ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ
ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ МИНИСТРЛІГІ

ҚАЗАҚСТАН-АМЕРИКАНДЫҚ ЕРКІН УНИВЕРСИТЕТІ

«БЕКІТІЛДІ»
ҚАСУ Ғылыми кеңесінің шешімімен
2026 жылғы «17» тамызы № 12 хаттама
_____ Е.А. Мамбетказиев

Қазақстан-Американдық еркін университетінің КАДР САЯСАТЫ

Өскемен, 2026ж.

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1 Казахстан-Американдық еркін университетінің (бұдан әрі – ҚАЕУ, Университет) кадр саясаты Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V Еңбек кодексі; Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі № 319-III «Білім туралы» Заңы; Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2018 жылғы 30 қазандағы № 595 бұйрығымен бекітілген Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдары қызметінің үлгілік қағидалары; Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 2024 жылғы 5 қаңтардағы № 4 бұйрығымен бекітілген Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беруді ұсынатын ұйымдардың білім беру қызметіне қойылатын біліктілік талаптары және оларға сәйкестікті растайтын құжаттар тізбесі; Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 2023 жылғы 20 қарашадағы № 591 бұйрығымен бекітілген Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарының педагогтеріне (профессор-оқытушылар құрамына) арналған кәсіптік стандарты; ҚАЕУ Жарғысы, Қазақстан-Америка еркін университетін дамыту стратегиясы және өзге де нормативтік құжаттар негізінде әзірленді.

1.2 Университеттің кадр саясаты адам ресурстарын басқарудың мақсаттарын, қағидаттарын, негізгі бағыттары мен тетіктерін, сондай-ақ кадр саясатын іске асыру және оның тиімділігін бағалау жүйесін айқындайды.

1.3 Кадр саясаты Университеттің миссиясы мен Даму стратегиясын іске асыру мақсатында әзірленеді, ҚАЕУ Ғылыми кеңесінде қаралады және белгіленген тәртіппен бекітіледі. Кадр саясатының негізгі ережелері Университеттің Жарғысын, Ұжымдық шартын, Ішкі еңбек тәртібі қағидаларын және өзге де жергілікті актілерді қоса алғанда, Университеттің ішкі нормативтік құжаттарында нақтыланады және іске асырылады.

1.4 Кадр саясаты Қазақстан Республикасының Конституциясына, Қазақстан Республикасының заңнамасына, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру саласындағы нормативтік құқықтық актілерге, Университет Жарғысына және ҚАЕУ-дің өзге де ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес іске асырылады.

1.5 Кадрлық қамтамасыз ету жүйесі кадр саясатын қамтамасыз ететін және оның іске асырылуын бақылайтын құрылымдық бөлімшелерді, сондай-ақ Университет үшін жоғары білікті кадрларды даярлау, профессор-оқытушылар құрамының және жоғары оқу орнының барлық деңгейдегі қызметкерлерінің біліктілігін арттыру жөніндегі іс-шаралар кешенін қамтиды.

1.6 Кадр саясаты Университеттің миссиясы мен Даму стратегиясын іске асыру құралдарының бірі болып табылады және ҚАЕУ-дің стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуді қамтамасыз ететін адами капиталды қалыптастыруға бағытталған. Кадр саясатының негізгі бағыттарын қалыптастыру Университет Президенті мен Ректорының құзыретіне жатады.

1.7 Кадр саясатында қолданылатын негізгі ұғымдар:

