

«Мирас» университеті
УТВЕРЖДЕНО
Решением Ученого совета
Университета «Мирас»
Протокол № 1 от 17.08.2020 г.

Университет «Мирас»
ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ
Приказом Президента
Университета «Мирас»
№ 64/1 от 17.08.2020 г.

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА
УЧРЕЖДЕНИЯ УНИВЕРСИТЕТ «МИРАС»**



Шымкент, 2020 г.

Оглавление

1. Общие положения.....	3
2. Основные цели и задачи, решаемые системой кадрового обеспечения	4
3. Система кадрового обеспечения	5
4. Формирование и подготовка кадрового резерва	6
5. Права и обязанности ответственных лиц при реализации кадровой политики	7
6. Ответственность.....	8

1. Общие положения

1.1. Кадровая политика Учреждения университет «Мирас» (далее – Кадровая политика) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года, Законом Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года, Типовыми правилами деятельности организаций образования, реализующих образовательные программы высшего и (или) послевузовского образования, утвержденными приказом МОН РК от 30 октября 2018 г. №595 и иными нормативными документами в области трудовых отношений, образования и науки.

1.2. Кадровая политика Учреждения университет «Мирас» (далее - Университет) определяет политику университета в области управления человеческими ресурсами.

1.3. Основой кадровой политики Учреждения университет «Мирас» (далее – Университет) является соблюдение принципов развития человеческих ресурсов, меритократии, включающих рекрутинг, подготовку и повышение квалификации руководящих кадров, педагогических и научных работников, определение основных направлений работы по управлению персоналом.

1.4. Кадровая политика Университета основывается на принципах неукоснительного соблюдения норм Конституции Республики Казахстан, законов Республики Казахстан, в том числе трудового законодательства, внутренних положений Университета в части кадровых вопросов.

1.5. Система кадрового обеспечения включает в себя структурные подразделения, обеспечивающие кадровую политику, ее реализацию, а также совокупность мероприятий по подбору кадров, повышению квалификации профессорско-преподавательского состава, руководящих кадров и научных работников Университета.

1.6. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

Кадровая политика – совокупность целей и принципов, которые определяют направление и содержание управления персоналом и человеческими ресурсами Университета.

Кадровый потенциал Университета – штатные сотрудники и специалисты, имеющие трудовые отношения с Университетом.

Кадровая работа – деятельность руководства по планированию, отбору и кадровому обеспечению Университета, формированию кадрового резерва, обучению, оценке работы кадров, обеспечению профессионального и должностного роста, ротации кадров и их социальной защите.

Кадровый резерв – круг перспективных лиц из числа докторантов, молодых ученых, магистров, сотрудников для дальнейшего кадрового развития и кадрового обеспечения Университета.

Должностная инструкция – документ, в котором определены основные обязанности, требования, права и ответственность работника при осуществлении им должностных обязанностей.

2. Основные цели и задачи, решаемые системой кадрового обеспечения

2.1. Целью кадровой политики Университета является создание системы формирования, развитие и управления кадровым составом Университета, обладающим высоким уровнем профессионализма, необходимым для достижения целей и отвечающего миссии Университета.

2.2. Принципами кадровой политики Университета являются:

- соответствие деятельности по управлению персоналом миссии и целям Университета;
- равенство возможностей для роста и реализации трудового и профессионального потенциала сотрудников Университета;
- соблюдение норм конституционного, трудового и социального законодательства РК;
- направленность на развитие человеческих ресурсов, рост профессиональной компетентности сотрудников Университета;
- высокий уровень требований и объективность в оценке кадров;
- преемственность и обновление кадров Университета.

2.3. Задачи кадровой политики Университета:

- развитие системы обновления, улучшения качественного состава научных и педагогических кадров Университета;
- разработка внутренних положений по работе с персоналом Университета;
- анализ (количественный и качественный) состояния и развития кадрового потенциала Университета;
- формирование кадрового резерва и обеспечение его эффективного использования;
- организация и проведение конкурсной комиссии по замещению должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников Университета, обеспечение ее деятельности;
- комплектование Университета педагогическими кадрами, в соответствии с дисциплинами образовательных программ и профилем преподаваемых дисциплин;
- привлечение к образовательной и научно-исследовательской деятельности опытных специалистов, имеющих стаж практической работы по профилю подготовки кадров, в том числе специалистов, соответствующих 8-му уровню Национальной рамки квалификаций;

- планирование и организация повышения квалификации профессорско-преподавательского состава, руководящих кадров, и научных работников Университета;
- формирование внутренней убежденности у профессорско-преподавательского состава Университета в социальной значимости преподавательской и научно-исследовательской деятельности;
- создание условий для самореализации, полного раскрытия профессиональных возможностей профессорско-преподавательского состава Университета;
- представление особо отличившихся сотрудников Университета к наградам, поощрениям;
- создание материальных стимулов для профессионального роста сотрудников Университета.

