	Казахстанско-Американский свободный университет	Дата 15.01.2024г.
	Кадровая политика 1 стр. из 8 стр.	СВОК


**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

**КАЗАХСТАНСКО-АМЕРИКАНСКИЙ СВОБОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**



**СВЕРЖДЕНО**  
 Решением Ученого совета КАСУ,  
 Протокол № 3 от «15» 01 2024 г.  
*Е.А. Мамбетказиев* Е.А. Мамбетказиев

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА  
Казахстанско-Американского свободного университета**

	Казхстанско-Американский свободный университет	Дата 15.01.2024г.
	Кадровая политика 2 стр. из 8 стр.	СВОК

## 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; Типовых правил деятельности организаций высшего и послевузовского образования, утвержденных Приказом Министра образования и науки Республики Казхстан от 30 октября 2018 года № 595; Квалификационных требований, предъявляемых к образовательной деятельности организаций, предоставляющих высшее и (или) послевузовское образование, и перечня документов, подтверждающих соответствие им, утвержденных Приказом Министра науки и высшего образования Республики Казхстан от 5 января 2024 года № 4; Профессионального стандарта для педагогов (профессорско-преподавательского состава) организаций высшего и (или) послевузовского образования, утвержденным Приказом Министра науки и высшего образования Республики Казхстан от 20 ноября 2023 года № 591; 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 президента и ректора университета.

1.7 Основные понятия, используемые в Кадровой политике:

- *Кадровая политика* - составная часть стратегической политики Университета, включающая систему норм и правил, позволяющую привести

	Казхстанско-Американский свободный университет	Дата 15.01.2024г.
	Кадровая политика 3 стр. из 8 стр.	СВОК

кадровый потенциал в соответствии 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.
- *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


	Казхстанско-Американский свободный университет	Дата 15.01.2024г.
	Кадровая политика 4 стр. из 8 стр.	СВОК

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;
- 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, корпоративного управления, 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

	Казхстанско-Американский свободный университет	Дата 15.01.2024г.
	Кадровая политика 5 стр. из 8 стр.	СВОК

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 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, 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);



	Казхстанско-Американский свободный университет	Дата 15.01.2024г.
	Кадровая политика 6 стр. из 8 стр.	СВОК

- резерв вице-президентов, проректоров (деканы, 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.

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;
- участвовать в корпоративном управлении Университетом.

### **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-

	Казхстанско-Американский свободный университет	Дата 15.01.2024г.
	Кадровая политика 7 стр. из 8 стр.	СВОК

методическую и воспитательную работу;


- формировать у обучающихся гражданскую позицию, включающую в том числе антикоррупционное воспитание, запрет на пропаганду идеологии насилия, экстремизма и терроризма;
- осуществлять взаимодействие со стейкхолдерами Университета;
- реализовывать на практике актуальные идеи и инновации современных парадигм высшего и послевузовского образования;
- поддерживать и развивать образовательную среду и организационную культуру в соответствии с политиками и процедурами Университета;
- способствовать повышению гражданской и профессиональной активности обучающихся;
- соблюдать принципы антикоррупционной деятельности;
- 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 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

	Казхстанско-Американский свободный университет	Дата 15.01.2024г.
	Кадровая политика 8 стр. из 8 стр.	СВОК

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 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



	Казахстанско-Американский свободный университет	Дата 15.01.2024г.
	Кадровая политика 9 стр. из 8 стр.	СВОК

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.