

## 1. Жалпы ережелер

Қазақстан Республикасы ІІМ Бәрімбек Бейсенов атындағы Қарағанды академиясының (бұдан әрі – Академия) кадр саясатының басты міндеті жоғары оқу орны қызметінің сапасы мен тиімділігін арттыруға ықпал ететін климат құру үшін Академияның кадрлық әлеуетін дамыту ретінде тұжырымдалған.

1.1. Кадр саясаты Академияның жеке құрамды басқару жүйесін қалыптастыру және жұмыс істеу принциптері мен бағыттарына қатынасын реттейді, Академияның кадрлық әлеуетін дамытудың негізгі мақсаттарын, міндеттері мен тетіктерін айқындайды, Академия қызметкерлерін іріктеу, оқыту және дамыту қағидаларын белгілейді.

1.2. Ереже Қазақстан Республикасының Конституциясына, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, "Қазақстан Республикасының ІІО туралы" Қазақстан Республикасының Заңына, "Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасының Заңына, "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" Қазақстан Республикасының Заңына, "Білім туралы" Қазақстан Республикасының Заңына, Қазақстан Республикасы Үкіметінің қаулыларына, Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің нормативтік құжаттарына, Академия Жарғысына негізделген.

1.3. Академияның кадр саясатының мақсаты Академияның адами ресурстарын тиімді басқару және дамыту, қызметкерлердің сандық және сапалық құрамын оңтайлы деңгейде ұстап тұру, олардың кәсіби және әлеуметтік дамуы, сондай-ақ Академия алдына қойылған стратегиялық міндеттерді шешу жоғары кәсіби деңгейде қамтамасыз етуге қабілетті жеке құрамды жаңарту және сақтау процестерінің дұрыс үйлесімі болып табылады..

Академияның кадр саясатының негізгі мақсаттары:

- 1) Академияны біліктілік талаптарына сай келетін жеке құраммен уақтылы қамтамасыз ету;
- 2) азаматтардың заңнамада көзделген құқықтары мен міндеттерін іске асыру шарттарын қамтамасыз ету;
- 3) кадр әлеуетін ұтымды пайдалану;
- 4) жеке құрамның тиімді жұмысын қалыптастыру және қолдау.

1.4. Академия алдыға қойылған мақсатқа жету үшін келесі міндеттерді шешеді:

- өз бағытында үздік мамандарды іздеуге, тартуға, ұстап қалуға және олардың кәсіби деңгейін арттыруға, бастамашыл және шығармашыл ойлайтын қызметкерлердің тез және тұрақты кәсіби өсуі үшін мүмкіндіктерді қамтамасыз етуге бағытталған жоспарлы жұмыс жүргізу.

1.5. Академияда кадр саясатын, оның нормалары мен міндеттерін іске асыруды Академия бастығы Академия факультеттерінің, кафедраларының, бөлімдері мен қызметтерінің бастықтарымен және орынбасарларымен келісім бойынша жүзеге асырады.

1.6. Академияда кадр саясатын "Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасының Заңы, "Қазақстан Республикасы ішкі істер органдары лауазымдарының санаттарына қойылатын біліктілік талаптарын бекіту туралы" Қазақстан Республикасы ПМ-нің 2020 жылғы 12 маусымдағы №463 бұйрығы, лауазымдық нұсқаулықтар Академияның, құрылымдық бөліністерінің ережелері сияқты ішкі регламенттеуші құжаттар негізінде кадр саясаты бөлімі жүзеге асырады.

1.7. Профессорлық-оқытушылық құрамды қабылдау Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жүзеге асырылады. Профессорлық-оқытушылық құрам мен ғылыми қызметкерлердің бос лауазымдарының болуы туралы ақпарат Академияның ресми сайтында және әлеуметтік желілерде орналастырылады. Ақпарат бос лауазымның атауын және тәжірибе мен біліктілікке қойылатын талаптарды қамтиды.

1.8. Кадрларды іріктеуді және ынталандыруды, олардың мансабын басқаруды, олардың жұмыс сапасын бағалауды құрылымдық бөліністердің басшылары жүзеге асырады.