3. Система кадрового обеспечения

3.1. Система кадрового обеспечения базируется на структурных подразделениях Университета, взаимодействующих между собой и обеспечивающих решение задач, предусмотренных пунктом 2.3 настоящей Кадровой политики.

3.2. Кадровая политика Университета реализуется структурными подразделениями на основе перспективных планов повышения квалификации руководящих кадров, педагогических и научных работников вуза.

3.3. Университет устанавливает и обеспечивает соблюдение требований к кандидатурам работников при приеме на работу путем определения квалификационных характеристик должностей работников.

3.4. Прием на работу педагогических кадров и научных работников в Университете производится Президентом Университета в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Казахстан, по итогам конкурса, проводимого в соответствии с Правилами конкурсного замещения должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

3.5. Прием иных категорий работников производится Президентом Университета в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Казахстан на основании квалификационных характеристик должностей работников.

3.6. Подготовка кадров и повышение квалификации осуществляются через систему высшего и послевузовского образования, дополнительного

образования, в том числе прохождение курсов повышения квалификации и стажировки.

3.7. Мероприятия, проводимые с целью кадрового обеспечения и направленные на решение задач кадровой политики, включают в себя:

- привлечение к работе педагогически кадров со знанием иностранного языка, подтвержденным соответствующими сертификатами;
- привлечение к работе опытных специалистов, соответствующих 8 уровню Национальной рамки квалификации;
- подготовку магистров наук;
- повышение квалификации руководящих кадров Университета по вопросам менеджмента в образовании (ректор и проректоры Университета, руководители структурных подразделений, менеджеры образовательных программ);
- повышение квалификации преподавателей Университета, в том числе в соответствии с профилем преподаваемых дисциплин;
- повышение квалификации научных работников;
- проведение стажировки;
- проведение курсов повышения квалификации на базе Университета;
- проведение инструктажа для категорий сотрудников, не относящихся к руководящим кадрам, педагогическим и научным работникам.

4. Формирование и подготовка кадрового резерва

4.1. Формирование и подготовка кадрового резерва является одним из приоритетных в работе всех руководителей структурных подразделений.

4.2. При отборе претендентов на руководящие должности предъявляются требования к их профессиональным, личным и деловым качествам.

4.3. Кадровый резерв составляются по уровням управления:

4.3.1. резерв ректора (входят должности проректоров);

4.3.2. резерв проректоров (руководители подразделений по направлениям деятельности, менеджеры образовательных программ);

4.3.3. резерв руководителей структурных подразделений (сотрудники подразделений).

4.4. Планирование кадрового резерва осуществляется с учетом вакантных должностей в Университете на основе мониторинга (проводимого в произвольной форме) перспективных обучающихся, сотрудников Университета и других организаций.

5. Права и обязанности ответственных лиц при реализации кадровой политики

5.1. Руководители всех уровней Университета обязаны:

- активно принимать участие в формировании и реализации кадровой политики Университета в соответствии с требованиями трудового законодательства;
- организовать работу по формированию кадрового резерва в соответствующих структурных подразделениях;
- содействовать созданию системы повышения квалификации научно-педагогических кадров Университета;
- принимать участие в совершенствовании системы стимулирующих мер, обеспечивающих поддержку и повышение уровня профессионального мастерства педагогических, научно-педагогических и других категорий сотрудников Университета.

5.2. Руководители всех уровней Университета имеют право:

- реализовывать единый порядок сбора, обработки, обобщения, анализа, накопления и передачи информации, позволяющий осуществлять мониторинг обеспеченности кадровыми ресурсами Университета;
- осуществлять комплектование кадрового состава Университета высококвалифицированными специалистами;
- создавать материальные и моральные стимулы для профессионального роста сотрудников Университета;
- вносить предложения по совершенствованию организационной структуры Университета и оптимизации штатной численности.

5.3. Сотрудники Университета имеют право:

- участвовать в формировании кадрового обеспечения Университета;
- запрашивать и получать сведения и необходимую информацию о кадровом развитии Университета;
- проходить повышение квалификации и стажировку для повышения профессионального уровня, а также инструктажа по занимаемой должности.

5.4. Сотрудники Университета обязаны:

- соблюдать требования нормативных правовых актов и внутренние положения Университета, направленные на достижение целей и миссии Университета;
- постоянно повышать собственный уровень профессиональной квалификации, изучать и внедрять передовой опыт в соответствии с областью профессиональной деятельности, а также вовлекать в эту работу обучающихся Университета;
- выполнять должностные обязанности, вести активную научную, учебно-методическую и воспитательную работу.

5.5. Для реализации трехязычного обучения всем работникам Университета рекомендуется активно изучать и совершенствовать уровень владения языками (государственный, русский и английский).

6. Ответственность

6.1. Руководители всех уровней и сотрудники Университета несут персональную ответственность за невыполнение задач, предусмотренных настоящим Положением.

6.2. Нарушение требований нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность по реализации кадровой политики, влечет применение санкций, предусмотренных действующим законодательством Республики Казахстан.