

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ  
БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ  
МИНИСТРЛІГІ  
«Мирас» университеті

МИНИСТЕРСТВО  
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН  
Университет «Мирас»

**БЕКІТЕМІН**  
Университет президенті

**УТВЕРЖДАЮ**  
Президент университета

\_\_\_\_\_ Мырзалиев М.Б.  
*(қолы/подпись)* *(А.Ж.Т/ Ф.И.О)*

2018ж. «31» қаңтардан бастап қолданысқа енгізілді  
Введен в действие с «31» января 2018ж.г.

**«МИРАС» УНИВЕРСИТЕТІНІҢ  
КАДР САЯСАТЫ**

Университет ҒК отырысында бекітілді  
Утверждено на заседании УС университета

31.01.2018ж. № 6 хаттама

**Шымкент, 2018ж.**

## 1. Жалпы ережелер

"Мирас" университеті (бұдан әрі – Университет) кадр саясатының басты міндеті жоо қызметінің сапасы мен тиімділігін арттыруға септігін тигізетін ахуал туғызу үшін университеттің кадр әлеуетін дамыту болып қалыптастырылған.

1.1 Кадр саясаты Университеттің персоналды басқару жүйесінің қылыптасуы мен жұмыс істеуінің қағидаттары мен бағыттарына қатынасын регламенттейді, Университеттің кадр әлеуетін дамытудың негізгі мақсаттарын, міндеттері мен механизмдерін анықтайды, персоналды іріктеу, оқыту және дамыту қағидаларын белгілейді.

1.2 Ереже ҚР Конституциясына, ҚР Еңбек кодексіне, ҚР «Білім туралы» Заңына, ҚР Үкіметінің қаулыларына, ҚР БҒМ нормативтік құжаттарына, Университет Жарғысына негізделген.

1.3 Университеттің кадр саясатының басты мақсаты Университетті біліктілік талаптарына жауап беретін персоналмен уақтылы қамтамасыз ету болып табылады.

Басқа мақсаттары:

1) еңбек заңнамасында көзделген азаматтардың құқықтары мен міндеттерін іске асыру шарттарын қамтамасыз ету;

2) кадр әлеуетін ұтымды пайдалану;

3) еңбек ұжымының тиімді жұмысын қалыптастыру және қолдау болып табылады.

1.4 Университеттің кадр саясатының негізгі қағидаттары:

- демократиялылық және қабылданатын кадр шешімдерінің жариялылығы;
- персоналдың сапасының Университеттің дамуының жай-күйіне және бағытына сәйкестігі;
- жұмыскердің жеке еңбек әлеуетінің лауазым талаптарына сәйкестігі;

– персоналды орналастырудың сәйкестігі мен оның ұйымдық құрылымына және еңбек әлеуетінің мүмкіндіктеріне сәйкестігі;

– персоналды дамыту процесінің үздіксіздігі мен басқарылуы.

1.5 Кадр саясатын, оның нормалары мен міндеттерін Университетте өз күзіреті аясында президенттің аппараты, әкімшілік басқару және кадр бөлімінің басшысы және құрылымдық бөлімшелер басшылары іске асырады.

1.6 Университетте кадр саясатын әкімшілік басқару және кадр бөлімі "Мирас" университетінің профессор-оқытушылар құрамының және ғылыми қызметкерлерінің бос тұрған лауазымдарына орналасу конкурсы туралы Ереже, Жұмысқа қабылдау, басқа жұмысқа (лауазымға) ауысу, жұмыскерлермен еңбек қатынастарын бұзу және доғару қағидалары, Лауазымдық нұсқаулықтар, Іскерлік кодексі, "Мирас" университетінің ғылыми-педагогикалық қызметкерлері мен білім беру мекемесінің оқу бөлімшелері қызметкерлерінің біліктілігін арттыру туралы ереже, «Мирас» университетінің құрылымдық бөлімшелері туралы ережелер және т.б. секілді ішкі регламенттеуші құжаттардың негізінде іске асырады.

1.7 Кадрларды іріктеу және уәждеу, олардың мәнсабын басқару, олардың жұмысы сапасын құрылымдық бөлімшелер басшылары бағалайды.