1.9. Қатынастарды басқару және жеке құрамды дамыту әкімшілік (бұйрықтар, өкімдер, құрылымдық бөліністер туралы ережелер, лауазымдық нұсқаулықтар, жұмыс регламенті және т.б.), экономикалық (материалдық ынталандыру, сақтандыру, оқыту, біліктілікті арттыру) құжаттарға сүйенеді.

1.10. Әлеуметтік-психологиялық жұмыс әдістері (психологиялық климат, мінез-құлықтың белгілі бір ережелерін белгілеу, материалдық емес ынталандыру әдістері, корпоративті мәдениет), оларды теңдестірілген кешенде қолдану.

1.11. Жұмыс беруші әрбір қызметкермен және жұмысшымен еңбек заңнамасының, "Қазақстан Республикасының ішкі істер органдары туралы" Қазақстан Республикасы Заңының, "құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасы Заңының, "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" Қазақстан Республикасы Заңының және Академияның ішкі бұйрықтарының талаптарын сақтай отырып, тұрақты еңбек қатынастарын орнатуға ұмтылады.

## **2. Кадр саясатының миссиясы мен көзқарасы**

2.1. Кадр саясатының миссиясы-Академияның стратегиясын іске асыру үшін тиісті біліктілігі мен жұмысқа ынтасы бар жеке құрамның қажетті санын қамтамасыз ету.

2.2. Кадр саясатының көзқарасы-жоғары нәтижелер мен инновацияларға бағытталған тиімді корпоративтік мәдениет.

## **3. Академияның кадр саясатының негізгі бағыттары, принциптері мен міндеттері**

3.1. Академияның кадр саясатының негізгі бағыттары:

3.1.1. Стратегиялық басқарудың және жеке құрамды дамытудың бірыңғай қағидаттарын әзірлеу;

3.1.2. Кадрларды даярлау, іріктеу және қабылдау бойынша жүйелі, мақсатты жұмысты жүзеге асыру, сондай-ақ қызметкерлердің біліктілігін жүйелі түрде арттыру үшін жағдайлар жасау;

3.1.3. Қызметкерлер мен жұмысшылардың еңбек және кәсіби әлеуетіне тұрақты және объективті бағалау;

3.1.4. Профессорлық-оқытушылық, ғылыми-зерттеу жұмыстарының уәждемесін күшейту және кадрлардың кәсібилігінің өсуін ынталандыру.

3.1.5. Кадр резервін қалыптастыру.

3.2. Академияның кадр саясатының негізгі қағидаттары:

- жеке құрамды жеке құрамның ең құнды активі және "адами капиталға" инвестиция ретінде көрсету жеке құрам қызметінің іргетасы бола отырып, ең сенімді жол болып табылады;

- қарым-қатынастарды басқару және дамыту процесіне барлық басшы буындарды (құрылымдық бөліністер басшыларын және т. б.) қосу, басшы буынды қарым-қатынастарды басқару қағидаттары мен әдістеріне оқыту жүйесін жетілдіру, барлық деңгейдегі басшылар үшін жеке құраммен жұмыс істеу бойынша әдістемелік нұсқауларды одан әрі әзірлеу;

- мүдделі тараптар атынан Академияның жұртшылықпен өзара қарым-қатынасын қамтамасыз етуге бағытталған менеджмент негіздерін енгізу.

- барлық бөліністерде жеке құраммен жұмысты ұйымдастыру кезіндегі кадр саясатының бірлігі, қол жетімді бірыңғай терминология, Академияның барлық қызметкерлері мен жұмысшылары үшін қарым-қатынасты басқару технологиялары мен іс-шараларының ашықтығы мен түсініктілігі;

- қазіргі заманғы технологияларды, жеке құрамның қызметін объективті тұрақты бағалауды пайдалана отырып, кадрларды кәсіби, іскерлік, адамгершілік, психологиялық қасиеттері бойынша іріктеу, орналастыру және ұсыну;

- бос жұмыс орындарын ауыстыру кезінде ішкі кадр резерві мен сыртқы ресурстардың дұрыс үйлесімі, басқару буындары арасында жұмыскерлердің өзара алмасу тәжірибесін қолдану, сабақтастықты қамтамасыз ете отырып, кадр құрамын жаңарту, жеке құрамды сапалы зияткерлік дамыту;

