

**«Павлодар педагогикалық
университеті» КЕАҚ
Басқармасының шешімімен
БЕКІТІЛГЕН
(2021 ж. 16 шілдедегі №11 хаттама)**

**2021-2025 жылдарға
«Павлодар педагогикалық университеті»
коммерциялық емес акционерлік қоғамының
КАДРЛЫҚ САЯСАТЫ**

Павлодар қ., 2021 жыл

1. Жалпы ережелер

1.1 «Павлодар педагогикалық университеті» КЕАҚ (бұдан әрі – ППУ) кадрлық саясаты ППУ миссиясы мен стратегиясын ескере отырып, сыртқы ортаның өзгерістеріне жедел әрекет етуге қабілетті, құзіретті және жоғары білікті ұжымын, кадрлық әлеуетін дамытуға және сақтауға бағытталған.

1.2 ППУ кадрлық саясаты Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім саласындағы нормативтік-құқықтық актілеріне, «Павлодар педагогикалық университеті» КЕАҚ Жарғысына және ЖОО стратегиялық мақсаттарына сәйкес әзірленген.

1.3 ППУ кадрлық саясаты Жарғыда, Ұжымдық шартта, Ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелерінде, еңбек шарттарында көрсетілген.

1.4 Кадрлық саясат жыл сайын түзетіледі және ППУ Басқармасының шешімімен бекітіледі.

1.5 Кадрлық саясатқа өзгерістер енгізу басқару жүйесінің, ППУ жұмыс нәтижелерінің, кадрлық құрам мониторингінің нәтижелері бойынша жүзеге асырылады.

1.6 Персоналды басқару бөлімі, университеттің кадрлық саясатын іске асыратын және өзектілендіруді жүзеге асыратын негізгі бөлімшесі болып табылады.

2. Негізгі терминдер

Осы құжатта келесі ұғымдар қолданылады:

кадрлық саясат – персоналмен жұмыс істеу стратегиясы, ол өзінде кадрлық жұмыстың ұйымдастырушылық механизмдерін және нысандар, әдістер, қағидаттар жиынтығын қамтиды;

кадрлар – университет қызметкерлерінің құрамы;

адами капитал – еңбек қызметі процесінде іске асырылатын немесе оның уәжділігінің деңгейіне байланысты қызметкердің танытатын, және компанияға тікелей жатпайтын, жасырын әлеует түрінде бар, қызметкерлердің білім, дағдылар, қабілеттер қоры, психологиялық ерекшеліктері және басқа қасиеттері.

корпоративтік мәдениет – қызметкерлердің тәртіп нормалары және жұмыс стилі, корпоративтік құндылықтарының жиынтығы.

меритократия қағидаты – әлеуметтік шығу тегі мен мүліктік жағдайына карамастан, оның кезінде басшылық орындарға қабілетті және кәсіби дайындалған адамдар орналасатын қағидат.

рекрутинг – «адамгершілік қатынастар» мектебі – менеджмент бағыты, сонымен қатар адами ресурстарды басқару, ол қызметкермен қатынас кезеңдерін қамтиды.

3. ППУ кадрлық саясатының мақсаты мен міндеттері

ППУ кадрлық саясатының мақсаты адами ресурстарды тиімді басқару, талантты қызметкерлерді тарту және ЖОО бәсекелестікке қабілеттілігін қамтамасыз ету үшін басқа қызметкерлер мен профессор-оқытушы құрамның (ОПҚ), ғылыми қызметкерлердің, әкімшілік-басқару персоналының (ӘБП) бос лауазымдарына үміткерлерді іріктеу үшін ішкі кадрлық резервке бағдарлану.

Қойылған мақсатқа жету үшін келесі міндеттер анықталған:

- ППУ құрылымдық бөлімшелерінің кадрлық құрамын оңтайландыру және тұрақтандыру;
- ППУ қызметкерлерін ынталандырудың тиімді жүйесін құру;
- ППУ ұйымдастыру тәртібін құру және қолдау, орындалатын міндеттері үшін қызметкерлердің жауапкершілігін, орындаушылығын нығайту, еңбек және орындау тәртібін күшейту.
- қызметкерлердің біліктілігін арттыру және оқыту жүйесін құру мен дамыту;
- ППУ корпоративтік мәдениетін қалыптастыру және нығайту.