- *Кадр саясаты* – Университеттің стратегиялық саясатының құрамдас бөлігі болып табылатын, кадрлық әлеуетті Университеттің мақсаттары мен миссиясына сәйкес келтіруге мүмкіндік беретін нормалар мен қағидалар жүйесі.
- *Университеттің кадрлық әлеуеті* – Университетпен еңбек қатынастарында болатын штаттық қызметкерлер мен мамандар.
- *Кадр жұмысы* – Университетті кадрлық қамтамасыз етуді жоспарлау, кадрларды іріктеу және қалыптастыру, кадрлық резервті жасақтау, кадрларды оқыту, олардың жұмысын бағалау, кәсіби және лауазымдық өсуін қамтамасыз ету, кадрларды ротациялау және оларды әлеуметтік қорғау жөніндегі әкімшілік пен құрылымдық бөлімшелер басшыларының қызметі.
- *Кадрлық резерв* – Университеттің кадрлық дамуын және кадрлық қамтамасыз етілуін одан әрі қамтамасыз ету мақсатында докторанттар, жас ғалымдар, магистранттар және қызметкерлер арасынан іріктелген перспективалы тұлғалар тобы.
- *ПОҚ аттестаттау* – қызметкердің қызметтік міндеттерін орындау нәтижелері, біліктілік деңгейі және жеке қасиеттері негізінде оның атқаратын лауазымына сәйкестігін айқындау. ПОҚ аттестаттауды арнайы құрылған комиссия жүргізеді. Аттестаттауды өткізудің мақсаты: Университеттегі ПОҚ іріктеу және орналастыру жүйесін жетілдіру (қызметкерді лауазымдық өсуі бойынша жоғарылату, атқаратын лауазымында қалдыру, жаңа лауазымға ауыстыру); қызметкерлерді біліктілігін арттыруға, жұмыстың сапасы мен тиімділігін арттыруға ынталандыру; кадрларды тәрбиелеу.
- *Лауазымдық нұсқаулық* – қызметкердің өзіне жүктелген лауазымдық міндеттерін орындау кезінде қойылатын негізгі талаптарды, оның құқықтары мен міндеттерін, сондай-ақ жауапкершілігін нақты айқындайтын құжат. Лауазымдық нұсқаулықтарды әзірлеу үшін «Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығы» негіз болып табылады. Лауазымдық нұсқаулықтарды құрылымдық бөлімшенің басшысы өзінің тікелей бағыныстағы қызметкерлері үшін әзірлейді және қол қояды. Бірінші данасы Персоналды басқару бөлімінде, екінші данасы қызметкердің танысқаны туралы қолы қойылып, құрылымдық бөлімшеде сақталады.

2. КАДР САЯСАТЫНЫҢ МАҚСАТТАРЫ, ҚАҒИДАТТАРЫ ЖӘНЕ НЕГІЗГІ МІНДЕТТЕРІ

2.1 ҚАЕУ кадр саясатының **мақсаты** – Университеттің миссиясы мен Даму стратегиясын іске асыру, білім беру мен ғылыми зерттеулердің сапасын арттыру, халықаралық ынтымақтастықты дамыту, цифрлық трансформацияны жүзеге асыру және корпоративтік басқаруды жетілдіру үшін адами капиталды Университеттің стратегиялық ресурсы ретінде қалыптастыру, дамыту, сақтау және тиімді пайдалану.

2.2 Кадр саясатының **қағидаттары**:

- кадрлық қамтамасыз ету жөніндегі қызметтің Университеттің миссиясы

мен мақсаттарына сәйкестігі;

- конституциялық, еңбек және әлеуметтік заңнама нормаларының сақталуы;
- Қазақстан Республикасының заңнамасы мен Университеттің ішкі нормативтік құжаттарын сақтай отырып, профессор-оқытушылар құрамының академиялық еркіндігін қамтамасыз ету;
- қызметкерлерді іріктеу, бағалау, лауазымдық жоғарылату және ынталандыру рәсімдерінің кәсіби жетістіктері мен қызмет нәтижелеріне негізделген объективтілігі, ашықтығы және бәсекелестік сипаты;
- қызметкерлерді жұмысқа қабылдау, кәсіби дамыту, еңбек әлеуетін іске асыру және мансаптық өсу барысында олардың жынысына, жасына, этникалық тиесілігіне, тіліне, дініне, денсаулық жағдайына, мүгедектігіне және қызметкердің іскерлік қасиеттеріне қатысы жоқ өзге де мән-жайларға қарамастан тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету;
- Кадр саясатының Университет қызметкерлерінің кәсіби құзыреттілігін арттыруға бағытталуы;
- Университет кадрлары мен кадрлық резервін даярлау процесінің үздіксіздігі және жүйелілігі;
- ұзақ мерзімді кадрлық жоспарлау негізінде адами капиталды стратегиялық басқару;
- кәсіби, педагогикалық және ғылыми-әдістемелік тәжірибені беру, тәлімгерлікті дамыту және жас мамандардың кәсіби қалыптасуын қолдау арқылы Университеттің кадрлық құрамының сабақтастығы мен жаңаруын қамтамасыз ету;
- кадрларға қойылатын талаптардың жоғары деңгейі және оларды бағалаудың объективтілігі;
- қызметкерлердің әл-ауқатын қамтамасыз ету, қауіпсіз және инклюзивті еңбек ортасын қалыптастыру, тұрақты даму және әлеуметтік жауапкершілік қағидаттарын сақтау.

