	Казахстанско-Американский свободный университет	Дата 05.07.2018 г.
	Кадровая политика 1 стр. из 8 стр.	СМК «Управление персоналом» Редакция 6

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

КАЗАХСТАНСКО-АМЕРИКАНСКИЙ СВОБОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ




«УТВЕРЖДЕНО»

Решением Ученого совета КАСУ,
Протокол № 9 от «05» июля 2018 г.

Е.А. Мамбетказиев

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Усть-Каменогорск, 2018

	Казхстанско-Американский свободный университет	Дата 05.07.2018 г.
	Кадровая политика 2 стр. из 8 стр.	СМК «Управление персоналом» Редакция 6

1. Общие положения

1.1 Кадровая политика Казхстанско-Американского свободного университета (далее – КАСУ, Университет) разработана на основе Трудового Кодекса Республики Казхстан от 23 ноября 2015 года № 414-V, Закона Республики Казхстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года № 319-III, Закона Республики Казхстан «О науке» от 18 февраля 2011 года № 407-IV, Гражданского кодекса Республики Казхстан от 27 декабря 1994 года № 269-XII, Устава КАСУ и иных нормативных документов.

1.2 Кадровая политика определяет принципы формирования кадровой политики КАСУ, программу действий, совокупность методов и средств по ее реализации, а также систему управления кадровой политикой и контроль за ее реализацией.

1.3 Кадровая политика разрабатывается высшим руководством Университета и определяет основы работы с персоналом и требования к ним. Кадровая политика университета отражается в Уставе, Коллективном договоре, Правилах трудового распорядка и других внутренних Положениях и Правилах.

1.4 Кадровая политика Университета строится на принципах неукоснительного соблюдения норм Конституции Республики Казхстан, законов РК, в том числе трудового законодательства, норм международного права в области высшего образования, на основе действующей нормативно-правовой базы Университета.

1.5 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 Университета, по повышению квалификации профессорско-преподавательского состава и сотрудников вуза всех уровней.

1.6 Кадровая политика КАСУ определяется «Программой развития КАСУ» и «Стратегическим планом развития КАСУ». Формирование основных направлений кадровой политики является компетенцией ректора университета.


1.7 Основные понятия, используемые в Кадровой политике:

- *Кадровая политика* - составная часть стратегической политики Университета, включающая систему норм и правил, позволяющую привести кадровый потенциал в соответствие с целями и миссией Университета.

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

- *Кадровая работа* - деятельность администрации, руководителей структурных подразделений по планированию, отбору и созданию кадрового обеспечения 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.

	Казхстанско-Американский свободный университет	Дата 05.07.2018 г.
	Кадровая политика 3 стр. из 8 стр.	СМК «Управление персоналом» Редакция 6

- *Аттестация ППС* - установление соответствия работника занимаемой должности по результатам его деятельности, уровню квалификации и личным качествам. Аттестация ППС проводится специально созданной комиссией. Проведение аттестации имеет своей целью: улучшить систему подбора и расстановки ППС в Университете (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 требования права и обязанности, ответственность работника при осуществлении им должностных обязанностей. Основой для разработки должностных инструкций является «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих». Должностные инструкции разрабатываются и подписываются руководителем подразделения для своих непосредственных подчиненных. Первый экземпляр хранится в Отделе управления персоналом, второй - в структурном подразделении, с подписями об ознакомлении.

2. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ, РЕШАЕМЫЕ СИСТЕМОЙ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ


2.1 Целью Кадровой политики КАСУ является создание системы формирования, развития и управления кадрового состава Университета, обладающего высоким уровнем профессионализма, необходимого для достижения целей и отвечающего миссии Университета.

2.2 Принципы Кадровой политики:

- соответствие деятельности по кадровому обеспечению миссии и целям Университета;
- 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 Университета;
- соблюдение норм конституционного, трудового и социального законодательства;
- направленность Кадровой политики на рост профессиональной компетентности сотрудников Университета;
- высокий уровень требований и объективность в оценке кадров;
- непрерывность и системность процесса подготовки кадров и кадрового резерва Университета;
- преемственность и обновление кадров Университета.

2.3 Задачи Кадровой политики Университета:

- развитие системы обновления, улучшения качественного состава научных и научно-педагогических кадров;


	Казхстанско-Американский свободный университет	Дата 05.07.2018 г.
	Кадровая политика 4 стр. из 8 стр.	СМК «Управление персоналом» Редакция 6

- разработка нормативно-правовой базы по Кадровой политике;
- анализ (количественный и качественный) состояния и развития кадрового потенциала Университета;
- формирование резерва кадров и обеспечение его эффективного использования;
- организация и проведение аттестации ППС Университета, методическое и информационное обеспечение, разработка мероприятий по реализации решений аттестационных комиссий;
- разработка прогнозов, определение текущей и перспективной потребности в кадровом потенциале Университета;
- комплектование Университета научно-педагогическими, учебно-вспомогательными кадрами, а также рабочими, служащими требуемых профессий, специальностей и квалификаций в соответствии с внешними и внутренними условиями деятельности Университета;
- информирование сотрудников Университета о роли результатах преподавательской, научно-исследовательской деятельности;
- формирование внутренней убежденности у сотрудников Университета в социальной значимости преподавательской и научно-исследовательской деятельности;
- создание условий для самореализации, полного раскрытия профессиональных возможностей сотрудников Университета;
- развитие и совершенствование корпоративной культуры, системы корпоративных ценностей, корпоративного бренда и общественного имиджа;
- развитие лидерского потенциала Университета;
- разработка и внедрение системы адаптации персонала для вновь принимаемых сотрудников, позволяющей сократить время вхождения нового сотрудника в должность;
- представление особо отличившихся сотрудников Университета к наградам, поощрениям;
- создание материальных стимулов для профессионального роста сотрудников Университета;
- участие сотрудников высшей квалификации (докторов наук) в работе по подготовке научных и педагогических кадров;
- финансовое обеспечение кадровой политики на основе сформулированных приоритетов кадровой политики и анализ финансовой эффективности полученных результатов.

