

Министерство образования и науки Республики Казахстан
Учреждение Академия «Кайнар»




УТВЕРЖДАЮ
Президент-ректор
Учреждения Академия «Кайнар»
Омаров Е.С.
_____ 2019 г.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА
АКАДЕМИИ «КАЙНАР»

Копия	№ _____
-------	---------

Алматы, 2019

	Учреждение Академия «Кайнар»	Кадровая политика Академии «Кайнар»	Издание второе
	03-05		2 стр из 10

1 ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

1.1 Кадровая политика определяет политику кадрового состава Академии «Кайнар» (далее – Академия).

1.2 Данный документ входит в перечень внутренних локальных актов, регламентирующих деятельность Академии и является обязательным для исполнения во всех структурных подразделениях Академии.

2 НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

2.1 Настоящая Кадровая политика разработана в соответствии со следующими нормативными документами:

- Кодексом Республики Казахстан от 18 сентября 2009 года №193-IV «О здоровье народа и системе здравоохранения»;

- Трудовым Кодексом Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №414-V;

- Гражданским кодексом Республики Казахстан от 27 декабря 1994 года № 269-ХІІ;

- Законом Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года № 319-ІІІ;

- Уставом Академии;

- иными нормативными документами.

2.2 Кадровая политика определяет принципы ее формирования, программу действий, совокупность методов и средств по реализации.

2.3 Кадровая политика разрабатывается руководством Академии и определяет основы работы с персоналом и требования к ним. Кадровая политика Академии отражается в Правилах внутреннего трудового распорядка, Положении об аттестации профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) и других внутренних положениях и правилах.

2.4 Кадровая политика Академии строится на принципах неукоснительного соблюдения норм Конституции Республики Казахстан, законов РК, в том числе трудового законодательства, норм международного права в области высшего и послевузовского образования, на основе действующей нормативно-правовой базы Академии.

2.5 Система кадрового обеспечения включает в себя структурные подразделения, обеспечивающие кадровую политику и контролирующие ее реализацию, а также совокупность мероприятий по подготовке кадров высшей квалификации для Академии, по повышению квалификации профессорско-преподавательского состава и сотрудников Академии всех уровней.

2.6 Кадровая политика Академии определяется Программой развития Академии. Формирование основных направлений кадровой политики является компетенцией Президента-ректора Академии.

2.7 Основные понятия, используемые в настоящей Кадровой политике:

Кадровая политика – составная часть стратегической политики Академии, включающая систему норм и правил, позволяющую привести кадровый

	Учреждение Академия «Кайнар»	Кадровая политика Академии «Кайнар»	Издание второе
	03-05		3 стр из 10

потенциал в соответствии с целями и миссией Академии.

Кадровый потенциал Академии – штатные сотрудники и специалисты, имеющие трудовые отношения с Академией.

Кадровая работа – деятельность администрации, руководителей структурных подразделений по планированию, отбору и созданию кадрового обеспечения Академии, 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, молодых ученых, магистров, резидентов, сотрудников для дальнейшего кадрового развития и кадрового обеспечения Академии.

Аттестация ППС – установление соответствия работника занимаемой должности по результатам его деятельности, уровню квалификации и личным качествам.

Аттестация ППС проводится специально созданной комиссией. Аттестация ППС проводится с целью: улучшить систему подбора и расстановки ППС в Академии (продвижение сотрудника по службе, сохранение его в прежней должности, перевод на новое место); стимулировать сотрудников к повышению квалификации, улучшению качества и эффективности работы; воспитание кадров.

Должностная инструкция – документ, в котором четко определены основные обязанности, требования, права и ответственность работника при осуществлении им должностных обязанностей. Основой для разработки должностных инструкций является «Квалификационные требования к должностям профессорско-преподавательского состава», Квалификационные требования сотрудников Академии. Должностные инструкции по мере необходимости разрабатываются руководителем структурных подразделений, и/или отделом кадров. Первый экземпляр хранится в отделе кадров, второй – в структурном подразделении.

3 ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ, РЕШАЕМЫЕ СИСТЕМОЙ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ


3.1 Целью кадровой политики Академии является создание системы формирования, развития и управления кадрового состава Академии, обладающего высоким уровнем профессионализма, необходимого для развития Академии и отвечающего ее миссии.:

3.2 Принципы кадровой политики:

- соответствие деятельности по кадровому обеспечению целям и миссии Академии;

- преемственность в передаче педагогической культуры, научно-методического опыта и профессиональной компетентности от старшего поколения преподавателей новому поколению;

- равенство возможностей для роста и реализации трудового и профессионального потенциала сотрудников Академии;

	Учреждение Академия «Кайнар»	Кадровая политика Академии «Кайнар»	Издание второе
	03-05		4 стр из 10


- соблюдение норм конституционного, трудового и социального законодательства;
- направленность кадровой политики на рост профессиональной компетентности сотрудников Академии;
- высокий уровень требований и объективность в оценке кадров;
- непрерывность и системность процесса подготовки кадров и кадрового резерва Академии;
- преемственность и обновление кадров Академии.