2.3 Университеттің кадр саясатының **міндеттері**:

- Университетті оның стратегиялық даму мақсаттарына сәйкес жоғары білікті ғылыми-педагогикалық, әкімшілік-басқару, оқу-көмекші және өзге де қызметкерлермен қамтамасыз ету;
- персоналды жоспарлау, іріктеу, бейімдеу, дамыту, оның тиімділігін бағалау және персоналды сақтап қалу жүйесін жетілдіру;
- қызметкерлердің үздіксіз кәсіби дамуы, біліктілігін арттыруы, ғылыми тағылымдамалардан өтуі және академиялық ұтқырлығы арқылы Университеттің адами капиталын дамыту;
- кадрлық резервті қалыптастыру, дамыту және тиімді пайдалану, қызметкерлердің мансаптық өсуі мен кәсіби ілгерілеуі үшін жағдайлар жасау;
- объективтілік, ашықтық және нәтижелілік қағидаттарына негізделген қызметкерлер қызметінің тиімділігін бағалау жүйесін жетілдіру;
- персоналға ағымдағы және перспективалық қажеттілікті талдау, кадрлық

көрсеткіштер мониторингі және кадрлық талдау негізінде Университеттің кадрлық әлеуетін дамыту;

- қызметкерлердің өзін-өзі жүзеге асыруы, олардың кәсіби, ғылыми және басқарушылық әлеуетін ашуы үшін жағдайлар жасау;
- қызметкерлердің уәждемесін, кәсіби белсенділігін және нәтижелілігін арттыруға бағытталған материалдық және материалдық емес ынталандыру жүйесін жетілдіру;
- корпоративтік мәдениетті, корпоративтік құндылықтарды, көшбасшылық әлеуетті және ҚАЕУ-дің тартымды жұмыс беруші ретіндегі брендін дамыту;
- жас ғалымдарды, жоғары білікті мамандарды, практик-мамандарды және шетелдік оқытушыларды тарту, дамыту және Университетте орнықтыру үшін жағдайлар жасау;
- тәлімгерлік жүйесін дамыту, ұрпақтар сабақтастығын қамтамасыз ету және Университеттің үздік академиялық дәстүрлерін сақтау;
- кадр саясатын нормативтік, ұйымдастырушылық және ақпараттық қамтамасыз етуді жетілдіру, сондай-ақ оның іске асырылу тиімділігіне мониторинг жүргізу.

3. АДАМ РЕСУРСТАРЫН БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІ

3.1 Адам ресурстарын басқару жүйесі кадр саясатын іске асыруды, кадрлық әлеуетті дамытуды және Университеттің стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуді қамтамасыз ететін ұйымдастырушылық, кадрлық, ақпараттық және басқарушылық тетіктердің жиынтығын білдіреді.

3.2 Кадр саясатын іске асыру Университеттің құрылымдық бөлімшелері тарапынан кадрлық жоспарлау, кадрларды іріктеу, бейімдеу, кәсіби дамыту, қызметкерлердің қызмет тиімділігін бағалау, кадрлық резервті қалыптастыру және Университеттің кадрлық әлеуетін дамытуға бағытталған өзге де іс-шаралар арқылы жүзеге асырылады.

3.3 Кадрлық жоспарлау Университеттің Даму стратегиясын ескере отырып жүзеге асырылады және персоналға ағымдағы және перспективалық қажеттілікті қамтамасыз етуге, персоналдың сапалық құрамын жетілдіруге және Университеттің кадрлық әлеуетін дамытуға бағытталады

3.4 Қызметкерлердің кәсіби дамуы біліктілікті арттыру, тағылымдамадан өту, академиялық ұтқырлық, магистратурада және докторантурада білім алу, ғылыми жобаларға қатысу, қосымша білім беру бағдарламаларына қатысу және үздіксіз кәсіби дамудың өзге де нысандары арқылы жүзеге асырылады.

3.5 Адам ресурстарын басқару жүйесінде кадр саясатын іске асырудың негізгі бағыттары:

- жоғары білікті кадрларды (PhD докторларын) даярлау;
- басшы құрамның (Президент, вице-президенттер, Университет Ректоры мен проректорлары, деканда, кафедра меңгерушілері, департаменттер,

орталықтар, бөлімдер басшылары) біліктілігін арттыру;

- Университет оқытушыларының біліктілігін арттыру;
- ғылыми қызметкерлер мен қызмет көрсету бөлімдерінің қызметкерлерінің біліктілігін арттыру;
- жас оқытушыларға тәлімгерлік ету және кәсіби қолдау көрсету бағдарламаларын іске асыру;
- академиялық рейтингі жоғары, оқытушылық және ғылыми қызмет саласында халықаралық тәжірибесі бар отандық және шетелдік ғалымдарды, оқытушыларды және практик-мамандарды тарту.

