

УТВЕРЖДЕНО
Решением Правления НАО
«Павлодарский педагогический
университет»
(протокол № 11 от 16 июля 2021 г.)



КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА
некоммерческого акционерного общества
«Павлодарский педагогический университет»
на 2021-2025 годы

г. Павлодар, 2021 год

1. Общие положения

1.1 Кадровая политика НАО «Павлодарский педагогический университет» (далее – ППУ) направлена на сохранение и развитие кадрового потенциала, компетентного и высококвалифицированного коллектива, способного оперативно реагировать на изменения внешней среды с учетом миссии и стратегии ППУ.

1.2 Кадровая политика ППУ разработана в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан, нормативно-правовыми актами в сфере высшего и послевузовского образования, Уставом НАО «Павлодарский педагогический университет» и стратегическими целями вуза.

1.3 Кадровая политика ППУ отражена в Уставе, Коллективном договоре, Правилах внутреннего трудового распорядка, трудовых договорах.

1.4 Кадровая политика корректируется ежегодно и утверждается решением Правления ППУ.

1.5 Внесение изменений в Кадровую политику осуществляется по результатам мониторинга кадрового состава, результатам работы ППУ, системы управления.

1.6 Основным подразделением университета, осуществляющим актуализацию и реализацию кадровой политики, является Отдел управления персоналом.

2 Ключевые термины

В настоящем документе используются следующие понятия:

кадровая политика – стратегия работы с персоналом, которая объединяет в себе совокупность принципов, методов, форм и организационных механизмов кадровой работы;

кадры – состав работников университета;

человеческий капитал – запас знаний, навыков, способностей, психологические особенности и другие качества работников, существующие в виде скрытого потенциала, непосредственно не принадлежащие компании, и реализуемые в процессе трудовой деятельности или проявляемые работником в зависимости от степени его мотивированности;

корпоративная культура – совокупность корпоративных ценностей, стиля работы и норм поведения сотрудников;

принцип меритократии – принцип, согласно которому руководящие посты занимают способные и профессионально подготовленные люди, независимо от их социального происхождения и имущественного положения;

рекрутинг – направление менеджмента – школа «человеческих отношений», а также управление человеческими ресурсами, которое включает этапы общения с работником.

3. Цель и задачи кадровой политики ППУ

Целью кадровой политики ППУ является эффективное управление человеческими ресурсами, привлечение талантливых сотрудников и ориентация на внутренний кадровый резерв для отбора кандидатов на вакантные должности профессорско-преподавательского состава (ППС), научных работников, административно-управленческого персонала (АУП) и других сотрудников для обеспечения конкурентоспособности вуза.

Для достижения поставленной цели определены следующие *задачи*:

- оптимизация и стабилизация кадрового состава структурных подразделений ППУ;
- создание эффективной системы мотивации работников ППУ;
- создание и поддержание организационного порядка в ППУ, укрепление исполнительности, ответственности работников за выполняемые обязанности, укрепление трудовой и исполнительской дисциплины;
- создание и развитие системы обучения и повышения квалификации работников;
- формирование и укрепление корпоративной культуры ППУ.

4. Механизмы и инструменты реализации кадровой политики ППУ

Действующая в университете система управления в сфере кадровой политики носит плановый характер и ориентирована на повышение кадрового потенциала университета. Основными документами кадрового планирования в университете являются штатное расписание и тарификационный список всех сотрудников ППУ (ежегодно пересматриваются и утверждаются на правлении ППУ) с учетом потребности вуза в кадрах.

4.1 Дифференцированные меры и процедуры набора персонала

Набор персонала осуществляется на основе анализа, прогнозирования, квалификационных требований и действующих процедур конкурсного замещения вакантных должностей. При отборе кадров используется традиционный принцип внутренней ротации и набор персонала извне (официальные объявления о вакансиях размещаются во внешней среде через сайт университета, республиканские СМИ и интернет ресурсы). Процедуру набора кадров осуществляет Отдел управления персоналом.