3. СИСТЕМА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

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

3.2 Кадровая политика Университета реализуется структурными подразделениями на основе перспективных планов повышения квалификации

	Казхстанско-Американский свободный университет	Дата 05.07.2018 г.
	Кадровая политика 5 стр. из 8 стр.	СМК «Управление персоналом» Редакция 6

каждым руководящим и научно-педагогическим работником Университета.

3.3 Перспективное планирование (на срок не менее 5 лет) осуществляется с целью приведения кадрового состава подразделений к качественным нормативам (остепененность, средний возраст, результативность учебно-методической и научно-исследовательской работы и др.).

3.4 Подготовка кадров и повышение квалификации осуществляются через магистратуру, докторантуру, систему дополнительного образования. Основными подразделениями по подготовке молодых научно-педагогических кадров являются учебно-научные подразделения Университета.

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

- подготовку кадров высшей квалификации (докторов PhD);
- повышение квалификации руководящего состава (президент, вице-президенты, ректор и проректоры университета, деканы, заведующие кафедрами, руководители департаментов, центров, отделов);
- повышение квалификации преподавателей Университета;
- повышение квалификации научных работников и сотрудников служб;
- приглашение на работу кадров высшей квалификации со знанием английского языка (наличие сертификата обязательно).

4. ФОРМИРОВАНИЕ И ПОДГОТОВКА КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

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

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


4.3 Планы кадрового резерва составляются по уровням управления:

- резерв ректора (входят должности проректоров);
- резерв вице-президентов, проректоров (декань, руководители подразделений по направлениям деятельности);
- резерв декана (заведующие кафедрами);
- резерв руководителей структурных подразделений (сотрудники подразделений).

4.4 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.

4.5 Работа с кадровым резервом Университета включает следующие направления: планирование, отбор, формирование, обучение резерва.

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

	Казхстанско-Американский свободный университет	Дата 05.07.2018 г.
	Кадровая политика 6 стр. из 8 стр.	СМК «Управление персоналом» Редакция 6

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

- составление прогноза и плана предполагаемых кадровых изменений в Университете (вуз, факультет, кафедра, отдел, служба);
- предварительный отбор кандидатов в резерв;
- получение информации о деловых, профессиональных и личностных качествах этих кандидатов;
- формирование состава резерва кадров.

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СОТРУДНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ


5.1 Сотрудники Университета имеют право:

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

5.2 Сотрудники Университета обязаны:

- соблюдать нормативно-правовые акты и 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 студентов, магистрантов и докторантов Университета.
- выполнять должностные обязанности, вести активную научную, учебно-методическую и воспитательную работу.
- формировать у обучающихся гражданскую позицию, включающую в том числе антикоррупционное воспитание, запрет на пропаганду идеологии насилия, экстремизма и терроризма.
- всем сотрудникам, не имеющих ученых степеней, в течение 8-9 лет работы в вузе 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);
- для реализации трехязычного обучения активно изучать и совершенствовать степень владения языками (государственный, русский и английский).

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

	Казахстанско-Американский свободный университет	Дата 05.07.2018 г.
	Кадровая политика 7 стр. из 8 стр.	СМК «Управление персоналом» Редакция 6

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.

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

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.


6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВСЕХ УРОВНЕЙ УНИВЕРСИТЕТА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

6.1 Руководители всех уровней Университета обязаны:

- формировать и регулировать кадровую политику Университета 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 студентов в кадровый резерв на должности ассистентов и преподавателей);
- содействовать созданию системы повышения квалификации научно-педагогических кадров Университета;
- разрабатывать систему мер непрерывного совершенствования стимулов, обеспечивающих поддержку и повышение уровня профессионального мастерства педагогических, научно-педагогических и других категорий сотрудников Университета.

6.2 Руководители всех уровней Университета имеют право:

- разрабатывать нормативно-правовую базу кадрового развития

	Казхстанско-Американский свободный университет	Дата 05.07.2018 г.
	Кадровая политика 8 стр. из 8 стр.	СМК «Управление персоналом» Редакция 6

Университета;

- вводить единый порядок сбора, обработки, обобщения, анализа, накопления и передачи информации, позволяющий осуществлять мониторинг обеспеченности кадровыми ресурсами Университета;
- разрабатывать стратегические и оперативные планы воспроизводства и наращивания кадрового потенциала Университета;
- осуществлять комплектование кадрового состава Университета 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 Университета;
- совершенствовать штатную структуру Университета.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СОТРУДНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

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

8. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕАЛИЗАЦИИ НАПРАВЛЕНИЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

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

- эффективность влияния кадрового развития и кадровой политики на достижение целей Университета;
- качественное выполнение ответственными исполнителями задач при реализации направлений кадровой политики.

8.2 Критерии оценки:

- улучшение кадровых показателей;
- результаты конкурсного отбора и аттестации ППС;
- стабильность коллектива (баланс и динамика принятых - уволенных сотрудников, динамика возрастных и половозрастных характеристик сотрудников);
- рост количества специалистов высшей квалификации, имеющих ученые степени и звания;
- эффективность использования финансовых ресурсов, выделенных на кадровое развитие Университета;
- удовлетворенность сотрудников Университета профессиональной деятельностью;
- качественные изменения мотивационного климата в Университете;
- принятие и соблюдение норм корпоративной политики сотрудниками Университета.