3.6 Адам ресурстарын басқарудың тиімділігін арттыру мақсатында Университет кадрлық көрсеткіштерге мониторинг және талдау жүргізеді. Кадрлық талдау персоналмен қамтамасыз етілу деңгейін, кадрлардың тұрақтамауын, кадрлық тәуекелдерді, қызметкерлердің біліктілік құрылымын, профессор-оқытушылар құрамының жарияланымдық белсенділігін, біліктілікті арттыру нәтижелілігін және басқарушылық шешімдер қабылдау үшін қажетті өзге де көрсеткіштерді бағалауды қамтиды. Кадрлық талдау нәтижелері кадрлық және басқарушылық шешімдер қабылдау, кадрларға қажеттілікті жоспарлау және Университеттің кадрлық әлеуетін дамыту кезінде пайдаланылады.

3.7 Университет персоналды басқару процестерін заманауи ақпараттық жүйелерді, кадрлық электрондық құжат айналымын және кадрлық әкімшілендірудің, қызметкерлердің кәсіби дамуының және басқарушылық шешімдер қабылдаудың тиімділігін арттыруға бағытталған өзге де цифрлық шешімдерді енгізу арқылы кезең-кезеңімен цифрландыруды жүзеге асырады.

3.8 Қызметкерлердің кәсіби дамуы олардың қызмет тиімділігін бағалау нәтижелерін, Университеттің қажеттіліктерін, біліктілікті арттыруды, академиялық ұтқырлықты, ғылыми тағылымдамадан өтуді, докторантурада білім алуды, ғылыми дәрежелер мен ғылыми атақтар алуды, сондай-ақ кәсіби, зерттеушілік, цифрлық және тілдік құзыреттерді дамытуды ескеретін кәсіби дамудың жеке жоспарлары негізінде жүзеге асырылады.

4. КАДРЛЫҚ РЕЗЕРВТІ ҚАЛЫПТАСТЫРУ, ДАМЫТУ ЖӘНЕ БАСҚАРУ

4.1 Кадрлық резервті қалыптастыру, дамыту және тиімді пайдалану Университеттің кадр саясатының басым бағыттарының бірі болып табылады және барлық құрылымдық бөлімшелердің басшылары тарапынан жүзеге асырылады.

4.2 Кадрлық резервті қалыптастыру және басшылық лауазымдарға кандидаттарды іріктеу кезінде кәсіби құзыреттер, басқарушылық әлеует, көшбасшылық қасиеттер, кәсіби қызмет нәтижелері және біліктілік талаптарына сәйкестігі ескеріледі.

4.3. Кадрлық резерв жоспарлары басқару деңгейлері бойынша қалыптастырылады:

- Ректордың кадрлық резерві (проректор лауазымдары енгізіледі);
- Вице-президенттер мен проректорлардың кадрлық резерві (декандар, қызмет бағыттары бойынша құрылымдық бөлімшелердің басшылары);
- Деканның кадрлық резерві (кафедра меңгерушілері);
- Құрылымдық бөлімшелер басшыларының кадрлық резерві (құрылымдық бөлімшелердің қызметкерлері);
- Жас оқытушылар мен зерттеушілердің кадрлық резерві.

4.4 Кафедралардың кадрлық резервін қалыптастыру жас оқытушыларды оқу пәндерін оқытуға даярлау, олардың педагогикалық және зерттеушілік құзыреттерін дамыту, ғылыми дәрежелер алу, сондай-ақ Университеттің тәжірибелі оқытушыларының қатысуымен тәлімгерлікті ұйымдастыру арқылы жүзеге асырылады.

4.5 Кадрлық резервпен жұмыс перспективалы қызметкерлерді анықтауды, мансаптық дамуды жоспарлауды, іріктеуді, оқытуды, тәлімгерлікті, кәсіби әлеуетті бағалауды, мансаптық өсуді сүйемелдеуді және кадрлық резервтің тиімділігіне мониторинг жүргізуді қамтиды.

4.6 Кадрлық резервті қалыптастыру кезінде кадрларға деген қажеттілікке, кәсіби әлеуеті жоғары перспективалы білім алушыларға, жас ғалымдарға, Университет қызметкерлеріне және басқа да ұйымдардың мамандарына тұрақты мониторинг жүргізіледі.

