



ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ ӨНЕР
УНИВЕРСИТЕТІ

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

 КАЗАҚ ҰЛТТЫҚ ӨНЕР УНИВЕРСИТЕТІ	РГУ «Казахский национальный университет искусств»	Версия 2: 30.11.2022
	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА	1 стр.

СОДЕРЖАНИЕ

1	Общие положения	2
2	Цели и задачи кадровой политики	3
3	Принципы кадровой политики	4
4	Основные направления кадровой политики	5
5	Заключительные положения	7

 КАЗАХ ҰЛТТЫҚ ОҢЕР УНИВЕРСИТЕТІ	РГУ «Казахский национальный университет искусств»	Версия 2: 30.11.2022
	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА	2 стр.

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящая Кадровая политика (далее Политика) определяет направление и содержание работы Республиканского государственного учреждения «Казахский национальный университет искусств» Комитета культуры Министерства культуры и спорта Республики Казахстан (далее Университет) в области управления человеческими ресурсами, осуществляющими реализацию целей и задач Университета.

1.2 Политика разработана в соответствии со следующими нормативно-правовыми документами:

- Законом Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года № 319-III;
- Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции» от 18 ноября 2015 года № 410-V;
- Трудовым кодексом Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V;
- Уставом Республиканского государственного учреждения «Казахский национальный университет искусств» Комитета культуры Министерства культуры и спорта Республики Казахстан, утвержденным приказом Министра культуры и спорта РК.

1.3 Основные термины и определения, применяемые в документе, представлены в таблице 1.

Таблица 1

Термины и определения

Термин	Определение
1	2
<i>Должностная инструкция</i>	документ, в котором определены основные обязанности, требования, права и ответственность работника при осуществлении им должностных обязанностей
<i>Должностные обязанности</i>	перечень конкретных видов работы, действий, поручаемых человеку при выполнении им своей трудовой функции, цели, которые ставятся перед работником, и результаты его работы, а также меры по достижению поставленных перед работником целей
<i>Кадровая политика</i>	совокупность целей и принципов, которые определяют направление и содержание управления человеческими ресурсами (работниками) Университета

 КАЗАҚ ҰЛТТЫҚ ОҢЕР УНИВЕРСИТЕТІ	РГУ «Казахский национальный университет искусств»	Версия 2: 30.11.2022
	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА	3 стр.

1	2
<i>Кадровая работа</i>	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
<i>Кадровый потенциал</i>	работники Университета, обладающие определенными компетенциями, знаниями, умениями, способностями, возможностями, необходимыми для успешной профессиональной деятельности
<i>Трудовой коллектив</i>	группа людей, участвующие в деятельности Университета на основе заключения трудового договора, объединенные общей работой, интересами и целями

1.4 Политика отражает стремление Университета к высоким стандартам в образовательной и научно-исследовательской деятельности, принципам открытого и честного управления человеческими ресурсами Университета.

1.5 Положения Политики обязательны для всех работников Университета.

2 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

2.1 Целями Политики являются:

- удовлетворение потребностей Университета в кадровом потенциале, отвечающего квалификационным требованиям и обеспечивающий эффективное решение задач, возложенных на Университет;
- обеспечение условий реализации предусмотренных трудовым законодательством прав и обязанностей граждан;
- рациональное использование кадрового потенциала Университета;
- формирование и поддержание эффективной работы трудового коллектива.

2.2 Основные задачи по реализации Политики:

- развитие системы обновления, улучшения качественного состава работников с учетом потребностей Университета, их рационального и эффективного использования;
- разработка нормативно-правовой базы по кадровой политике Университета;
- создание условий для самореализации, полного раскрытия профессиональных возможностей работников Университета;

 ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ ӘНЕР УНИВЕРСИТЕТІ	РГУ «Казахский национальный университет искусств»	Версия 2: 30.11.2022
	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА	4 стр.

- координация работы по повышению квалификации работников и продвижению их карьеры;
- обеспечение правовой и социальной защиты работников Университета;
- мотивация труда работников;
- обеспечение благоприятного социально-психологического климата.

3 ПРИНЦИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

3.1 Принцип законности предусматривает:

- знание руководящим составом Университета норм административного, трудового, гражданского, уголовного и других отраслей права в объеме занимаемой должности и их правильное применение;
- неукоснительное соблюдение правовых требований и процедур в решении кадровых вопросов;
- соблюдение прав работников при приеме на работу и в ходе профессиональной деятельности.

3.2 Принцип меритократии требует:

- выдвижение работников Университета с учетом их профессиональной компетенции и личных заслуг;
- соблюдение политики равных возможностей при подборе и расстановке кадров;
- активного использования кадровых технологий оценки персонала – конкурсов, аттестации, квалификационных экзаменов.

3.3 Принцип преемственности кадров требует:

- кадровой стабильности и сохранения опытных кадров в интересах производственной и управленческой деятельности Университета;
- взвешенного и объективного подхода руководства Университета к вопросам приема и увольнения работников;
- поддержание в трудовом коллективе сочетания опытных работников с молодыми кадрами;
- периодического обновления, привлечения к должностям собственно подготовленных кадров (выпускников Университета).

