соответствии с нормативными правовыми актами РК и независимо от источника их финансирования и срока их фактических выплат;
- 8) руководство – руководящий орган Товарищества и управленческие работники Товарищества.

2. Принципы кадровой политики

7. Товарищество рассматривают работников как главную ценность и основной капитал, развитие и эффективное управление, которым является одним из важнейших факторов для устойчивого долгосрочного развития Товарищества. Отношения с персоналом в Товариществе строятся на принципах справедливости, уважения, равных возможностей, преемственности знаний и опыта, результативности работы на всех ее уровнях и этапах и ответственности за выполнение своих обязательств и за результаты своей деятельности, сопричастности персонала к успехам и достижениям Товарищества и непрерывного диалога руководства и работников, а также ориентации на лучший мировой опыт в применении HR методик, метрик и технологий.

8. Кадровая политика основана на следующих принципах:

- 1) Принцип стратегической направленности, то есть построение Кадровой политики в соответствие и во исполнение целей и стратегии развития Товарищества, с учетом и оценкой последствий (как положительных, так и отрицательных), к которым могут привести те или иные решения, принимаемые на ее основе, в долгосрочной перспективе для Товарищества;

Стр. 5 из 14	Редакция № 1	Индекс
Интегрированная система менеджмента Кадровая политика ТОО «Қамқор Менеджмент»		ИСМ АЦКСКадр 09

- 2) Принцип эффективности (или окупаемости), основанный на том, что все вложения в разработку и реализацию Кадровой политики должны покрываться доходами от экономической деятельности Товарищества;
- 3) Принцип экономической обоснованности, согласно которому для эффективного производственного процесса необходим баланс качества трудового ресурса (персонала) и его стоимости, которая включает расходы Товарищества на персонал (далее – «расходы на персонал»), а именно расходы на:
- оплату труда, доплаты и надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, социальных пособий и иных выплат, гарантированных работнику согласно трудовому законодательству РК, а также внутренним правилам, положениям, распоряжениям, актам, издаваемым в Товариществе;
 - взносы в фонд государственного социального страхования и уплату обязательных налогов на зарплату;
 - оплату отпуска;
 - обучение персонала, программы адаптации и социальные программы, проводимые в Товариществе;
 - привлечение работников (поиск и подбор персонала);
 - организацию рабочего места и обеспечение необходимых условий для работы (покупка мебели, оборудования и инструментов, спецодежды, оплата коммунальных услуг и т. п.);
- 4) Принцип комплексности, то есть применимость Кадровой политики в отношении всех работников Товарищества вне зависимости от их категории и уровня должности: от руководства Товарищества и руководителей структурных подразделений до административного персонала, а также сочетаемость Кадровой политики с другими документами, регулирующими внутреннюю деятельность Товарищества, таким образом, чтобы их взаимодействие способствовало достижению целей и стратегии Товарищества;
- 5) Принцип системности, выраженный в четкой взаимной связи всех процессов управления персоналом, то есть системные изменения во всех элементах управления персоналом в случае изменения любого элемента системы управления персоналом;
- 6) Принцип последовательности, согласно которому методы и способы управления персоналом не должны противоречить друг другу, неукоснительно соблюдаются в практической деятельности в определенной последовательности, обеспечивающей ожидаемый результат;
- 7) Принцип методичности, подразумевающий тщательный анализ выбранных методов и решений в управлении персоналом с целью повышения эффективности и ухода от взаимоисключающих инструментов;

Стр. 6 из 14	Редакция № 1	Индекс
Интегрированная система менеджмента Кадровая политика ТОО «Қамкор Менеджмент»		ИСМ АЦКСКадр 09

8) Принцип инновационности (или научности), предполагающий применение всех доступных современных инструментов, достижений научно-технического прогресса, результатов передовых исследований, которые помогают достигать поставленных целей с максимальной эффективностью и обеспечивают соответствие Товарищества непрерывно меняющимся условиям внешней среды;

9) Принцип законности, обеспечивающий безопасность Товарищества и путем организации его деятельности в рамках правового поля.