- жеке құрамның оңтайлы жұмыспен қамтылуын, адам активтерінің тәжірибесі мен зияткерлік әлеуетін барынша пайдалануды қамтамасыз ету, еңбек қауіпсіздігін тиімді ұйымдастыру және қамтамасыз ету;

- жеке құрамның кәсіби өсуі үшін жағдайларды қамтамасыз ету, жоғары еңбек өнімділігін ынталандыру жүйесін дамыту;

- жеке құрамның еңбек ұжымында қолайлы психологиялық ахуалды сақтау;

- корпоративтік ұйымшылдық және жеке құрамның бірыңғай ұжымына тиесілік санасын қалыптастыруға ықпал ететін әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кепілдіктер жүйесін одан әрі дамыту;

- жеке құрамды дамыту жөніндегі жалпы стратегияның құрамдас бөлігі болып табылатын қызмет бағыттары бойынша нақты мақсаттар қою негізінде қатынастарды басқарудағы жоспарлылық;

- жеке құрамды басқару, қатынастарды басқару процестерін автоматтандыру бойынша заманауи технологияларды барынша енгізу;

- жұмыс берушілер мен қызметкерлер арасындағы өзара қарым-қатынаста тараптардың әлеуметтік әріптестігі мен өзара жауапкершілігі қағидаттарын практикалық іске асыру.

### 3.3. Кадр саясатының негізгі міндеттері:

3.3.1. Кадрларды басқарудың бүкіл жүйесінің жұмыс істеуі үшін нормативтік және әдістемелік материалдарды әзірлеу.

3.3.2. Жеке құрамның кадрлық әлеуетінің жай-күйі мен дамуын талдау (сандық және сапалық).

3.3.3. Академияның жеке құрамын аттестаттауды ұйымдастыру және өткізу, әдістемелік және ақпараттық қамтамасыз ету, аттестаттау комиссиясының шешімдерін іске асыру жөніндегі іс-шараларды әзірлеу.

3.3.4. Академияны педагогикалық, ғылыми қызметкерлермен, оқу-көмекші кадрлармен, сондай-ақ Академия қызметінің сыртқы және ішкі жағдайларына сәйкес қажетті кәсіптердің, мамандықтар мен біліктіліктердің мамандарымен, жұмысшыларымен, қызметшілерімен толықтыру.

3.3.5. Академия қызметкерлерінің оқытушылық және ғылыми-зерттеу қызметінің әлеуметтік маңыздылығына ішкі сенімін қалыптастыру.

3.3.6. Академия қызметкерлерінің кәсіби мүмкіндіктерін толық ашу, өзін-өзі жүзеге асыру үшін жағдай жасау.

3.3.7. Академияның ерекше көзге түскен қызметкерлерін марапаттарға, көтермелеулерге ұсыну.

3.3.8. Кадр әлеуеті туралы деректерді есепке алуды, сақтауды, өндеуді және талдауды автоматтандыру.

## **4. Кадр саясатының негізгі бағыттары және кадр саясаты тиімділігінің негізгі индикаторлары**

4.1. Кадр саясатының негізгі бағыттары:

- ұйымдық құрылымды басқару;
- еңбек ресурстарының сапасын арттыру;
- еңбек тиімділігін басқару;
- корпоративтік мәдениетті дамыту.

4.2. "Ұйымдық құрылымды басқару" бағытының міндеттері:

- стратегиялық мақсаттар мен міндеттерге сәйкестікті қамтамасыз ету мақсатында ұйымдық құрылымды тұрақты талдау және жетілдіру;

- штат кестесін әзірлеу.

4.3. "Еңбек ресурстарының сапасын арттыру" бағытының міндеттері: кәсіби құзыреттілік пен жеке құрамның құзыреттерінің лауазым талаптарына сәйкестігін талдау;

- еңбек ресурстарымен қамтамасыз етудің ағымдағы жағдайын талдау (сандық және сапалық талдау, өздігінен шығуды талдау және т. б.)