4. ППУ кадрлық саясатын іске асырудың механизмдері және құралдары.

Университеттегі кадрлық саясат саласының қолданыстағы басқару жүйесі университеттің кадрлық әлеуетін арттыруға бағытталған және жоспарлық сипатта болады. ЖОО кадрлар қажеттілігін ескере отырып, ППУ барлық қызметкерлерінің тарифтеу тізімі және штаттық кестесі (жыл сайын қайта қаралады және ППУ басқармасында бекітіледі) университеттің кадрлық жоспарлауының негізгі құжаттары болып табылады.

4.1 Персонал жинау рәсімдері және дифференциацияланған шаралары

Персоналды жинау бос лауазымдарға конкурстық орналасудың қолданыстағы рәсімдері және біліктілік талаптары, талдау, болжау негізінде жүзеге асырылады. Кадрларды іріктеу кезінде ішкі ротация және сырттан персонал жинау дәстүрлі қағидаты қолданылады (республикалық БАҚ және интернет ресурстары, университет сайты арқылы сыртқы ортада бос орындар туралы ресми хабарландыру орналастырылады). Кадрларды жинау рәсімі персоналды басқару бөлімімен жүзеге асырылады.

ППУ барлық қызметкерлерінің рейтингі мен бос лауазымдарға конкурстық орналасуды өткізу рәсімі ішкі және сыртқы нормативтік актілермен регламенттелген.

4.2 Университетке қабылдау кезінде тиімді бейімделу.

Университетке қабылданатын, барлық қызметкерлерді кәсіби бейімдеу еңбек шартына қол қою кезінде, онымен таныстыру, кейін тікелей жұмыс орындарында қолданыстағы қызметкерлердің лауазымдық нұсқаулықтарына және бөлімше туралы ережелеріне, Ішкі еңбек тәртібінің ережелеріне, Сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттармен жүзеге асырылады.

ППУ-да тәлімгерлік институты дәстүрлі қолданылады, ол ЖОО корпоративтік мәдениетінің бөлігі болып табылады.

4.3 Кадрлық резервті қалыптастыру (Talent-management)

Кадрлық резервті қалыптастыру анағұрлым перспективті кадрларын іріктеу, жобалау және оқытудан (талант-менеджменттен) тұрады, ол мынадай жолмен жүзеге асырылады:

- қызметкерлердің біліктілігін арттыру, олар болашақта әртүрлі деңгейдегі басшылар ретінде (ББ басшылары/кафедра меңгерушілері, декандар, вице-декандар, бөлімше басшылары, проректорлар) ұйымның тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз етеді;

- ППУ магистратурасы мен докторантурасында, сонымен қатар Қазақстан және шетелдік жетекші ЖОО-ларда ОПК даярлау.

4.4 Университеттің кадрлық персоналын ынталандыру және уәждемелеу жүйесі

4.4.1 Университет қызметкерлері мен ОПК ынталандыру және уәждемелеу ППУ қызметкерлеріне еңбекақы төлеу, сыйлықақы беру және өзге де сыйақы берудің шарттары, сонымен қатар ППУ әлеуметтік бағдарламаларын іске асыру және әлеуметтік қорғау шараларын жүзеге асыру, «Болашақ» бағдарламасының түлектерін ынталандырудың экономикалық тартымды әдістерін енгізу туралы ережесіне сәйкес жүзеге асырылады.

4.4.2 Персоналды оқыту және біліктілігін арттыру қажеттілігін анықтау мақсатымен персоналдың рейтингі рәсімі ұдайы жүргізіледі (X қосымша), содан басқа заманауи персонал-технологияларды (HR-технологиялар) қолдану практикасын кеңейту жоспарланған. Магистратура және докторантура бағдарламалары бойынша білім алушылардың оқу төлемінен босату немесе оқу төлемін азайту, ППУ оқу төлемі бойынша жеңілдіктерді беру туралы ережемен көзделген.

