

 Kunaev University	УНИВЕРСИТЕТ КУНАЕВА	КП УК 23-01	Издание: первое
	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА Университета Кунаева		Страница 1 из 9

УТВЕРЖДАЮ

Ректор университета

д.ю.н., профессор

Жалаири Ө.Ш. Жалаири Ө.Ш.

«1» сентября 2023 г.



КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА Университета Кунаева

Копия	Код	Издание	Разработала:	Согласовано:
	КП УК 23-01	первое	Начальник отдела кадров:	Представителем руководства по качеству
			Сауранбай З.К.	Ильясовой Б.К.
			<i>Сауранбай</i>	<i>Ильясова</i>

Алматы, 2023 г.

 Kunaev University	УНИВЕРСИТЕТ КУНАЕВА	КП УК 23-01	Издание: первое
	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА Университета Кунаева		Страница 2 из 9

1. Общие положения

Главная задача кадровой политики ТОО «Университета Кунаева» (далее – УК) сформулирована как Развитие кадрового потенциала университета для создания климата, способствующего повышению качества и эффективности деятельности вуза.

Цель университета - укрепить и развить ведущие позиции в Казахстане по подготовке высококвалифицированных специалистов в области юриспруденции, международного права, таможенного дела и правоохранительной деятельности, посредством достижения нового качества системной подготовки в интересах укрепления позиций отечественного образования на международном уровне. В связи с этим необходима полноценная интеграция Университета Кунаева в мировое образовательное пространство; переход на компетентностный подход в образовании, исследованиях и управлении; ориентация на потребности рынка труда; развитие новых образовательных программ; эффективное управление качеством образования и совершенствование механизмов управления учебным процессом.

1.

1.1 Кадровая политика регламентирует отношение УК к принципам и направлениям формирования и функционирования системы управления персоналом, определяет основные цели, задачи и механизмы развития кадрового потенциала УК устанавливает правила подбора, обучения и развития персонала.

Профессорско-преподавательский состав вуза является главным ресурсом образовательной деятельности, доступным для студентов, поэтому вуз должен иметь кадровую политику, устанавливающую четкие, прозрачные и справедливые процессы найма, условия занятости и повышение их квалификации.

Профессорско-преподавательский состав является главным ресурсом для обеспечения миссии университета. В связи с этим университет уделяет повышенное внимание процессам подбора и подготовки персонала. Профессорско-преподавательский состав обладает полноценными знаниями с современной методикой преподавания, что позволяет организовать эффективный учебный процесс.

В основе формирования и реализации кадровой политики университета лежат следующие принципы:

 Kunaev University	УНИВЕРСИТЕТ КУНАЕВА	КП УК 23-01	Издание: первое
	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА Университета Кунаева		Страница 3 из 9

- демократический стиль в управлении ППС и сотрудниками университета;

- доступность руководства;
- создание условий и атмосферы инициативы и творчества;
- стимулирование деятельности ППС;
- личностное совершенствование персонала.

Университет осуществляет кадровую политику в соответствии с основными приоритетами стратегии университета.

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

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

Кадровая политика университета направлена на аккумуляцию в университете лучшего профессионального и интеллектуального потенциала республики, в соответствии с квалифицированными требованиями, позволяющими обеспечить обучающихся фундаментальными знаниями, высоким уровнем профессиональных компетенций и исследовательскими навыками.

Кадровая политика УК опирается на общие принципы как:

- прозрачные и справедливые процессы найма ППС;
- демократический подход к управлению ППС и сотрудникам университета;

- создание академической среды, позволяющей ППС эффективно и качественно осуществлять образовательную деятельность;
- стимулирование личностного совершенствования персонала.

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 УК:

- демократизм и гласность принимаемых кадровых решений;
- соответствие качества персонала состоянию и направлению развития университета;

 Kunaev University	УНИВЕРСИТЕТ КУНАЕВА	КП УК 23-01	Издание: первое
	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА Университета Кунаева		Страница 4 из 9

– 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 УК осуществляет ректорат, в пределах своей компетенции, начальник отдела кадров и руководители структурных подразделений.

