

**УТВЕРЖДАЮ**
Ректор университета
М.А. Байдин
2020 г.
Принято решением Ученого совета
от 16.11.2020
Протокол № 21-1

ПОЛОЖЕНИЕ О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ

Копия	Код	Издание	Разработала	Согласовали	
	П КИЭУ	второе	Ибрашева Б.С.	Аристанов Е.А.	Кушебина Г.М.

Кадровая политика частного учреждения «Костанайский инженерно-экономический университет им. М. Дулатова» 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 университета

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Главная задача кадровой политики Костанайского инженерно-экономического университета им. М. Дулатова (далее – Университет) 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 численного 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.

1.4. Положение разработано на основе Конституции РК, Трудового кодекса РК, Закона РК «Об Образовании», постановлений Правительства РК, нормативных документах МОН РК, 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;
- 8) формирование резерва кадров и обеспечение его эффективного использования;
- 9) повышение эффективности системы мотивации и стимулирования труда

5.2. Руководители всех уровней Университета имеют право:

- 1) вносить предложения по разработке нормативной 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, имеющие высшее образование и 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, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности; • имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- 3) признанные недееспособными в установленном законом порядке. • обеспечиваем своим сотрудникам социальную поддержку, достойную оплату их труда в соответствии с трудовым вкладом.

8. ПРАВИЛА ВЗАИМООТНОШЕНИЙ И ПОВЕДЕНИЯ В УНИВЕРСИТЕТЕ

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

8.2 Изложенные в этих документах правила 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.

персонала;

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

3. ПРИНЦИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

3.1 Основопологающими 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) непреложное 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) научно-исследовательской работы и стимулирование роста профессионализма кадров через стимулирование оплаты труда;
- 4) формирование кадрового резерва;
- 5) разработка нормативных и методических материалов для функционирования всей системы управления кадрами;
- 6) комплектование Университета педагогическими, учебно-вспомогательными кадрами, а также специалистами, рабочими, служащими требуемых профессий, специальностей и квалификаций в соответствии с внешними и внутренними условиями деятельности Университета;
- 7) формирование внутренней убежденности у работников Университета в социальной значимости преподавательской и научно-исследовательской

деятельности;

- 8) создание условий для самореализации, полного раскрытия профессиональных возможностей работников Университета;
- 9) представление особо отличившихся работников Университета к наградам, поощрениям;
- 10) автоматизация учета, хранения, обработки и анализ данных о кадровом потенциале.

4.2 Реализацию кадровой политики, ее норм и задач в Университете осуществляет аппарат президента, 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, таких как «Правила конкурсного замещения должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников», «Квалификационные характеристики должностей ППС», «Квалификационные характеристики работников университета», «Положение о системе ключевых показателей эффективности ППС», «Положение о подборе персонала», «Правила трудового распорядка», «Положение об оказании материальной помощи персоналу», «Кодекс корпоративной этики КИиЭУ», «Положение об обеспечении преемственности в передаче педагогического и научно-методического опыта, направленности на развитие человеческих ресурсов, равенства возможностей для роста профессиональной компетентности сотрудников» положения о подразделениях и др.

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 педагогических и научных кадров Университета;
- 6) формировать единый подход к подбору и назначению кадров в соответствии с требованиями действующего законодательства.