3.3 Задачи кадровой политики Академии:

- развитие системы обновления, улучшения качественного состава научных и научно-педагогических кадров Академии;
- разработка нормативно-правовой базы по кадровой политике Академии;
- количественный и качественный анализ состояния и развития кадрового потенциала Академии;
- формирование резерва кадров и обеспечение его эффективного использования;
- организация и проведение аттестации ППС Академии, методическое и информационное обеспечение, разработка мероприятий по реализации решений аттестационных комиссий;
- разработка прогнозов, определение текущей и перспективной потребности в кадровом потенциале Академии;
- комплектование Академии научно-педагогическими, учебно-вспомогательными кадрами, а также рабочими, служащими требуемых профессий, специальностей и квалификаций в соответствии с внешними и внутренними условиями деятельности Академии;
- информирование сотрудников Академии о роли и результатах преподавательской, научно-исследовательской деятельности;
- формирование внутренней убежденности у сотрудников Академии в социальной значимости преподавательской и научно-исследовательской деятельности;
- создание условий для самореализации, полного раскрытия профессиональных возможностей сотрудников Академии;
- представление особо отличившихся сотрудников Академии к наградам, поощрениям;
- создание материальных стимулов для профессионального роста сотрудников Академии;
- участие сотрудников высшей квалификации (докторов наук и докторов PhD) в работе по подготовке научных и педагогических кадров;
- финансовое обеспечение на основе сформулированных приоритетов кадровой политики и анализ финансовой эффективности полученных результатов.

4 СИСТЕМА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

4.1 Система кадрового обеспечения базируется на структурных

	Учреждение Академия «Кайнар»	Кадровая политика Академии «Кайнар»	Издание второе
	03-05		5 стр из 10

подразделениях Академии, взаимодействующих между собой и обеспечивающих решение задач п. 3.3 настоящей Кадровой политики.

4.2 Кадровая политика Академии реализуется структурными подразделениями на основе перспективных планов повышения квалификации каждым руководящим и научно-педагогическим работником Академии.

4.3 Порядок назначения на должности ППС Академии определяется в соответствии с Положением «О конкурсном замещении должностей профессорско-преподавательского состава» либо на основании заключения трудового договора между работником и работодателем в соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Республики Казахстан № 414-VЗРК от 23 ноября 2015 года.

4.4 Подготовка кадров и повышение квалификации осуществляются через магистратуру, систему дополнительного образования.

4.5 Мероприятия, проводимые системой кадрового обеспечения и направленные на решение задач кадровой политики, включают в себя:

- подготовку кадров высшей квалификации (докторов, магистров);
- повышение квалификации руководящего состава Академии (Президента-ректора, проректоров, заведующих кафедрами, руководителей департаментов, центров и служб);
- повышение квалификации ППС Академии.

5 ФОРМИРОВАНИЕ И ПОДГОТОВКА КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

5.1 Формирование и подготовка кадрового резерва должны быть одним из приоритетных в работе всех руководителей структурных подразделений.

5.2 При отборе претендентов на руководящие должности предъявлять строгие требования к их профессиональным, личным и деловым качествам.

5.3 Планы кадрового резерва составляются по уровням управления:

- резерв проректоров из числа заведующих кафедрой, руководителей подразделений по направлениям деятельности;
- резерв заведующих кафедрами из числа ППС кафедры;
- резерв руководителей структурных подразделений из числа сотрудников подразделений.

5.4 Кадровый резерв на кафедрах – подготовка преподавателей, читаемых на кафедре курс лекций, подготовка преподавателей с учеными и академическими степенями и званиями, закрепление за преподавателями-стажерами опытных преподавателей.

5.5 Работа с кадровым резервом Академии включает следующие направления: планирование, отбор, формирование, обучение резерва.

5.6 При планировании кадрового резерва необходим учет вакантных должностей в Академии, постоянный поиск и мониторинг перспективных обучающихся, сотрудников Академии и других организаций для приглашения их на имеющиеся вакантные должности.

5.7 Работа с кадровым резервом (независимо от уровня управления) включает:

	Учреждение Академия «Кайнар»	Кадровая политика Академии «Кайнар»	Издание второе
	03-05		6 стр из 10

- 1) составление прогноза и плана предполагаемых кадровых изменений в Академии (кафедра, департамент, отдел, служба);
- 2) предварительный набор кандидатов в резерв;
- 3) получение информации о деловых, профессиональных и личностных качествах этих кандидатов;
- 4) формирование состава резерва кадров.