4.7 Кадрлық резервпен жұмыс (басқару деңгейіне қарамастан) мыналарды қамтиды:

- кадрларға қажеттілікті болжау;
- перспективалы қызметкерлерді анықтау;
- кандидаттардың кәсіби, іскерлік, басқарушылық және көшбасшылық құзыреттерін бағалау;
- кадрлық резервті қалыптастыру;
- кәсіби және мансаптық дамудың жеке жоспарларын әзірлеу;
- тәлімгерлік пен кәсіби сүйемелдеуді ұйымдастыру;
- кадрлық резервті даярлау тиімділігіне мониторинг жүргізу.

4.8 Кадрлық резервке енгізілген қызметкерлер Университеттің стратегиялық жобаларын іске асыруға, алқалы органдардың жұмысына, біліктілікті арттыру бағдарламаларына, академиялық ұтқырлыққа, ғылыми зерттеулерге және басқарушылық әрі кәсіби құзыреттерді дамытуға бағытталған өзге де іс-шараларға қатысуға тартылуы мүмкін.

4.9 Қызметкерді кадрлық резервке енгізу оны жоғары тұрған лауазымға міндетті түрде тағайындауға негіз болып табылмайды, алайда кадрлық шешімдер қабылдау кезінде қызметкердің біліктілігі, оның қызметінің нәтижелері және Университеттің қажеттіліктері ескеріледі.

5. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ МАНСАПТЫҚ ДАМУЫН БАСҚАРУ

5.1. Университет қызметкерлердің кәсіби және мансаптық дамуы үшін олардың кәсіби әлеуетін Университеттің стратегиялық мақсаттарына, қызмет нәтижелеріне, біліктілігіне және кадрларға деген қажеттілігіне сәйкес іске асыруды қамтамасыз ететін мансаптық өсудің ашық жүйесін қалыптастыру арқылы жағдай жасайды.

5.2. Мансаптық дамуды басқару мыналарды көздейді:

- профессор-оқытушылар құрамының кәсіби өсуі, ғылыми дәрежелер мен ғылыми атақтар алуы, ғылыми зерттеулерге және академиялық ұтқырлыққа қатысуы арқылы академиялық мансабын дамыту;
- басқарушылық құзыреттер мен көшбасшылық әлеуетті дамыту негізінде қызметкерлердің әкімшілік мансабын дамыту;
- Университет ішінде, сондай-ақ отандық және шетелдік ұйымдармен өзара іс-қимыл жасау арқылы көлденең кәсіби даму үшін жағдайлар жасау;
- басшылық, әкімшілік және академиялық лауазымдарға тағайындауды жоспарлау кезінде кадрлық резервті пайдалану;
- жас оқытушылар мен қызметкерлерге арналған тәлімгерлік жүйесін дамыту;
- қызметкерлердің сараптамалық кеңестерге, кәсіби қоғамдастықтарға, ғылыми жобаларға және білім беру сапасын арттыру жөніндегі қызметке қатысуы арқылы сараптамалық мансабын дамыту.

5.3. Қызметкерлердің жеке мансаптық дамуы олардың кәсіби қызметінің тиімділігін бағалау нәтижелері, біліктілікті арттыруы, ғылыми және жарияланымдық белсенділігі, білім беру, ғылыми, халықаралық және өзге де жобаларға қатысуы, сондай-ақ кәсіби дамудың жеке жоспарларын іске асыруы негізінде жүзеге асырылады.

5.4 Университет тәлімгерлік, кәсіби даму бағдарламаларына, кадрлық резервке, академиялық ұтқырлыққа және қызметкерлерді күрделі кәсіби әрі басқарушылық функцияларды орындауға даярлауға бағытталған өзге де іс-шараларға қатысу арқылы қызметкерлердің мансаптық әлеуетін дамытуға жәрдемдеседі.

5.5 Қызметкерлердің мансаптық өсуі туралы шешімдер ашықтық, объективтілік, тең мүмкіндіктер, кәсіби құзыреттілік және қызмет нәтижелері қағидаттары негізінде қабылданады.

6. КАДР САЯСАТЫН ІСКЕ АСЫРУ КЕЗІНДЕ УНИВЕРСИТЕТ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ

6.1 **Университет қызметкерлерінің:**

- Университетті кадрлық қамтамасыз етуді қалыптастыру бағдарламалары мен жоспарларын әзірлеуге қатысуға;
- Университеттің кадрлық дамуына қатысты нормативтік актілерді және қажетті ақпаратты сұратуға және алуға;
- кәсіби деңгейін арттыру мақсатында біліктілігін арттырудан және

тағылымдамадан өтуге;

- Университетті корпоративтік басқаруға қатысуға;
- Университет іске асыратын кәсіби және мансаптық даму бағдарламаларына қатысуға;
- белгіленген талаптарға сәйкес болған жағдайда кадрлық резервке енгізілуге;
- өзінің кәсіби қызметінің нәтижелеріне объективті баға алуға;
- кадр саясатын жетілдіру және Университеттің кадрлық әлеуетін дамыту жөнінде ұсыныстар енгізуге **құқығы бар**.

