

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)
Введен в действие с «31» января 2018ж.г.

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА
УНИВЕРСИТЕТА «МИРАС»**

Университет ҒК отырысында бекітілді
Утверждено на заседании УС университета

Протокол № 6, 31.01.2018г.

Шымкент, 2018г.

1. Общие положения

Главная задача кадровой политики университета "Мирас" (далее – Университет) сформулирована как Развитие кадрового потенциала университета для создания климата, способствующего повышению качества и эффективности деятельности вуза.

1.1 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.

1.2 Положение основано на Конституции РК, Трудовом кодексе РК, законе РК «Об Образовании», постановлениях Правительства РК, нормативных документах МОН РК, Уставе Университета.

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

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.

1.4 Основные принципы кадровой политики Университета:

- демократизм и гласность принимаемых кадровых решений;
- соответствие качества персонала состоянию и направлению развития Университета;
- соответствие индивидуального трудового потенциала работника требованиям должности;

- соответствие расстановки персонала и его интеграции в соответствии с организационной структурой и возможностями трудового потенциала;
- непрерывность и управляемость процессом развития персонала.

1.5 Реализацию кадровой политики, ее норм и задач в Университете осуществляет аппарат президента, в пределах своей компетенции, начальник отдела административного управления и кадров и руководители структурных подразделений.

1.6 Реализацию кадровой политики в Университете осуществляет отдел административного управления и кадров на основе внутренних регламентирующих документов, таких как Положение о конкурсном замещении должностей профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников университета "Мирас", Правила приема на работу, перевода на другую работу (должность), расторжения и прекращения трудовых отношений с работниками, Должностные инструкции, Деловой Кодекс, Положение о повышении квалификации научно-педагогических работников и сотрудников учебных подразделений образовательного учреждения университета "Мирас", положения структурных подразделений университета «Мирас» и др.

1.7 Подбор и мотивация кадров, управление их карьерой, оценка качества их работы осуществляются руководителями структурных подразделений.

2. Основные направления и задачи кадровой политики Университета

2.1 Основными направлениями кадровой политики Университета являются:

2.1.1 Разработку единых принципов стратегического управления и развития персонала;

2.1.2 Осуществление системной, целенаправленной работы по подготовке, подбору кадров, а также создание условий для систематического повышения квалификации работников.

2.1.3 Проведение регулярной и объективной оценки трудового и профессионального потенциала работников.

2.1.4 Усиление мотивации преподавательской, научно-исследовательской работы и стимулирование роста профессионализма кадров через стимулирование оплаты труда.

2.1.5 Формирование кадрового резерва.

2.2 Основные задачи кадровой политики:

2.2.1 Разработка нормативных и методических материалов для функционирования всей системы управления кадрами.

2.2.2 Анализ (количественный и качественный) состояния и развития кадрового потенциала Университета.

2.2.3 Организация и проведение аттестации работников Университета, методическое и информационное обеспечение, разработка мероприятий по реализации решений аттестационной комиссии.

2.2.4 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.

2.2.5 Формирование внутренней убежденности у работников Университета в социальной значимости преподавательской и научно-исследовательской деятельности.

2.2.6 Создание условий для самореализации, полного раскрытия профессиональных возможностей работников Университета.

2.2.7 Представление особо отличившихся работников Университета к наградам, поощрениям.

2.2.8 Автоматизация учета, хранения, обработки и анализ данных о кадровом потенциале.

3. Ответственность руководителей и работников Университета

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

4. Права и обязанности руководителей всех уровней Университета при реализации кадровой политики

4.1 Руководители всех уровней Университета обязаны:

4.1.1 создавать условия для формирования в академическом сообществе корпоративной культуры, ориентированной на развитие образовательных ценностей и норм, побуждающих преподавательский состав и работников к росту профессионализма;

4.1.2 содействовать формированию внутренней убежденности у сотрудников Университета в социальной значимости преподавательской и научно-исследовательской деятельности;

4.1.3 формировать и регулировать кадровую политику Университета в соответствии с требованиями трудового законодательства и на основе комплексной оценки и системного прогнозирования кадровых ситуаций;

4.1.4 информировать о состоянии кадрового обеспечения коллектив Университета;

4.1.5 содействовать созданию системы повышения квалификации педагогических и научных кадров Университета;

4.1.6 формировать единый подход к подбору и назначению кадров в соответствии с требованиями действующего законодательства.

4.2 Руководители всех уровней Университета имеют право:

4.2.1 вносить предложения по разработке нормативно-правовой базы кадрового развития Университета;

4.2.2 принимать участие в организации единого порядка сбора, обработки, обобщения, анализа, накопления и передачи информации, позволяющий осуществлять мониторинг обеспеченности кадровыми ресурсами;

4.2.3 вносить предложения по введению в действие порядка непрерывного анализа качества преподавательской деятельности, научных исследований, направленных на повышение уровня результативности труда научно-педагогического кадрового состава;

4.2.4 принимать непосредственное участие в комплектовании кадрового состава Университета высококвалифицированными специалистами.

4.2.5. участвовать в процессе совершенствования и оптимизации штатной структуры Университета.

5. Права и обязанности работников Университета при реализации кадровой политики

5.1 Работники Университета имеют право:

5.1.1 участвовать в разработке программ, планов формирования кадрового обеспечения Университета;

5.1.2 запрашивать и получать нормативные акты и необходимую информацию о кадровом развитии Университета;

5.1.3 проходить повышение квалификации и стажировку для повышения профессионального уровня.

5.2 Работники Университета обязаны:

5.2.1 соблюдать нормативно-правовые акты, направленные на достижение Целей и Миссии Университета;

5.2.2 постоянно повышать собственный уровень профессиональной квалификации в соответствии с областью профессиональной деятельности;

5.2.3. формировать у обучающихся гражданскую позицию, включающую в том числе антикоррупционное воспитание, запрет на пропаганду идеологии насилия, экстремизма и терроризма.

5.3 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.

6. Право на занятие педагогической деятельностью

6.1 Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям.

6.2 К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- 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;

- признанные недееспособными в установленном законом порядке.