3.4 Принцип гласности требует:

- максимально возможной открытости по вопросам кадровой деятельности Университета;
- проведение конкурсов на замещение вакантных должностей в соответствии с внутренними нормативными документами Университета;
- периодической аттестации работников;

 ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ ОҢЕР УНИВЕРСИТЕТІ	РГУ «Казахский национальный университет искусств»	Версия 2: 30.11.2022
	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА	5 стр.

- оперативности, справедливости и гласности в принятии решений о поощрениях и взысканиях;
- оптимизации структуры управления персоналом;
- дифференциации механизмов поддержки и мотивации, направленных на формирование оптимальных для стратегии Университета структуры и качества кадрового потенциала.

4 ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

4.1 К основным направлениям Политики Университета относятся:

- Подбор и адаптация работников;
- Оценка и аттестация работников;
- Повышение квалификации работников;
- Мотивация работников;
- Реализация кадровой политики.

4.2 Прием на педагогическую деятельность в Университет осуществляется на конкурсной основе согласно Правил конкурсного замещения должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников Университета. К конкурсу допускаются лица, имеющие высшее или послевузовское образование, соответствующие типовым квалификационным характеристикам должностей педагогических работников и приравненных к ним.

4.3 Основными задачами работы конкурсной комиссии являются:

- 1) предоставление всем равных возможностей для участия в конкурсе;
- 2) обеспечение добросовестной конкуренции среди участников конкурса;
- 3) осуществление контроля за соблюдением объективности, гласности проведения конкурса.

4.4 Подбор административно - управленческого персонала (АУП), учебно-вспомогательного (УВП) и обслуживающего персонала проводится по мере возникновения вакансий на данные должности. Прием на работу осуществляется согласно квалификационным характеристикам на соответствующие должности с учетом стажа работы по рекомендации руководителей структурных подразделений Университета и утверждается ректором.

4.5 Подбор и формирование персонала происходит за счет привлечения новых сотрудников со стороны, а также собственных кадров.

4.6 Для новых работников может устанавливаться испытательный срок (до трех месяцев), в течение которого проходит адаптационный период работника и оценка соответствия его квалификационных характеристик должностным обязанностям.

4.7 Аттестация работников предполагает оценку эффективности их работы, соответствия качеств и потенциала работника требованиям выполняемой деятельности.

 КАЗАҚ ҰЛТТЫҚ ОҢЕР УНИВЕРСИТЕТІ	РГУ «Казахский национальный университет искусств»	Версия 2: 30.11.2022
	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА	6 стр.

4.8 Результаты аттестации являются основанием для продления срока трудового договора, перевода работника на вышестоящую должность, установления стимулирующих выплат, определения потребности в дополнительном обучении, а также могут служить основанием для расторжения трудового договора.

4.9 Повышение квалификации осуществляется согласно ежегодных планов повышения квалификации работников структурных подразделений Университета путем обучения на курсах в Университете и других организациях, прохождения стажировки в профильных организациях в РК и за рубежом, участия в работе семинаров.

4.10 Основными направлениями повышения квалификации работников Университета являются:

- повышение профессиональной квалификации по специальности;
- повышение профессиональной квалификации по мере обновления законодательства в области деятельности работника;
- менеджмент, повышение качества управленческой деятельности (для руководящих сотрудников Университета);
- повышение общих навыков и знаний;
- информационные технологии;
- языковые навыки.

4.11 Повышение квалификации работников Университета проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет.

4.12 Процесс мотивации работников направлен на повышение эффективности их деятельности за счет стимулирования и поощрения работников, создания условий для удовлетворенности трудом, раскрытия потенциала, улучшения социального климата.

4.13 Высокая результативность профессиональной и общественной деятельности работников Университета поощряется:

- денежным поощрением (премированием) работников за высокие результаты трудовой деятельности, надлежащее выполнение должностных обязанностей;
- публичным признанием результатов труда работников в виде наград (почетные звания, награды, благодарственные письма, почетные грамоты и др.) от имени государства, министерств, Университета;
- повышением на вышестоящую должность;
- направлением на обучение, стажировку, повышение квалификации;
- дополнительными льготами.

4.14 Реализация Политики осуществляется через:

- актуализацию и разработку внутренних нормативных документов, определяющих организацию работы с человеческими ресурсами и направленных на повышение профессионального уровня работников,

 КАЗАҚ ҰЛТТЫҚ ОҢЕР УНИВЕРСИТЕТІ	РГУ «Казахский национальный университет искусств»	Версия 2: 30.11.2022
	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА	7 стр.

усиление мотивации и социальных гарантий, улучшение условий труда;

- формирование кадрового потенциала Университета, отвечающего по своим количественным и качественным параметрам, профессионально - квалификационной и возрастной структуре, результативности и конкурентоспособности, перспективным потребностям Университета.

4.15 Результатами реализации Политики Университета должны стать:

- наличие прозрачной системы подбора кадров;
- раннее выявление проблемных зон в области управления человеческими ресурсами;
- создание конкурентоспособного высококвалифицированного кадрового потенциала Университета;
- увеличение притока молодых специалистов;
- создание действенной системы мотивации труда для работников;
- совершенствование системы адаптации вновь принятых на работу специалистов;
- внедрение системы аттестации работников;
- совершенствование эффективной системы профессионального обучения.

5 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1 Настоящая Политика вступает в силу со дня ее утверждения и действует до замены новой.

5.2 Изменения и дополнения могут быть внесены в Политику Ученым советом на основании представлений подразделений Университета.