6.2 **Университет қызметкерлері:**

- Қазақстан Республикасының заңнамасын, Университет Жарғысын, жергілікті нормативтік актілерді және Корпоративтік әдеп кодексін сақтауға;
- өзінің кәсіби біліктілік деңгейін ұдайы арттыруға, кәсіби қызмет саласына сәйкес озық тәжірибені зерделеуге және практикаға енгізуге, сондай-ақ осы жұмысқа Университеттің студенттерін, магистранттары мен докоранттарын тартуға;
- лауазымдық міндеттерін орындауға, белсенді ғылыми, оқу-әдістемелік және тәрбие жұмысын жүргізуге;білім алушыларда сыбайлас жемқорлыққа қарсы тәрбие беруді, сондай-ақ зорлық-зомбылық, экстремизм және терроризм идеологиясын насихаттауға жол бермеуді қамтитын азаматтық ұстанымды қалыптастыруға;
- Университеттің мүдделі тараптарымен өзара іс-қимыл жасауға;
- жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім берудің заманауи парадигмаларының өзекті идеялары мен инновацияларын практикада іске асыруға;
- Университеттің саясаты мен рәсімдеріне сәйкес білім беру ортасы мен ұйымдастырушылық мәдениетті қолдауға және дамытуға;
- білім алушылардың азаматтық және кәсіби белсенділігін арттыруға ықпал етуге;
- сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет қағидаттарын сақтауға;
- лауазымдық міндеттерін орындау және Университеттің білім беру бағдарламаларын іске асыру үшін қажетті көлемде мемлекеттік, орыс және ағылшын тілдерін меңгеруді қоса алғанда, кәсіби құзыреттерін жетілдіруге;
- академиялық адалдық нормаларын, кәсіби әдепті және Университеттің корпоративтік мәдениетін сақтауға;
- өздерінің лауазымдық міндеттері шегінде дербес деректер мен қызметтік ақпараттың құпиялылығын қамтамасыз етуге;
- жеке даму траекториясына сәйкес біліктілікті арттыру және кәсіби даму жөніндегі іс-шараларға қатысуға **міндетті.**

6.3 Университет қызметкерлеріне білім беру қызметін саяси үгіт-насихат жүргізу, білім алушыларды саяси, діни немесе өзге де нанымдарды қабылдауға не олардан бас тартуға мәжбүрлеу, әлеуметтік, нәсілдік, ұлттық немесе діни

араздықты қоздыру, азаматтардың әлеуметтік, нәсілдік, ұлттық, діни немесе тілдік тиесілігіне, олардың дінге көзқарасына байланысты ерекшелігін, артықшылығын не кемшілігін насихаттайтын үгіт жүргізу мақсатында пайдалануға, оның ішінде білім алушыларға халықтардың тарихи, ұлттық, діни және мәдени дәстүрлері туралы шынайы емес мәліметтерді хабарлау арқылы, сондай-ақ білім алушыларды Қазақстан Республикасының Конституциясына қайшы келетін әрекеттерге итермелеуге тыйым салынады.

6.4 Педагогтік қызметті жүзеге асыруға Қазақстан Республикасының заңнамасында және Университеттің ішкі нормативтік құжаттарында белгіленген талаптарға сәйкес келетін тұлғалардың құқығы бар. Педагогтік қызметпен айналысуға қойылатын шектеулер Қазақстан Республикасының заңнамасымен айқындалады.

6.5 Университет қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғауды қамтамасыз етеді, кәсіби дамуы үшін жағдай жасайды, тең мүмкіндіктер қағидаттарының сақталуын, қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етеді және кемсітушілікке жол бермейді.