## **2. Университеттің кадр саясатының негізгі бағыттары мен міндеттері**

2.1 Университеттің кадр саясатының негізгі бағыттары:

2.1.1 Персоналды стратегиялық басқару және дамытудың бірыңғай қағидаттарын әзірлеу;

2.1.2 Кадрларды даярлау, іріктеу жөніндегі жүйелі, мақсатты жұмысты іске асыру, сондай-ақ жұмыскерлердің біліктілігін жүйелі арттыруға жағдай жасау.

2.1.3 Жұмыскерлердің еңбек және кәсіби әлеуетін жүйелі және шынайы бағалауды жүргізу.

2.1.4 Оқытушылық, ғылыми-зерттеу жұмысының уәждемесін күшейту, және кадрлардың кәсібилігін еңбекке ақы төлеуді ынталандыру арқылы ынталандыру.

2.1.5 Кадр резервін жасақтау.

2.2 Кадр саясатының негізгі міндеттері:

2.2.1 Кадрларды басқарудың бүкіл жүйесінің жұмыс істеуі үшін нормативтік және әдістемелік материалдар әзірлеу.

2.2.2 Университеттің кадр әлеуетінің жай-күйі мен дамуын талдау (сандық және сапалық).

2.2.3 Университет жұмыскерлерін аттестаттауды ұйымдастыру және өткізу, әдістемелік және ақпараттық қамсыздандыру, аттестаттау комиссиясының шешімдерін іске асыру жөнінде іс-шаралар әзірлеу.

2.2.4 Университетті педагогикалық, ғылыми жұмыскерлермен, оқу-көмекші кадрлармен, сондай-ақ Университет қызметінің ішкі және сыртқы жағдайларына сәйкес қажетті кәсіптердің, мамандықтар мен біліктіліктер мамандарымен, жұмысшыларымен, қызметшілерімен жинақтау.

2.2.5 Университеттің жұмыскерлерінде оқытушылық және ғылыми-зерттеу қызметінің әлеуметтік маңызына деген ішкі сенімін қалыптастыру.

2.2.6 Университет жұмыскерлерінің өзін-өзі іске асыруына, кәсіби мүмкіндіктерін толық ашуына жағдай жасау.

2.2.7 Университеттің айрықша ерекшеленген жұмыскерлерін марапаттауға, көтермелеуге ұсыну.

2.2.8 Кадр әлеуеті туралы деректерді есепке алуды, сақтауды, өңдеуді және талдауды автоматтандыру.

### **3. Университет басшылары мен жұмыскерлерінің жауапкершілігі**

Университеттің барлық деңгейдегі басшылары мен жұмыскерлері өзінің лауазымдық нұсқаулықтары мен өкілеттіктері аясында кадр саясаты жөніндегі міндеттерді, нормативтік-құқықтық актілерді, жоспарларды, кешенді бағдарламаларды орындамағаны үшін дербес жауап береді.

#### **4. Университеттің барлық деңгейдегі басшыларының кадр саясатын іске асыру кезіндегі құқықтары мен міндеттері**

##### **4.1 Университеттің барлық деңгейдегі басшылары:**

4.1.1 Академиялық қауымдастықта оқытушылар құрамы мен жұмыскерлерді кәсібиліктің өсуіне ынталандыратын біліми құндылықтар мен нормалардың дамуына бағдарланған корпоративтік мәдениеттің қалыптасуына жағдай туғызуға;

4.1.2 Университеттің қызметкерлерінде оқытушылық және ғылыми-зерттеу қызметінің әлеуметтік маңызына деген ішкі сенімін қалыптастыруға ықпал етуге;

4.1.3 Университеттің кадр саясатын еңбек заңнамасының талаптарына сәйкес және кадр жағдаяттарын кешенді бағалау және жүйелі болжамдау негізінде қалыптастыруға және реттеуге;

4.1.4 Университет ұжымына кадрмен қамсыздандырудың жай-күйі туралы хабарлауға;

4.1.5 Университеттің педагогикалық және ғылыми кадрларының біліктілігін арттыру жүйесін құруға ықпал етуге;

4.1.6 қолданыстағы еңбек заңнамасының талаптарына сәйкес кадрларды іріктеудің және тағайындаудың бірыңғай тәсілін қалыптастыруға міндетті.