3. Цели и задачи кадровой политики

9. Цель и задачи Кадровой политики разработаны и определены на основании:

1) анализа качественного и количественного состава персонала Товарищества по следующим показателям:

- квалификационного уровня персонала (включая образование и опыт);
- стажа работы в Товариществе;
- уровня текучести кадров;
- возможностей и порядка внутреннего движения кадров в Товариществе (как «горизонтального», так и «вертикального»);
- функционала занимаемых работниками должностей и их вклада в результат деятельности Товарищества;

– показателей индивидуальной оценки результативности работника по модели компетенций и комплексной оценки личностного и профессионального потенциала персонала;

2) анализа затрат (расходов) на персонал Товарищества, в том числе:

- ФОТ и социальной поддержки персонала;
- затрат на обучение и развитие персонала.

10. Основной целью Кадровой политики является обеспечение достижения стратегических задач Товарищества путем повышения эффективности управления персоналом и его развития, а именно:

1) усиления связи между бизнес-стратегией Товарищества, процессом управления изменений и ответственностью работников;

2) усиления культуры ориентирования на результат через связь варьируемой системы оплаты труда с достижением поставленных целей на основании модели компетенций;

3) эффективного построения обучения и развития персонала;

4) создания системы, отвечающей принципу «pay for performance»;

5) обеспечения регулярной и конструктивной обратной связи;

6) формирования оптимального баланса обновления и сохранения кадров с учетом потребностей Товарищества, состояния рынка труда и в соответствии законодательными требованиями РК;

Стр. 7 из 14	Редакция № 1	Индекс
Интегрированная система менеджмента Кадровая политика ТОО «Қамқор Менеджмент»		ИСМ АЦКСКадр 09

11. Достижение цели Кадровой политики осуществляется через выполнение следующих задач:

- 1) Обеспечение роста рыночной стоимости Товарищества и его устойчивого развития посредством:
 - формирования основы для устойчивого развития;
 - повышения прозрачности бизнеса;
 - внедрения международных управленческих инструментов;
 - стандартизации требований и подходов в вопросах управления персоналом.
- 2) Определение алгоритма развития организационной структуры Товарищества путем:
 - определения функционала структурных подразделений и каждой должности, их вклада в результаты деятельности Товарищества;
 - оптимизации действующей организационной структуры Товарищества в целях ее эффективного и устойчивого функционирования, адаптации, перенастройки к изменившимся условиям, а также определения параметров и разработки дизайна новых должностей.
- 3) Повышение вовлеченности, мотивированности и эффективности персонала и создание условий для успешной деятельности посредством:
 - определения требований (ожиданий) Товарищества к должностям и их соотношения с восприятием работника своей роли в данной должности;
 - определения и обеспечения возможностей для развития и внутреннего перемещения работников Товарищества;
 - повышение вовлеченности и мотивированности персонала с применением эффективных методов стимулирования и иных инструментов;
- 4) Создание и управление инструментом для контроля и оптимизации ФОТ посредством:
 - установления конкурентоспособной, адекватной и справедливой заработной платы работников;
 - эффективного прогнозирования и управления расчетом необходимых перспективных расходов на персонал, контроля за текущими расходами на персонал;
 - оптимизации расходов при стабилизации роста ФОТ.
- 5) Прогнозирование и планирование потребностей Товарищества в кадрах с учетом внешних и внутренних факторов и формирование кадрового состава и резерва путем:
 - регулярного мониторинга персонала Товарищества с применением методов диагностики стиля управления и руководства, целей Товарищества, кадрового потенциала, текущей кадровой ситуации в Товариществе и прогнозирования ее изменений;

Стр. 8 из 14	Редакция № 1	Индекс
Интегрированная система менеджмента Кадровая политика ТОО «Қамқор Менеджмент»		ИСМ АЦКСКадр 09

- мониторинга изменений рынка труда, общеэкономического состояния в РК, законодательного регулирования вопросов занятости и трудового права, современных технологий и методик;
- формирования планов, а также их возможных корректировок с учетом вероятностей различных сценариев изменения текущей ситуации.

4. Основные направления кадровой политики

12. В соответствии со стратегией развития Товарищества Кадровая политика реализуется в Товариществе по следующим направлениям:

- 1) Формирования кадрового состава, ориентированного на удовлетворение текущих и планирование будущих потребностей Товарищества в кадрах, а также формирования кадрового резерва;
- 2) Обучения и развития персонала, ориентированного на повышение эффективности профессиональных знаний и применение их в практической деятельности, а также создание условий для развития потенциала;
- 3) Мотивации персонала, ориентированной на развитие систем оплаты труда в зависимости от результатов труда, а также систем вознаграждения и поощрения, материального и морального (и их сочетания) стимулирования труда.