7. КАДР САЯСАТЫН ІСКЕ АСЫРУ КЕЗІНДЕ БАСШЫЛАРДЫҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ

7.1 **Университеттің барлық деңгейдегі басшылары:**

- Қазақстан Республикасының заңнамасына, жергілікті нормативтік актілерге және Университеттің Даму стратегиясына сәйкес Университеттің кадр саясатын іске асыруды қамтамасыз етуге;
- кадрларға қажеттілікті жоспарлауды, құрылымдық бөлімшенің кадрлық әлеуетін қалыптастыруды және дамытуды жүзеге асыруға;
- қызметкерлерді объективті іріктеуді, бейімдеуді, кәсіби дамытуды және олардың қызмет тиімділігін бағалауды қамтамасыз етуге;
- кадрлық резервті қалыптастыруға және дамытуға, қызметкерлердің мансаптық өсуі мен кәсіби дамуы үшін жағдай жасауға;
- тәлімгерлік жүйесін дамытуға, кәсіби тәжірибені беруге және жас оқытушылар мен қызметкерлерге қолдау көрсетуге жәрдемдесуге;
- қызметкерлердің біліктілігін арттыруы, академиялық ұтқырлығы және үздіксіз кәсіби дамуы үшін жағдай жасауға;
- академиялық адалдық, кәсіби әдеп, тең мүмкіндіктер және кемсітушілікке жол бермеу қағидаттарының сақталуын қамтамасыз етуге;
- қолайлы корпоративтік мәдениетті дамытуға, қызметкерлерді ынталандыруға және олардың Университеттің стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуге тартылу деңгейін арттыруға бағытталған шараларды қабылдауға **міндетті.**

7.2 **Университеттің барлық деңгейдегі басшыларының:**

- Университеттің кадр саясатын жетілдіру және адами капиталын дамыту

жөнінде ұсыныстар енгізуге;

- қызметкерлерді іріктеуді, дамытуды, оқытуды, тағылымдамадан өткізуді және біліктілігін арттыруды бастамашылық етуге;
- қызметкерлерді кадрлық резервке енгізу, тәлімгерлер тағайындау, қызметкерлерді көтермелеу және олардың мансаптық өсуі туралы ұсыныстар енгізуге;
- өз құзыреті шегінде қызметкерлердің қызмет тиімділігін бағалауға және кадрлық шешімдер қабылдауға қатысуға;
- Университеттің ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес қызметкерлерді материалдық және материалдық емес ынталандыру шараларын қолдануға бастамашылық етуге;
- құрылымдық бөлімшенің ұйымдық құрылымын жетілдіру және қызметкерлердің функционалдық міндеттерін бөлу жөнінде ұсыныстар енгізуге құқығы бар.

7.3 Университеттің барлық деңгейдегі басшылары еңбек ету үшін қолайлы жағдайлар жасауға, құрылымдық бөлімшенің кадрлық әлеуетін дамытуға, кадр саясатының қағидаттарын сақтауға және қабылданатын кадрлық шешімдердің объективтілігіне дербес жауапты болады.

8. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР ҚЫЗМЕТІНІҢ ТИІМДІЛІГІН БАҒАЛАУ ЖҮЙЕСІ

8.1. Білім беру, ғылыми, әкімшілік және басқару қызметінің сапасын арттыру мақсатында Университет Қазақстан Республикасының заңнамасына және Университеттің ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес қызметкерлер қызметінің тиімділігіне жүйелі түрде бағалау жүргізеді.

8.2. Қызметкерлер қызметінің тиімділігін бағалау лауазымдық міндеттерді орындау нәтижелерін, білім беру, ғылыми, оқу-әдістемелік және ұйымдастырушылық қызметтің сапасын, жарияланымдық белсенділікті, кәсіби дамуды, стратегиялық жобаларды іске асыруға қатысуды, корпоративтік құндылықтарды сақтауды және Университеттің ішкі нормативтік құжаттарында белгіленген өзге де көрсеткіштерді қамтитын объективті өлшемшарттар негізінде жүзеге асырылады.

8.3. Қызметкерлер қызметінің тиімділігін бағалау нәтижелері қызметкерлердің кәсіби және мансаптық дамуы, кадрлық резервті қалыптастыру, біліктілікті арттыруды жоспарлау, материалдық және материалдық емес ынталандыру шараларын қолдану туралы шешімдер қабылдау кезінде, сондай-ақ Университеттің ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес өзге де кадрлық шешімдер қабылдау кезінде ескеріледі.

8.4 Қызметкерлер қызметінің тиімділігін бағалау объективтілік, ашықтық, әділдік, кемсітушілікке жол бермеу, құпиялылық және кәсіби қызмет нәтижелерін ескеру қағидаттары негізінде жүзеге асырылады.

8.5 Қызметкерлер қызметінің тиімділігін бағалаудың тәртібі, өлшемшарттары және мерзімділігі Университеттің ішкі нормативтік

құжаттарымен айқындалады.