6 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СОТРУДНИКОВ АКАДЕМИИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

6.1 Сотрудники Академии имеют право:

- участвовать в разработке программ, планов формирования кадрового обеспечения Академии;
- запрашивать и получать нормативные акты и необходимую информацию о кадровом развитии Академии;
- проходить повышение квалификации и стажировку для повышения профессионального уровня.

6.2 Сотрудники Академии обязаны:

- соблюдать нормативно-правовые акты и Положения Академии, направленные на достижение целей и миссии Академии;
- постоянно повышать собственный уровень профессиональной квалификации, изучать и внедрять передовой опыт в соответствии с областью профессиональной деятельности, а также вовлекать в эту работу обучающихся Академии.
- выполнять должностные обязанности, вести активную научную, учебно-методическую и воспитательную работу.
- активно изучать и совершенствовать степень владения языками (государственный, русский и английский) для реализации трехязычного обучения


Преподавателям, не имеющим ученых степеней, в течение 8-9 лет работы в Академии рекомендуется обучение в докторантуре, для получения степени доктора PhD.

Докторам (PhD) рекомендуется в течение 3-5 лет после защиты докторской (PhD) диссертации получить ученое звание ассоциированного профессора (доцента).

7 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВСЕХ УРОВНЕЙ АКАДЕМИИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

7.1 Руководители всех уровней Академии обязаны:

- формировать и регулировать кадровую политику Академии в соответствии с требованиями трудового законодательства и на основе комплексной оценки и системного прогнозирования кадровых ситуаций;
- формировать кадровый резерв в соответствующих структурных подразделениях и предусматривать квотирование мест для молодых специалистов (отбор и включение перспективных обучающихся в кадровый

	Учреждение Академия «Кайнар»	Кадровая политика Академии «Кайнар»	Издание второе
	03-05		7 стр из 10

резерв на должности преподавателей);

- содействовать созданию системы повышения квалификации научно-педагогических кадров Академии;
- разрабатывать систему мер непрерывного совершенствования стимулов, обеспечивающих поддержку и повышение уровня профессионального мастерства педагогических, научно-педагогических и других категорий сотрудников Академии.

7.2 Руководители всех уровней Академии имеют право:

- разрабатывать нормативно-правовую базу кадрового развития Академии;
- вводить единый порядок сбора, обработки, обобщения, анализа, накопления и передачи информации, позволяющий осуществлять мониторинг обеспеченности кадровыми ресурсами Академии;
- разрабатывать стратегические и оперативные планы воспроизводства и наращивания кадрового потенциала Академии;
- осуществлять комплектование кадрового состава Академии высококвалифицированными специалистами путем введения в действие организационных схем и технологий аттестации кадрового состава по результатам деятельности;
- создавать материальные и моральные стимулы для профессионального роста сотрудников Академии;
- совершенствовать штатную структуру Академии.

8 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СОТРУДНИКОВ АКАДЕМИИ

8.1 Руководители всех уровней и сотрудники Академии несут персональную ответственность за невыполнение задач, нормативно-правовых актов, планов, комплексных программ по кадровой политике.

9 КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕАЛИЗАЦИИ НАПРАВЛЕНИЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ


9.1 Оценка реализации направлений кадрового развития и кадровой политики осуществляется по двум факторам:

9.1.1 Эффективность влияния кадрового развития и кадровой политики на достижение целей Академии.

9.2.2 Качественное выполнение ответственными исполнителями задач при реализации направлений кадровой политики.

9.2 Критерии оценки:

- улучшение кадровых показателей;
- результаты конкурсного отбора и аттестации ППС;
- стабильность коллектива (баланс и динамика принятых - уволенных сотрудников);
- рост количества специалистов высшей квалификации, имеющих ученые степени и звания;

	Учреждение Академия «Кайнар»	Кадровая политика Академии «Кайнар»	Издание второе
	03-05		8 стр из 10

- эффективность использования финансовых ресурсов, выделенных на кадровое развитие Академии;
- удовлетворенность сотрудников Академии профессиональной деятельностью;
- качественные изменения мотивационного климата в Академии;
- принятие и соблюдение норм корпоративной политики сотрудниками Академии.

10 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Актуализация Кадровой политики осуществляется руководством Академии.

10.1 Кадровая политика Академии утверждается Президент-ректором.

10.2 Настоящая Кадровая политика вступает в силу с момента утверждения и действует до замены новым, но не более 3 лет.

10.3 При необходимости в Кадровую политику могут быть внесены изменения и дополнения.

10.4 Настоящая Кадровая политика должна быть заменена и заново утверждена в случаях:

- изменения названия Академии;
- реорганизации Академии;
- в результате внесения в документ более 3-х изменений, дополнений;
- по истечении 3 лет со дня утверждения.