Процедура проведения конкурсного замещения вакантных должностей и рейтинга всех сотрудников ППУ регламентирована внешними и внутренними нормативными актами.

4.2 Эффективная адаптация при приеме в университет

Профессиональная адаптация всех сотрудников, принимаемых в университет, осуществляется при подписании трудового договора, ознакомлении с ним, затем непосредственно на рабочих местах в соответствии с действующими должностными инструкциями работников и положениями о подразделениях, Правилами внутреннего трудового распорядка, Антикоррупционным стандартом.

В ППУ традиционно практикуется институт наставничества, который является частью корпоративной культуры вуза.

4.3 Формирование кадрового резерва (Talent-management)

Формирование кадрового резерва состоит из планирования, отбора и обучения наиболее перспективных кадров (талант-менеджмента), которое осуществляется путем:

- повышения квалификации сотрудников, которые должны в будущем обеспечить эффективное функционирование организации в качестве руководителей разного уровня (руководители ОП/заведующие кафедрами, деканы, вице-декан, руководители подразделений, проректоры);
- подготовки ППС как в магистратуре и докторантуре ППУ, так и в ведущих вузах Казахстана и зарубежья.

4.4 Система мотивации и стимулирования кадрового персонала университета.

4.4.1 Мотивация и стимулирование ППС и работников университета осуществляется в соответствии с Положением об условиях оплаты труда, премирования и иного вознаграждения работников ППУ, а также через совершенствование системы оплаты труда, внедрение экономически привлекательных методов стимулирования выпускников программы «Болашак», осуществление мер социальной защиты и реализацию социальных программ ППУ.

4.4.2 С целью определения потребности персонала в обучении и повышении квалификации регулярно проводятся процедуры рейтинга персонала (приложение X), помимо этого планируется расширение практики использования современных персонал-технологий (HR-технологий). Положением о предоставлении льгот по оплате за обучение в ППУ предусмотрено снижение оплаты за обучение либо освобождение от оплаты за обучение обучающимся по программам магистратуры и докторантуры.

4.4.3 В соответствии с Соглашением между НАО «Павлодарский педагогический университет» и обучающимся в магистратуре/докторантуре (PhD) за счет государственного или целевого гранта предусматривается обязательная отработка в ППУ не менее пяти лет — после защиты докторской диссертации, не менее трех лет — после защиты магистерской диссертации.

4.5 Оптимизация персонала

4.5.1 Оптимизация персонала предполагает осуществление ротации сотрудников, как внутренних (должностные перемещения сотрудников внутри университета), так и внешних (в случаях несоответствия требованиям той или иной должности по профессиональным

компетенциям) на основе оценки профессионального уровня и качества выполнения функциональных обязанностей сотрудников, которая проводится начальником Отдела управления персоналом в соответствии с утвержденной процедурой рейтинга. Заключение о соответствии знаний, навыков, опыта, деловых и личных качеств кандидата требованиям должности, также о соответствии кандидата корпоративной культуре ППУ проверяется конкурсной комиссией и доводится до сведения Председателя правления - ректора ППУ. Решение Председателя правления - ректора ППУ является окончательным при приеме на работу в ППУ.

4.5.2 Прием на работу осуществляется в соответствии с квалификационными характеристиками должностей ППС и АУП.

4.5.3 Классификация должностей:

- ППС включает: преподаватель, преподаватель-модератор, преподаватель-эксперт, преподаватель-исследователь, ассоциированный профессор, профессор, вице-декан, декан;
- научных работников включает: ГНС, ВНС, СНС, НС, МНС;
- АУП включает: директор, начальник, руководитель, заведующий;
- УВП включает: методист, эксперт;
- ОП включает: специалист, техник, рабочий и др.

