

«М. ДУЛАТОВ ат.
ҚОСТАНАЙ
ИНЖЕНЕРЛІК-ЭКОНОМИКАЛЫҚ
УНИВЕРСИТЕТІ»
жеке мекемесі



Частное учреждение
«КОСТАНАЙСКИЙ
ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
им. М. ДУЛАТОВА»



ПОЛОЖЕНИЕ О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ

Копия	Код	Издание	Разработала	Согласовали	
	П КИЭУ	третье	Каркавина И.С. <i>[Signature]</i>	Ибраева М.А. <i>[Signature]</i>	Лучанинова А.А. <i>[Signature]</i>

Костанай 2022

Кадровая политика частного учреждения «Костанайский инженерно-экономический университет им. М. Дулатова» (далее – Кадровая политика) определяет основополагающие принципы в области найма персонала и оптимизации кадрового состава, развития персонала и его оценки, мотивации работников и компенсации за активную работу, а также правила взаимоотношений и поведения внутри Костанайского инженерно-экономического университета им.М.Дулатова (далее – Университет).

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Главная задача кадровой политики Университета сформулирована как **развитие кадрового потенциала университета для создания климата, способствующего повышению качества и эффективности деятельности вуза.**

1.2. Стратегическим направлением кадровой политики в Университете являются обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численности и качественного профессорско-преподавательского состава, а также повышение мотивации и заинтересованности всех сотрудников Университета в результатах своей деятельности.

1.3. Кадровая политика регламентирует отношение Университета к принципам и направлениям формирования и функционирования системы управления персоналом, определяет основные цели, задачи и механизмы развития кадрового потенциала Университета, устанавливает правила подбора, обучения и развития персонала.

Настоящее положение разработано на основе Конституции РК, Трудового кодекса РК, Закона РК «Об Образовании», постановлений Правительства РК, нормативных документов МОН РК и других нормативных актов, а также Устава Университета.

2. ЦЕЛИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

2.1 Основной целью кадровой политики Университета является своевременное обеспечение Университета персоналом, отвечающего квалификационным требованиям.

2.2 Другими целями являются:

- 1) обеспечение условий реализации предусмотренных трудовым законодательством прав и обязанностей граждан;
- 2) рациональное использование кадрового потенциала;
- 3) формирование и поддержание эффективной работы трудового коллектива;
- 4) развитие системы обновления, улучшения качественного состава научных и научно-педагогических кадров;
- 5) определение квалификационных характеристик должностей, конкурсный отбор кадров;
- 6) адаптация молодых специалистов, наставничество и консультирование;
- 7) планирование развития, профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка профессорско-преподавательского состава и административно-управленческого персонала;
- 8) формирование резерва кадров и обеспечение его эффективного использования;
- 9) повышение эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала;

- 10) обеспечение социальной поддержки и организация медицинского обслуживания;
- 11) оптимизация и стабилизация кадрового состава вуза;
- 12) формирование и укрепление корпоративной культуры.

3. ПРИНЦИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

3.1 Основными принципами кадровой политики приняты:

- 1) демократизм и гласность принимаемых кадровых решений;
- 2) соответствие качества персонала состоянию и направлению развития Университета;
- 3) соответствие индивидуального трудового потенциала работника требованиям должности;
- 4) соответствие расстановки персонала и его интеграции в соответствии с организационной структурой и возможностями трудового потенциала;
- 5) непрерывность и управляемость процессом развития персонала;
- 6) неопровержимое соблюдение академических прав и свобод преподавателей;
- 7) прозрачность прав и обязанностей всех субъектов трудовых отношений, методов организации и контроля их деятельности, четко встроенных в общий цикл управления;
- 8) доминирование коллегиальных процедур оценки качества деятельности преподавателей на основе четких критериев;
- 9) создание в университете условий труда, обеспечивающих возможность выполнения преподавателями своих профессиональных задач и в максимальной степени содействующих их эффективной деятельности;
- 10) правовая и социальная защита сотрудников университета, обеспечение законности и социальной справедливости в решении кадровых вопросов.

4. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

4.1 Основными направлениями кадровой политики Университета являются:

- 1) разработка единых принципов стратегического управления и развития персонала;
- 2) осуществление системной, целенаправленной работы по подготовке, подбору кадров, а также создание условий для систематического повышения квалификации работников;
- 3) проведение регулярной и объективной оценки трудового и профессионального потенциала работников;
- 4) усиление мотивации преподавательской, научно-исследовательской работы и стимулирование роста профессионализма кадров через стимулирование оплаты труда;
- 5) формирование кадрового резерва;
- 6) разработка нормативных и методических материалов для функционирования всей системы управления кадрами;
- 7) комплектование Университета педагогическими, научными работниками, учебно-вспомогательными кадрами, а также специалистами, рабочими, служащими требуемых профессий, специальностей и квалификаций в соответствии с внешними и внутренними условиями деятельности Университета;

- 8) формирование внутренней убежденности у работников Университета в социальной значимости преподавательской и научно-исследовательской деятельности;
 - 9) создание условий для самореализации, полного раскрытия профессиональных возможностей работников Университета;
 - 10) представление особо отличившихся работников Университета к наградам, поощрениям;
 - 11) автоматизация учета, хранения, обработки и анализ данных о кадровом потенциале.
- 4.2 Реализацию кадровой политики, ее норм и задач в Университете осуществляет администрация Университета, а также, в пределах своей компетенции, руководитель службы управления персоналом и руководители структурных подразделений.
- 4.3 Администрирование реализации кадровой политики в Университете осуществляет Служба управления персоналом на основе внутренних регламентирующих документов и действующих нормативных правовых актов.
- 4.4 Подбор и мотивация кадров, управление их карьерой, оценка качества их работы осуществляются руководителями структурных подразделений.

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВСЕХ УРОВНЕЙ УНИВЕРСИТЕТА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

5.1 Руководители всех уровней Университета обязаны:

- 1) создавать условия для формирования в академическом сообществе корпоративной культуры, ориентированной на развитие образовательных ценностей и норм, побуждающих преподавательский состав и работников к росту профессионализма;
- 2) содействовать формированию внутренней убежденности у сотрудников Университета в социальной значимости преподавательской и научно-исследовательской деятельности;
- 3) формировать и регулировать кадровую политику Университета в соответствии с требованиями трудового законодательства и на основе комплексной оценки и системного прогнозирования кадровых ситуаций;
- 4) информировать о состоянии кадрового обеспечения коллектив Университета;
- 5) содействовать созданию системы повышения квалификации научно-педагогических и управленческих кадров Университета;
- 6) формировать единый подход к подбору и назначению кадров в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5.2 Руководители всех уровней Университета имеют право:

- 1) вносить предложения по разработке нормативно-правовой базы кадрового развития Университета;
- 2) принимать участие в организации единого порядка сбора, обработки, обобщения, анализа, накопления и передачи информации, позволяющий осуществлять мониторинг обеспеченности кадровыми ресурсами;
- 3) вносить предложения по введению в действие порядка непрерывного анализа качества преподавательской деятельности, научных исследований, направленных на повышение уровня результативности труда научно-педагогического кадрового состава;

- 4) принимать непосредственное участие в комплектовании кадрового состава Университета высококвалифицированными специалистами.
- 5) участвовать в процессе совершенствования и оптимизации штатной структуры Университета.

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

6.1 Работники Университета имеют право:

- 1) участвовать в разработке программ, планов формирования кадрового обеспечения Университета;
- 2) знакомиться с нормативными актами по о кадровому развитию Университета;
- 3) проходить повышение квалификации и стажировку для повышения профессионального уровня.

6.2 Работники Университета обязаны:

- 1) соблюдать нормативно-правовые акты, направленные на достижение Целей и Миссии Университета;
- 2) постоянно повышать собственный уровень профессиональной квалификации в соответствии с областью профессиональной деятельности;
- 3) формировать у обучающихся гражданскую позицию, включающую в том числе антикоррупционное воспитание, запрет на пропаганду идеологии насилия, экстремизма и терроризма.

6.3 Работникам Университета запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Республики Казахстан.

7. ПРАВО НА ЗАНЯТИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

7.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, отвечающие квалификационным характеристикам должностей ППС.

7.2. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- 1) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- 2) имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за уголовное правонарушение: убийство, умышленное причинение вреда здоровью, против здоровья населения и нравственности, половой неприкосновенности, за экстремистские или террористические преступления, торговлю людьми;

1) признанные недееспособными в установленном законом порядке.

2)

8. ПРАВИЛА ВЗАИМООТНОШЕНИЙ И ПОВЕДЕНИЯ В УНИВЕРСИТЕТЕ

8.1.В целях создания благоприятной рабочей атмосферы, регулирования профессионального поведения и взаимоотношений сотрудников в Университете приняты Правила трудового Распорядка, положения которых обязательны для всех сотрудников университета.

8.2.Изложенные в этих документах Правила нормы принимаются каждым работником – от ректора до рабочего - во всех подразделениях.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Все вышеописанные правила и принципы являются значимыми для Университета, в равной мере соблюдаются всеми сотрудниками.

9.2. Руководители всех уровней и работники Университета несут персональную ответственность за невыполнение задач, нормативно-правовых актов, планов, комплексных программ по кадровой политике в рамках своих должностных инструкций и полномочий.