- жұмыс орындарына қойылатын біліктілік талаптарын, корпоративтік құзыреттер бейінін әзірлеу және жетілдіру;

- қызметкерлердің біліктілігін үзіп арттырудан жеке құрамның стратегиялық міндеттерін іске асыруға бағытталған жүйелі оқытуға көшу;

- шетелде де, шетелдік консультанттарды тарта отырып та, жеке құрам үшін семинарлар, тренингтер, шеберлік сыныптарын ұйымдастыру;

- жеке құрам қызметкерлерінен кадр резервінің базасын құру және дамыту;

- бағалау критерийлерін әзірлеу және әлеуеті жоғары қызметкерлерді іріктеуді ұйымдастыру;

- позицияларды ротациялау және ауыстыру жүйесін әзірлеу және іске асыру, кадр резервінде тұрған қызметкерлерді ротациялау процесін ынталандыру.

4.4. "Еңбек тиімділігін басқару" бағытының міндеттері:

- қызметкерлердің біліктілігі, құзыреттілігі және нәтижелілігі деңгейіне негізделген сыйлықақы беру мен көтермелеудің тиімді және ашық жүйесін енгізу;

- бірқатар позициялар үшін қызмет тиімділігінің негізгі индикаторларын әзірлеу;

- қойылған міндеттер мен мақсаттардың орындалуына мониторинг пен бақылауды, қызметкерлер жұмысының нәтижелілігін бағалау жүйесін енгізу;

- қызметкерлердің белгілі бір жұмыс нәтижелерінің жетістіктеріне байланысты көтермелеу жүйесін әзірлеу және жетілдіру;

- қызметкерлерді әлеуметтік қорғауды қамтамасыз ету;

- қызметкерлерге кәсіби, мансаптық және жеке өсу мүмкіндігін қамтамасыз ету.

- марапаттарды, грамоталарды және т. б. қамтитын материалдық емес ынталандыру жүйесін жетілдіру.

- қызметкерлердің салауатты және қауіпсіз еңбек және демалыс жағдайларын жасау;

- жұмыскерлердің құқықтарын сақтау және қорғау, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген мөлшерде кепілдіктер мен өтемақы төлемдерін қамтамасыз ету;

- әлеуметтік жеңілдіктер жүйесін жетілдіру (сауығу үшін материалдық көмек, белгілі бір жағдайларда қызметкерлерге біржолғы материалдық көмек және басқа да төлем түрлері).

- қызметкерлер арасында салауатты өмір салтын насихаттау.

#### 4.5. "Корпоративтік мәдениетті дамыту" бағытының міндеттері:

- әрбір қызметкерге жеке құрамның стратегиялық мақсаттары мен миссиясын жеткізу;
- жеке құрам қызметкерінің мінез-құлқын реттейтін корпоративтік құндылықтар мен әлеуметтік нормаларды құру және дамыту;
- жеке құрамның инновациялық белсенділігіне ықпал ететін атмосфераны дамыту және қолдау;
- кез келген түрдегі өзгерістерді тиімді енгізу, жеке құрам тарапынан қарсылықты жою және нәтижелерге қол жеткізуге ынталандыру;
- жеке құрамның адалдығын қалыптастыру;
- ұжымдағы ұйымдастырушылық ахуалды үйлестіру.

#### 4.6. Кадр саясаты тиімділігінің негізгі индикаторлары:

- қызметтік іс-әрекетінің өнімділігі мен табыстылығы;
- кадрлардың ауысуы;
- басшы құрам арасындағы қызметкерлердің ауысуы;
- жеке құрамның қанағаттануы.

#### 4.7. "Ұйымдық құрылымды басқару" тиімділігінің негізгі индикаторлары:

- құрылымдық бөліністерінің функциялары мен жеке құрамның міндеттерін нақты бөлу;
- жұмысшылар санын, басқару деңгейлерінің санын оңтайландыру;
- басшылар мен қарамағындағылар санының арақатынасы;
- басқару жүйесінің ашықтығы.

#### 4.8. "Еңбек ресурстарының сапасын арттыру" тиімділігінің негізгі индикаторлары:

- жұмыстың алғашқы жарты жылындағы кадрлардың шығу коэффициенті;
- қызметкерлердің өздері үйренген жаңа білімді пайдалануы есебінен қызметтік іс-әрекеттің тиімділігін арттыру.