9. КАДР САЯСАТЫН ІСКЕ АСЫРУ ТИІМДІЛІГІН БАҒАЛАУ

9.1 Кадр саясатын іске асыруға мониторинг жүргізу және оның тиімділігін бағалау кадр саясатының мақсаттарына қол жеткізу деңгейін, адами капиталдың дамуын және Университетте персоналды басқару тиімділігін сипаттайтын көрсеткіштер (индикаторлар) жүйесі негізінде жүзеге асырылады.

9.2. Кадр саясатын іске асырудың негізгі көрсеткіштері (индикаторлары) мыналар болып табылады:

1) кадрлық қамтамасыз ету және кадрлық әлеует көрсеткіштері:

кадрлық құрамның жасақталу деңгейі;

кадрлық құрамның тұрақтылығы (кадрлардың тұрақтамауы және қызметкерлерді ұстап қалу деңгейі);

кадрлық резервтің жасақталу деңгейі;

жас оқытушылар мен зерттеушілердің үлесі.

2) қызметкерлердің кәсіби даму көрсеткіштері:

ғылыми дәрежелері және (немесе) ғылыми атақтары бар профессор-оқытушылар құрамының үлесі;

қызметкерлердің кәсіби даму деңгейі (біліктілікті арттыру, тағылымдамадан өту, академиялық ұтқырлық, кәсіби қайта даярлау);

қызметкерлердің кәсіби және мансаптық даму жүйесінің тиімділігі.

3) ғылыми қызмет нәтижелілігінің көрсеткіштері:

профессор-оқытушылар құрамының жарияланымдық белсенділігі;

қызметкерлердің ғылыми зерттеулерге, ғылыми жобаларға және гранттық қаржыландыруға қатысуы;

халықаралық дерекқорларда индекстелетін жарияланымдарда көрсетілген ғылыми қызмет нәтижелері.

4) адам ресурстарын басқару тиімділігінің көрсеткіштері:

қызметкерлердің еңбек жағдайларына және кәсіби қызметіне қанағаттану деңгейі;

адами капиталды дамытуға бағытталған қаржы қаражатын пайдаланудың тиімділігі;

Университеттің Кадр саясатында көзделген іс-шараларды іске асыру деңгейі.

9.3 Мониторинг жүргізу және кадр саясатын іске асыру тиімділігін бағалау нәтижелері адам ресурстарын басқару жүйесін жетілдіру, кадрлық әлеуетті дамыту жөніндегі іс-шараларды әзірлеу, кадр саясатын өзектендіру және басқарушылық шешімдер қабылдау кезінде пайдаланылады.

10. КАДР САЯСАТЫН ІСКЕ АСЫРУ ҮШІН ЖАУАПКЕРШІЛІК

10.1 Құрылымдық бөлімшелердің басшылары мен Университет

қызметкерлері өздерінің лауазымдық міндеттері мен өкілеттіктері шегінде осы Кадр саясатының талаптарын сақтау үшін дербес жауапты болады.

10.2 Осы Кадр саясатының талаптарын орындамау немесе тиісінше орындамау Қазақстан Республикасының заңнамасына, Университет Жарғысына және ҚАЕУ-дің ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес жауапкершілікке әкеп соғады.

11. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

11.1 Осы Кадр саясаты Қазақстан-Американдық еркін университеті Ғылыми кеңесінің шешімімен бекітіледі және белгіленген тәртіппен қолданысқа енгізіледі.

11.2 Осы Кадр саясаты Университеттің жергілікті нормативтік құжаты болып табылады және ҚАЕУ-дің барлық деңгейдегі басшылары мен қызметкерлері үшін олардың лауазымдық міндеттері мен өкілеттіктері шегінде орындауға міндетті.

11.3 Осы Кадр саясатына өзгерістер мен толықтырулар Университеттің ішкі нормативтік құжаттарында белгіленген тәртіппен енгізіледі.

11.4 Осы Кадр саясатын іске асыруға бақылауды Президент, Университет Ректоры және құрылымдық бөлімшелердің басшылары өздеріне берілген өкілеттіктер шегінде жүзеге асырады.

11.5 Кадр саясатын іске асыру мониторингі Университеттің стратегиялық мақсаттарын, Қазақстан Республикасының заңнамасындағы өзгерістерді және адам ресурстарын басқару жүйесінің дамуын ескере отырып, тұрақты негізде жүзеге асырылады.

11.6 Осы Кадр саясаты Қазақстан Республикасының заңнамасы, Университеттің Даму стратегиясы өзгерген жағдайда немесе адам ресурстарын басқару жүйесін жетілдіру қажеттілігі туындаған кезде өзектендірілуге жатады.