4.4.3 «Павлодар педагогикалық университеті» КЕАҚ мен мемлекеттің есебінен немесе нысаналы грантта оқитын магистратура/докторантура (PhD) білім алушылары арасындағы Келісімге сәйкес магистрлік диссертацияны қорғаудан кейін – кемінде үш жыл, докторлық диссертацияны қорғаудан кейін – кемінде бес жыл ППУ-да міндетті өтеу көзделген.

4.5 Персоналды оңтайландыру

Персоналды оңтайландыру бекітілген рейтинг рәсіміне сәйкес Персоналды басқару бөлімінің бастығымен өткізілетін, қызметкерлердің функционалдық міндеттерін орындау сапасы мен кәсіби деңгейін бағалау негізінде қызметкерлердің ішкі (университет ішінде қызметкерлердің лауазымдық ауыстырулары), сонымен қатар сыртқы (кәсіби құзіреттіліктер бойынша осы немесе басқа лауазымның талаптарына сәйкессіздігі болған жағдайда) ротациясы жүзеге асырылады. Лауазымның талаптарына кандидаттың білімдері, дағдылары, тәжірибесі, іскерлік және жеке қасиеттері, сонымен қатар ППУ корпоративтік мәдениетіне кандидаттың сәйкестігі туралы қорытынды конкурстық комиссиямен тексеріледі және ППУ Басқарма төрағасы – ректорының назарына хабардар етіледі.

4.5.2 Жұмысқа қабылдау ОПК және ӘБП лауазымдарының біліктілік сипаттамаларына сәйкес жүзеге асырылады.

4.5.3 Лауазымдарды жіктеу:

- ОПК қамтиды: оқытушы, оқытушы-модератор, оқытушы-сарапшы, оқытушы-зерттеуші, қауымдастырылған профессор, профессор, вице-декан, декан;
- ғылыми қызметкерлер қамтиды: БҒҚ, ЖҒҚ, АҒҚ, ҒҚ, КҒҚ;
- ӘБП қамтиды: директор, бастық, басшы, меңгеруші;
- ОТП қамтиды: әдіскер, сарапшы;
- ҚП қамтиды: маман, техник, жұмысшы және басқа.

4.5.4 Атқаратын лауазымына сәйкестігінің негізгі критерийі тиімді қызмет (KPI) және меритократия қағидаты болып табылады. Көрсетілген қағидатпен қоса ППУ кадрлық құрамын оңтайландыру кезінде функционалдық тиімділік қағидаты іске асырылады, оны ұстану бөлімшелердің қажетті және жеткілікті сандық құрамын анықтауға мүмкіндік береді.

4.5.5 ППУ кадрлық құрамын оңтайландыру бойынша ұйымдастыру жұмысының тәртібі:

- орындалатын жұмыстардың көлемі мен функционалдық міндеттерді негізге ала отырып, бөлімшелердің қажетті және жеткілікті сандық құрамын анықтау;

- персонал мониторингінің нәтижелері мен аймақтық еңбек нарығындағы жағдай, ұзақмерзімді перспективадағы мақсаттар жүйесі, ППУ стратегиясы персонал қажеттілігін болжамдау негізі болып табылады.

- Нақты лауазымдарға және жұмыс орындарына біліктілік талаптарын анықтау.

- Кандидаттардың кәсіби құзіреттіліктері мен біліктілік деңгейінің талаптарына, олардың жеке, кәсіби және әлеуметтік маңызы бар қасиеттеріне сәйкес бос лауазымдарға персоналды іздеу және іріктеу жүзеге асырылады.

- Қызметкерлерді іріктеу кезінде кадрлар ротациясының қағидаты қолданылады.

- Конкурс негізінде бос лауазымдарға іріктеу жүргізіледі.