5. Кадровая политика в сфере формирования кадрового состава и резерва

13. Кадровая политика в направлении формирования кадрового состава и резерва ориентирована на удовлетворение текущих и планирование будущих потребностей Товарищества в персонале.

14. Целью данного направления Кадровой политики является достижение Товариществом статуса «предпочтительного работодателя» в целях привлечения и удержания высококвалифицированных кадров, способных и готовых внести качественный, значимый и полезный вклад в общую деятельность Товарищества.

15. Основными задачами в достижении цели данного направления Кадровой политики являются:

- 1) выявление потребности Товарищества в кадровых ресурсах с учетом предъявляемых квалификационных требований и профиля компетенций, нормативов расходов (затрат) на персонал, возможностей приоритетного использования имеющегося персонала, наличия специалистов на рынке;
- 2) осуществление поиска высококвалифицированного персонала, привлечение в Товарищество лучших кадров, представленных на рынке, а также привлечение «мобильного персонала», способного перемещаться между проектами и (или) развивать и поддерживать деятельность на разных уровнях и этапах развития проектов;

Стр. 9 из 14	Редакция № 1	Индекс
Интегрированная система менеджмента Кадровая политика ТОО «Қамқор Менеджмент»		ИСМ АЦКСКадр 09

3) создание резерва кадров для выдвижения на руководящие и (или) материально ответственные должности;

4) оптимальная расстановка персонала в соответствии с организационной структурой Товарищества, задачами и функциями структурных подразделений, должностными инструкциями.

16. Главными принципами подбора персонала, кадровых назначений и распределения персонала и создания внутреннего кадрового резерва являются:

1) соответствие в настоящий момент профессионального уровня кандидата/работника квалификационным требованиям, предъявляемым к должности;

2) наличие необходимых компетенций у кандидата/работника;

3) наличие мотивации у кандидата/работника к развитию совместно с Товариществом;

4) соответствие объема заданий, полномочий и ответственности возможностям кандидата/работника (в том числе состояния здоровья);

5) наличие требуемого опыта и практических достижений кандидата/работника (руководящих способностей и навыков организации собственной работы и подчиненных – для кандидатов на руководящую должность);

6) соответствие демонстрируемого поведения и индивидуальности кандидата/работника ожиданиям Товарищества от должности (для кандидатов на руководящую должность – стиль руководства);

7) отбор кандидатов на конкурсной основе;

8) планомерная смена должностей по вертикали и горизонтали (принцип ротации);

9) подготовка кадрового резерва на конкретную должность по индивидуальной программе либо посредством «проверки делом» (временная стажировка кандидата или выполнение им дополнительной работы по ключевой должности);

10) оценка (регулярная оценка) индивидуальных качеств и возможностей кандидата (работника), результатов его деятельности, выявление склонностей, собеседования.

17. Механизмы реализации данного направления Кадровой политики:

1) обеспечение текущей и будущей потребности Товарищества в человеческих ресурсах достигается через использование инструментов найма, методов адаптации, систем внутреннего перемещения, управления и планирования кадрового роста работников Товарищества;

2) оптимальная расстановка персонала реализуется путем найма и внутреннего перемещения работников, максимально соответствующих ожиданиям Товарищества от должности, а также требованиям к должности, определенным в должностной инструкции в соответствии с задачами и

Стр. 10 из 14	Редакция № 1	Индекс
Интегрированная система менеджмента Кадровая политика ТОО «Қамқор Менеджмент»		ИСМ АЦКСКадр 09

функциями, стоящими перед структурными подразделениями согласно Положениям о структурных подразделениях Товарищества.

6. Кадровая политика в сфере обучения и развития персонала

18. Кадровая политика в направлении обучения и развития персонала ориентирована на повышение эффективности и уровня квалификации, формирование накопления профессиональных знаний и навыков работников Товарищества, применение их работниками в трудовой деятельности, а также на создание условий для непрерывного процесса развития персонала, раскрытия и реализации его потенциала.

19. Целью данного направления Кадровой политики является удовлетворение потребностей Товарищества в высококвалифицированном управленческом, административном персонале через развитие потенциала работников.