##### **4.2 Университеттің барлық деңгейдегі басшылары:**

4.2.1 Университеттің кадрлық дамуының нормативтік-құқықтық базасын әзірлеу туралы ұсыныстар енгізуге;

4.2.2 кадр ресурстарымен қамтылғандықты мониторингтеуді іске асыруға мүмкіндік беретін ақпаратты жинаудың, өндеудің, қорытудың, талдаудың, жинақтаудың және берудің бірыңғай тәртібін ұйымдастыруға қатысуға;

4.2.3 ғылыми-педагогикалық кадрлар құрамы еңбегінің нәтижелілігі деңгейін арттыруға бағытталған оқытушылық қызметтің, ғылыми зерттеулердің сапасын үздіксіз талдаудың тәртібін қолданысқа енгізу туралы ұсыныстар енгізуге;

4.2.4. Университеттің кадр құрамын біліктілігі жоғары мамандармен жасақтауға тікелей атсалысуға

4.2.5. Университеттің штат құрылымын жетілдіру және оңтайландыру процесіне қатысуға құқылы.

## **5. Университет жұмыскерлерінің кадр саясатын іске асыру кезіндегі құқықтары мен міндеттері**

### **5.1 Университет жұмыскерлері:**

5.1.1 Университетті кадрмен қамсыздандыру бағдарламаларын, жоспарларын әзірлеуге қатысуға;

5.1.2 нормативтік актілерді және Университеттің кадрлық дамуы туралы қажетті ақпаратты сұратуға және алуға;

5.1.3 кәсіби деңгейін арттыру үшін біліктілігін арттырудан және тағылымдамадан өтуге құқылы.

### **5.2 Университет жұмыскерлері:**

5.2.1 Университеттің Мақсаттары мен Миссиясына қол жеткізуге бағытталған нормативтік-құқықтық актілерді сақтауға;

5.2.2 кәсіби қызметінің саласына сәйкес өзінің кәсіби біліктілік деңгейін ұдайы арттыруға;

5.2.3. білім алушыларда соның ішінде сыбайлас жемқорлыққа қарсы тәрбиені, зорлық-зомбылық, экстремизм мен терроризм идеологиясын насихаттауға тыйым салуды қамтитын азаматтық ұстанымды қалыптастыруға міндетті.

5.3 Университеттің жұмыскерлеріне білім беру қызметін саяси үгіттеуге, білім алушыларды саяси, діни немесе өзге наным-сенімдерді қабылдауға немесе олардан бас тартуға мәжбүрлеуге, әлеуметтік, нәсілдік, ұлттық немесе діни алауыздықты қоздыруға, азаматтардың әлеуметтік, нәсілдік, ұлттық, діни немесе тілдік қатыстылығы, олардың дінге қатысы белгісі бойынша

ерекшелігін, басымдығын немесе олқылығын, соның ішінде білім алушыларға халықтардың тарихи, ұлттық, діни және мәдени дәстүрлері туралы күмәнді мәліметтерді хабарлау арқылы насихаттауға, сондай-ақ білім алушыларда Қазақстан Республикасының Конституциясына қайшы келетін іс-әрекеттерге итермелеуге тыйым салынады.

## **6. Педагогикалық қызметпен айналысу құқығы**

6.1 Педагогикалық қызметпен айналысу құқығын жоғары білімді және біліктілік талаптарға жауап беретін тұлғалар иеленеді.

6.2 Педагогикалық қызметке:

- заңды күшіне енген сот үкіміміне сәйкес педагогикалық қызметпен шұғылдану құқығына айырылған;
- соттылығы болған және бар, жеке тұлғаның өмірі мен денсаулығына, ары мен қадір-қасиетіне, жеке тұлғаның жыныстық тиіспеушілігіне және жыныстық бостандығына қарсы, отбасына және кәмелетке толмағандарға, халықтың денсаулығына және қоғамдық имандылыққа қарсы, мемлекеттің конституциялық құрылысына және қауіпсіздігіне, бейбітшілікке және адамзаттың қауіпсіздігіне қарсы, сондай-ақ қоғамдық қауіпсіздікке қарсы қылмыстық қудалауға ұшыраған (оларға қатысты қылмыстық қудалау оңалту негіздері бойынша доғарылған тұлғаларды қоспағанда);
- өзге де қасақана ауыр және аса ауыр қылмыстары үшін алынбаған немесе өтелмеген соттылығы бар;
- заңмен белгіленген тәртіппен әрекетке қабілетсіз деп танылған тұлғалар жіберілмейді.