4.5.4 Основным критерием соответствия занимаемой должности является принцип меритократии и эффективность деятельности (КРІ). При оптимизации кадрового состава ППУ наряду с указанным принципом реализуется принцип функциональной эффективности, следование которому позволяет определить необходимый и достаточный количественный состав подразделений.

4.5.5 Порядок организационной работы по оптимизации кадрового состава ППУ:

- Определить необходимый и достаточный количественный состав подразделений исходя из функциональных задач и объема выполняемых работ.
- Основой прогнозирования потребности в персонале являются стратегия ППУ, система целей в долгосрочной перспективе, ситуация на региональном рынке труда и результаты мониторинга персонала.
- Определить квалификационные требования к конкретным должностям и рабочим местам.
- Осуществить поиск и подбор персонала на вакантные должности в соответствии с требованиями к уровню квалификации и профессиональной компетенции кандидатов, к их личностным, профессионально и социально значимым качествам.
- При отборе работников используется принцип ротации кадров.
- Отбор на вакантные должности производится на основе конкурса.

Примечание: Вне конкурса принимаются лица на условиях почасовой оплаты или по совместительству. С работником, достигшим пенсионного возраста в соответствии с п. 1 Статьи 11 Закона РК «О пенсионном обеспечении Республики Казахстан» и обладающим высоким профессиональным и квалификационным уровнем, с учетом его работоспособности трудовой договор может продлеваться ежегодно без ограничения.

- Условия конкурса устанавливаются отдельно для каждой категории работников по согласованию с руководителями структурных единиц.
- При найме работников соблюдаются требования Трудового кодекса РК, устанавливается испытательный срок.

4.5.7 Согласно пп. 24 п.1 ст. 52 Трудового кодекса РК с ППС и сотрудниками университета, достигшими пенсионного возраста, трудовой договор может быть расторгнут или по усмотрению руководства университета продлен на один год.

4.6 Формирование и укрепление корпоративной культуры

4.6.1 ППУ в отношении проведения Кадровой политики руководствуется следующими основными корпоративными ценностями: меритократия; уважение; честность; командный дух; доверие.

4.6.2 Воспитанию и пропаганде корпоративности и положительной социально-психологической атмосферы в трудовом коллективе способствует создание положительного имиджа как внутри ППУ, так и вовне.

4.7 Создание и поддержание организационного порядка в ППУ

4.7.1 Важнейшим условием достижения стратегических целей ППУ является безусловное выполнение всеми сотрудниками своих должностных обязанностей, соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, требовательность руководителей к подчиненным, безусловное выполнение подчиненными распоряжений, указаний и поставленных руководителями рабочих заданий. Основой исполнительности является организационный порядок в ППУ, когда сотрудники знают и выполняют свои должностные обязанности, зафиксированные в должностных инструкциях, руководители несут ответственность за принятые решения в рамках своей зоны ответственности.

4.7.2 Производственное поведение регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка, этические нормы делового поведения в ППУ регламентируются Антикоррупционным стандартом, должностные обязанности, права и ответственность регламентируются в трудовых договорах, должностных инструкциях, положениях и регламентах ППУ.

4.7.3 Организационный порядок является основой деятельности ППУ, поэтому любые нарушения данного порядка будут рассматриваться как серьезный проступок, подлежащий соответствующему наказанию как экономического, так и административного характера.

5. Заключительные положения

Кадровая политика НАО «Павлодарский педагогический университет» призвана способствовать:

- развитию необходимых на данном этапе управленческих компетенций у проректоров, руководителей подразделений, деканов;
- разработке прозрачных механизмов кадровой ротации ППС и сотрудников.
- логичности, обоснованности и прозрачности инноваций в кадровой политике ППУ;
- полной информированности сотрудников обо всех происходящих в ППУ процессах и изменениях, связанных с состоянием кадрового потенциала;
- разработке регламента принятия решения при возникновении внештатной ситуации по причинам межличностных отношений и (или) коррупционных рисков.