Ескерту: Конкурсан тыс сағаттық төлем немесе қоса атқарушылық шарттарымен тұлғалар қабылданады. "Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы" Қазақстан Республикасы Заңы 11-бабының 1-тармағына сәйкес зейнеткерлік жасқа толған, кәсіби және біліктілік деңгейі жоғары жұмыскермен еңбек шарты оның еңбекке қабілеттілігі ескеріле отырып, шектеусіз жыл сайын ұзартылуы мүмкін.

- Конкурс шарттары құрылымдық бірліктердің басшыларымен келісе отырып қызметкерлердің әр санатына жеке белгіленеді.

- Қызметкерлерді жалдау кезінде сынақ мерзімі белгіленеді, ҚР Еңбек кодексінің талаптары сақталады.

4.5.7 Зейнеткерлік жасқа жеткен, университет қызметкерлерімен және ОПК қоса, ҚР Еңбек кодексінің 52 бабының 1 тармағы 24 тармақшасына сәйкес еңбек шарты бұзылуы немесе университет басшылығының қалауы бойынша бір жылға ұзартылуы мүмкін.

4.6 Корпоративтік мәдениетті қалыптастыру және нығайту.

4.6.1 ППУ Кадрлық саясатты өткізуге қатысты келесі негізгі корпоративтік құндылықтарды басшылыққа алады: меритократия; құрметтеу; адалдық; командалық рух; сенім.

4.6.2 Еңбек ұжымында бірлесушілік және жағымды әлеуметтік-психологиялық ахуалды тәрбиелеу және насихаттау ППУ ішінде, сонымен бірге сыртында да оң беделді қалыптастыруға мүмкіндік береді.

4.7 ППУ ұйымдастыру тәртібін құру және қолдау.

4.7.1 Басшылармен қойылған жұмыс тапсырмаларын және өкімдерін, нұсқауларын бағынышты қызметкерлердің шартсыз орындауы, басшылардың бағыныштыларға талапшылдығы, еңбек және орындаушылық тәртіпті сақтау, өз лауазымдық міндеттерін барлық қызметкерлермен шартсыз орындау, ППУ стратегиялық мақсаттарына жетудің маңызды шарты болып табылады. Орындау негізі басшылар өз жауапкершілігі шеңберінде қабылданған шешімдер үшін жауапты болады, қызметкерлер лауазымдық нұсқаулықтарда бекітілген, өз лауазымдық міндеттерін орындаған және білген кезінде, ППУ ұйымдастыру тәртібі болып табылады.

4.7.2 Өндірістік тәртіп Ішкі еңбек тәртібінің ережелерімен регламенттелген, ППУ іскерлік тәртібінің әдеп нормалары Сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттармен регламенттелген, лауазымдық міндеттер, құқықтар және

жауапкершілік еңбек шарттарында, лауазымдық нұсқаулықтарда, ережелерде және ППУ регламенттерінде регламенттелген.

4.7.3 Ұйымдастыру тәртібі ППУ негізгі қызметі болып табылады, сондықтан осы тәртіптің кез келген бұзылуы экономикалық, сонымен қатар әкімшілік жазалауға тиісті жататын, салмақты теріс қылық болып табылады.

5. Қорытынды ережелер

«Павлодар педагогикалық университеті» КЕАҚ кадрлық саясаты мынадай мүмкіндіктер жасауға бейімделген:

- проректорларда, бөлімшелердің басшыларында, декандарда осы кезеңде қажет күзiреттiлiктердi дамыту;

- ОПҚ және қызметкерлердің кадрлық ротациясының ашықтығы механизмдерін әзірлеу;

- ППУ кадрлық саясатындағы инновациялардың қисындылығы, негiздiлiгi және ашықтығы;

- ППУ кадрлық әлеуеттің жағдайымен байланысты, барлық өзгерістері мен процестері жайлы қызметкерлердің толық хабардар етілуі;

- тұлғааралық қатынастар және (немесе) жемқорлық тәуекелдер себептері бойынша штаттан тыс жағдайлар туындаған кезде шешімдер қабылдау регламентін әзірлеу.