20. Основными задачами в достижении цели данного направления Кадровой политики являются:

- 1) удовлетворение потребности в обучении для реализации стратегических целей Товарищества;
- 2) определение приоритетности выявленных потребностей в обучении на основе анализа расхождений между предъявляемыми к работникам требованиями и существующим у них уровнем компетенций;
- 3) использование всех средств, способов и форм обучения исходя из экономической и методологической целесообразности их применения к персоналу Товарищества;
- 4) выявление способности и возможности саморазвития работников, уровня их самостоятельности, самоконтроля и исполнительской дисциплины.

21. Программы обучения и развития персонала формируются на основе распределения работников по группам для целей обучения и развития с выявлением общих для данных групп требований, анализа возможных форм и способов удовлетворения выявленных потребностей.

22. Приоритетными программами обучения и развития персонала Товарищества являются:

- 1) развитие компетенций управленческого персонала;
- 2) подготовка и развитие кадрового резерва посредством повышения квалификации работников, направленном на поддержание, расширение, углубление и совершенствование ранее приобретенных профессиональных знаний, умений и навыков;
- 3) переподготовка персонала для удовлетворения потребности Товарищества в кадрах, подготовленных к работе в условиях изменений и нововведений в технологических, законодательных и методологических аспектах;
- 4) обеспечение соответствия квалификации персонала требованиям международных стандартов в соответствующей сфере деятельности;

Стр. 11 из 14	Редакция № 1	Индекс
Интегрированная система менеджмента Кадровая политика ТОО «Қамқор Менеджмент»		ИСМ АЦКСКадр 09

5) обучение молодых специалистов и вновь принятых работников с целью быстрой и эффективной адаптации.

23. Общие принципы и подход к обучению работников Товарищества, проводимого за счет средств Товарищества определены Правилами профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников Товарищества.

7. Кадровая политика в сфере мотивации персонала

24. Кадровая политика в направлении мотивации персонала ориентирована на развитие систем оплаты труда в зависимости от результатов труда, а также на формирование систем вознаграждения и поощрения, материального и морального (и их сочетания) стимулирования труда.

25. Целью данного направления Кадровой политики является получение максимального полезного результата (отдачи) от персонала и формирования ориентирования персонала на результат путем мотивации к результативной работе справедливым вознаграждением за труд и достижения в трудовой деятельности.

26. Основными задачами в достижении цели данного направления Кадровой политики являются:

1) развитие варьируемых систем оплаты труда, а также поощрения и вознаграждения работников, обеспечивающих привлечение и удержание работников, чья квалификация и результативность могут обеспечить достижение стратегических целей Товарищества;

2) обеспечение достаточного уровня удовлетворенности персонала условиями труда;

3) использование различных форм мотивации и стимулирования персонала для повышения уровня удовлетворенности работников своей деятельностью в Товариществе.

27. Главными принципами мотивации персонала являются:

1) соответствие системы оплаты, мотивации и стимулирования труда в применяемых стандартах и механизмах оплаты труда работников Товарищества объему, сложности и количеству выполняемой работы;

2) взаимосвязь размеров материального вознаграждения и нематериального поощрения и стимулирования с фактическими результатами работы каждого работника;

3) равномерное сочетание стимулов (поощрений) и взысканий (наказаний);

4) конкретность и четкость описания задач, обязанностей и показателей результативности, полезности и эффективности деятельности;

5) использование систем премирования, основанных на результативности работников с целью полноценного учета индивидуального трудового вклада работника в результаты деятельности Товарищества;

Стр. 12 из 14	Редакция № 1	Индекс
Интегрированная система менеджмента Кадровая политика ТОО «Қамқор Менеджмент»		ИСМ АЦКСКадр 09

б) постоянное развитие способов и форм нематериального вознаграждения, способствующих повышению мотивации персонала и поощрению успешных результатов его деятельности.

28. Механизм и инструменты реализации данного направления Кадровой политики определяются Правилами оплаты труда, стимулирования и социальной поддержки работников Товарищества.

29. Правилами оплаты труда, стимулирования и социальной поддержки работников Товарищества регулируют:

1) действующую в Товариществе систему оплаты труда, размеры, форму, порядок и сроки выплаты заработной платы, размеры, случаи, порядок и сроки выплат прочих обязательных и гарантированных трудовым законодательством РК компенсационных выплат, а также порядок и случаи удержаний из заработной платы;

2) системы премирования и другие формы материального и морального (и их сочетания) стимулирования труда для усиления повышения заинтересованности работников в увеличении эффективности производства и качества выполняемых работ.