#### 4.9. "Еңбек тиімділігін басқару" тиімділігінің негізгі индикаторлары:

- тиімділіктің негізгі индикаторларымен қамтылған позициялардың пайызы;
- өз қызметін үнемі бағалайтын қызметкерлердің пайызы;
- еңбекақы төлеу жүйесіне қанағаттану.

#### 4.10. "Корпоративтік мәдениетті дамыту" тиімділігінің негізгі индикаторы:

- жеке құрамның қанағаттануы.

## **5. Академияда ұйымдастырушылық тәртіпті құру және қолдау**

5.1. Академияның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізудің маңызды шарты-барлық қызметкерлердің өздерінің лауазымдық міндеттерін сөзсіз орындауы, еңбек тәртібін сақтау, басшылардың қарамағындағыларға деген талабы, қарамағындағылардың өкімдерді, нұсқауларды және басшылар қойған жұмыс тапсырмаларын сөзсіз орындауы. Атқарушылықтың Академиядағы негізгі ұйымдастыру тәртібі болып табылады, яғни қызметкерлер лауазымдық нұсқаулықта белгіленген лауазымдық міндеттерін біледі және орындайды, басшылар өздерінің жауапкершілік аймағы шеңберінде қабылданған шешімдер үшін жауап береді.

5.2. Жеке құрамның мінез-құлық ережелері Әдеп кодексін, ІО туралы заңмен және жарғымен реттеледі.

5.3. Қызметтік тәртіп Академия қызметінің негізі болып табылады және осы тәртіпті кез келген бұзушылықтар жазалауға жататын елеулі теріс қылық ретінде қаралатын болады.

## **6. Академия басшылары мен қызметкерлерінің жауапкершілігі**

Академияның барлық деңгейдегі басшылары мен қызметкерлері өздерінің лауазымдық нұсқаулықтары мен өкілеттіктері шеңберінде кадр саясаты жөніндегі міндеттерді, нормативтік-құқықтық актілерді, жоспарларды, кешенді бағдарламаларды орындамағаны үшін дербес жауапты болады.

## **7. Академияның барлық деңгейдегі басшыларының кадр саясатын іске асыру кезіндегі құқықтары мен міндеттері**

7.1. Академияның барлық деңгейдегі басшыларының міндеттері:

7.1.1. академиялық қоғамдастықта профессорлық-оқытушылық құрам мен қызметкерлерді кәсіби біліктілігінің өсуіне итермелейтін білім беру құндылықтары мен нормаларын дамытуға бағытталған корпоративтік мәдениетті қалыптастыру үшін жағдай жасау;

7.1.2. Академия қызметкерлерінің оқытушылық және ғылыми-зерттеу қызметінің әлеуметтік маңыздылығына деген ішкі сенімін қалыптастыруға жәрдемдесу;

7.1.3. Академияның кадр саясатын қолданыстағы заңнаманың талаптарына сәйкес және кадр жағдайын кешенді бағалау және жүйелі болжау негізінде қалыптастыру және реттеу;

7.1.4. Академия ұжымын кадрлық қамтамасыз етудің жай-күйі туралы хабардар ету.

7.1.5. Академияның педагогикалық және ғылыми кадрларының біліктілігін арттыру жүйесін құруға жәрдемдесу;

7.1.6. қолданыстағы заңнаманың талаптарына сәйкес кадрларды іріктеу мен тағайындаудың бірыңғай тәсілін қалыптастыру.

7.2. Академияның барлық деңгейдегі басшыларының құқықтары:

7.2.1. Академияның кадрлық дамуының нормативтік-құқықтық базасын әзірлеу бойынша ұсыныстар енгізу;

7.2.2. кадр ресурстарымен қамтамасыз ету мониторингін жүзеге асыруға мүмкіндік беретін ақпаратты жинау, өңдеу, жалпылау, талдау және берудің бірыңғай тәртібін ұйымдастыруға қатысу;

7.2.3. ғылыми-педагогикалық кадр құрамының еңбек нәтижелілігінің деңгейін арттыруға бағытталған оқытушылық қызмет сапасын, ғылыми зерттеулерді үздіксіз талдау тәртібін қолданысқа енгізу жөнінде ұсыныстар енгізу;

7.2.4. Академияның кадрлық құрамын жоғары білікті мамандармен толықтыруға тікелей қатысу.