1.6 Реализацию кадровой политики в университете осуществляет специальное подразделение – Отдел кадров (ОК) на основе внутренних регламентирующих документов, таких как Положение о конкурсном замещении должностей профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников Университета Кунаева, Должностные инструкции, Кодекс чести сотрудника и преподавателя, Положение центра переподготовки, повышения квалификации кадров и неформального образования, Положения структурных подразделений Университета Кунаева, Правила трудового внутреннего распорядка и др.

ОК осуществляет четкие и прозрачные процессы найма, условия занятости, ознакомление с правами и обязанностями, поощрения в соответствии с законодательными актами Республики Казахстан и внутренними нормативными документами. Вся система работы отдела кадров основана и исходит из утвержденных процедур: «Управление и обучение персонала», «Управление внутренней нормативной документацией», «Управление организационной документацией», «Управление служебной документацией», «Управление архивом».

Все личные дела ППС и сотрудников при формировании основываются на данных процедурах и содержат опись документов из: удостоверения личности, пенсионного договора, пенсионного удостоверения (для пенсионеров), дипломов об образовании, ученых степеней и званий, автобиографии, листка по учету кадров, трудового договора, заявление преподавателя, копии сертификатов, государственных наград, рекомендаций (характеристик) с предыдущих мест работ, выписок из приказов, отчетов преподавателей, списка научных трудов, заключений кафедр, договора о материальной ответственности, санитарной книжки, справки о несудимости, справок из нарко и псих диспансеров.

 Kunaev University	УНИВЕРСИТЕТ КУНАЕВА	КП УК 23-01	Издание: первое
	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА Университета Кунаева		Страница 5 из 9

Записи в личных делах ППС и сотрудников ведутся в соответствии с требованиями к данному роду документов, куда своевременно вносятся записи о продвижении преподавателя и сотрудника, хранятся отдельно в сейфе. Отдел кадров в целях эффективного документирования, управления и хранения осуществляет свою работу на основе программы 1С:Предприятие 8.3 Зарплата + кадры.

Процедура по приему, оформлению и увольнению персонала Университета Кунаева отражена в таблице 1.

Таблица 1. Процедура оформления документов персонала.

Процедура управления персоналом	Внешние нормативные документы	Внутривузовские нормативные документы
Прием, оформление, увольнение персонала	Трудовой кодекс РК, Закон РК «Об образовании», нормативно-правовые документы в области образования. Требования квалификационных характеристик	Управление и обучение персонала. Управление внутренней нормативной документацией. Управление служебной документацией.
Замещение вакантных должностей научно-педагогического персонала	Правила конкурсного замещения должностей высшего учебного заведения	Положение о конкурсной комиссии УК. Приказ о создании конкурсной комиссии. Конкурсная документация
Найм персонала	Трудовой кодекс РК	Трудовой договор

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 Проведение регулярной и объективной оценки трудового и профессионального потенциала работников.

2.1.2 Разработка единых принципов стратегического управления и развития персонала

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

 Kunaev University	УНИВЕРСИТЕТ КУНАЕВА	КП УК 23-01	Издание: первое
	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА Университета Кунаева		Страница 6 из 9

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 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

Руководители всех уровней и работники УК несут персональную ответственность 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 УК при реализации кадровой политики

4.1 Руководители всех уровней УК 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;

 Kunaev University	УНИВЕРСИТЕТ КУНАЕВА	КП УК 23-01	Издание: первое
	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА Университета Куняева		Страница 7 из 9

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 УК 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 УК высококвалифицированными специалистами.

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

5. Права и обязанности работников УК 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;

 Kunaev University	УНИВЕРСИТЕТ КУНАЕВА	КП УК 23-01	Издание: первое
	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА Университета Куняева		Страница 8 из 9

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.