30. При разработке механизма мотивации и стимулирования персонала используется в том числе следующий подход к вознаграждению:

1) прямое материальное вознаграждение состоит из фиксированной части (заработная плата) и премиальные и прочих выплаты нерегулярного характера (по результатам работы, к праздничным дням);

2) не прямое материальное поощрение включает программы социальной защиты и поддержки работников.

8. Ответственность руководства Товарищества в реализации Кадровой политики

31. Руководство Товарищества рассматривают персонал Товарищества как его основной капитал, посредством эффективного управления которым Товариществом может быть достигнуто стратегическое преимущество.

32. Руководством осуществляется реализация положений Кадровой политики и контроль при ее реализации следующих аспектов:

1) соблюдение требований трудового законодательства РК;

2) обеспечение своевременного и достаточного уровня оснащенности и состояния рабочих мест работников;

3) регулярное информирование работников о целях, задачах, приоритетах и ценностях Товарищества, о его событиях, успехах и достижениях;

4) постоянное стимулирование и поощрение работников на достижение результатов;

5) поддержание профессионального уровня работников, их личностное и профессиональное развитие;

Стр. 13 из 14	Редакция № 1	Индекс
Интегрированная система менеджмента Кадровая политика ТОО «Қамқор Менеджмент»		ИСМ АЦКСКадр 09

б) развитие корпоративной культуры.

9. Ответственность руководителей структурных подразделений Товарищества в реализации Кадровой политики

33. Роль руководителей структурных подразделений Товарищества в реализации Кадровой политики заключается в их прямом участии в формировании мотивированности подчиненного работника на результативную работу, а также поддержании эффективного взаимодействия подчиненного персонала как внутреннего, так и при служебном взаимодействии с другими структурными подразделениями Товарищества.

34. Ответственность руководителей структурных подразделений Товарищества в реализации Кадровой политики заключается в выполнении следующих задач:

- 1) координирование процесса обеспечения работников необходимыми для эффективной деятельности условиями и полномочиями;
- 2) обеспечение должного уровня информированности работников о событиях, достижениях Товарищества, а также о целях, задачах, приоритетах и ценностях Товарищества в целом и структурного подразделения в частности;
- 3) мониторинг необходимости в развитии потенциала работников, принятие мер по обеспечению возможностей развития;
- 4) планирование потребностей в обучении работников, обеспечение их направления и участия в необходимых обучающих мероприятиях, анализ степени и эффективности применения работником полученных знаний и умений в трудовой деятельности;
- 5) обеспечение повышения вовлеченности работников, мотивированности на результат, эффективности соотношения поощрений и взысканий.

35. Ответственность и роль Службы управления человеческими ресурсами Товарищества в реализации Кадровой политики определена должностными инструкциями, Положением о Службе, и заключается в следующем:

- 1) обеспечение процессов планирования и комплектования кадрами в соответствии со стратегическими целями и профилем Товарищества, изменяющимися внешними и внутренними условиями его деятельности;
- 2) обеспечение планирования процессов обучения и развития работников в соответствии с корпоративными целями и бизнес-потребностью Товарищества;
- 3) обеспечение процессов комплексной оценки работников и результатов их деятельности;
- 4) реализация мероприятий по автоматизации процессов в управлении человеческими ресурсами;
- 5) проведение оценки эффективности Кадровой политики Товарищества.

Стр. 14 из 14	Редакция № 1	Индекс
Интегрированная система менеджмента Кадровая политика ТОО «Қамқор Менеджмент»		ИСМ АЦКСКадр 09

10. Заключительные положения

36. С настоящей Кадровой политикой должны быть ознакомлены все работники Товарищества.

37. Все предусмотренные Кадровой политикой стандарты, регламенты, принципы обязательны как для руководства Товарищества, так и для работников Товарищества.

38. По вопросам, неурегулированным Кадровой политикой, руководствоваться следует иными документами Товарищества, регулирующими внутреннюю деятельность Товарищества, положениями, правилами, инструкциями, распоряжениями и прочими актами, издаваемыми в Товариществе за подписью Генерального директора на основании Устава.

39. Днем введения в действие Кадровой политики считать дату ее утверждения Генеральным директором Товарищества.

40. Кадровая политика действует до ее отмены решением Генерального директора Товарищества, изменения и дополнения в Кадровую политику вносятся путем издания ее в новой редакции и вступают в силу с даты ее утверждения.