7.2.5. Академияның штаттық құрылымын жетілдіру және оңтайландыру процесіне қатысу.

## **8. Академияның әкімшілік-басқару персоналының, оқу-көмекші персоналының және профессорлық-оқытушылық құрамының кадр саясатын іске асыру кезіндегі құқықтары мен міндеттері**

8.1. Академия қызметкерлерінің құқықтары:

8.1.1. Академияның кадрлық қамтамасыз етуін қалыптастыру бағдарламаларын, жоспарларын әзірлеуге қатысу;

8.1.2. Академияның кадрлық дамуы туралы нормативтік актілерді және қажетті ақпаратты сұрату және алу;

8.1.3. кәсіби деңгейін арттыру үшін біліктілікті арттыру және тағылымдамадан өту.

8.2. Академия қызметкерлерінің міндеттері:

8.2.1. Академияның мақсаттары мен миссияларына қол жеткізуге бағытталған нормативтік-құқықтық актілерді сақтау;

8.2.2. кәсіби қызмет саласына сәйкес өзінің кәсіби біліктілік деңгейін үнемі арттырып отыру;

8.2.3. білім алушыларда азаматтардың құқықтарын, бостандықтарын мен заңды мүдделерін қорғау ұстанымын қалыптастыру.

8.3. Академия қызметкерлеріне білім беру қызметін саяси үгіт-насихат жүргізу, білім алушыларды саяси, діни немесе өзге де нанымдарды қабылдауға мәжбүрлеу не олардан бас тарту, әлеуметтік, нәсілдік, ұлттық және діни алауыздықты қоздыру үшін, олардың әлеуметтік, нәсілдік, ұлттық, діни немесе тілдік қатыстылығы негізінде дінге, оның ішінде білім алушыларға халықтардың тарихи, ұлттық, діни және мәдени дәстүрлері



туралы анық емес мәліметтерді хабарлау арқылы азаматтардың айрықша, аса жоғары не төмен болуын насихаттайтын үгіт-насихат үшін, сондай-ақ білім алушыларды Қазақстан Республикасының Конституциясына қайшы келетін іс-әрекеттерге ынталандыру үшін пайдалануға тыйым салынады.

## **9. Педагогикалық қызметпен айналысу құқығы**

9.1. Педагогикалық қызметпен айналысуға ҚР ПО лауазымдарының санаттарына қойылатын біліктілік талаптарына сәйкес және жұмыс беруші мен Академия қызметкерінің арасында еңбек шартын жасасу арқылы қабылданған, жоғары білімі бар және біліктілік талаптарына сай келетін адамдар құқылы.

9.2. Педагогикалық қызметке мына адамдар жіберілмейді:

- заңды күшіне енген сот үкіміне сәйкес педагогикалық қызметпен айналысу құқығынан айырылғандар;

- жеке адамның өмірі мен денсаулығына, бостандығына, ар-намысы мен қадір-қасиетіне, жеке адамның жыныстық қол сұғылмаушылығы мен жыныстық бостандығына, отбасы мен кәмелетке толмағандарға, халықтың денсаулығы мен қоғамдық имандылыққа, мемлекеттің конституциялық құрылысы мен қауіпсіздігінің негіздеріне, бейбітшілік пен адамзат қауіпсіздігіне, сондай-ақ қоғамдық қауіпсіздікке қарсы қылмыстары үшін қылмыстық қудалауға ұшыраған соттылығы бар немесе болған адамдар;

- заңда белгіленген тәртіппен әрекетке қабілетсіз деп танылғандар.

## **10. Қорытынды ережелер**

10.1. Академияда жүргізіліп жатқан кадр саясаты қызметкерлердің өз еңбегіне сұранысқа, Академияның ұзақ мерзімді жоғары әлеуетін қамтамасыз ету, оның зияткерлік капиталын сақтау және көбейту үшін қызметін әділ бағалауға деген сенімін нығайту деп танылды.

10.2. Кадр саясатын іске асыру мақсатында қабылдануы қажет құжаттар ішкі бұйрықтармен және шешімдермен реттеледі.