

«Әлкей Марғұлан атындағы
Павлодар педагогикалық



университеті» КеАҚ
Басқармасының шешімімен
БЕЛГІЛЕНГЕН

(2024 жылғы 08 қарашадағы №15
хаттама)

**«Әлкей Марғұлан атындағы Павлодар педагогикалық университеті»
коммерциялық емес акционерлік қоғамының
КАДРЛЫҚ САЯСАТЫ**

Павлодар қ., 2024 жыл

1. Жалпы ережелер

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

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

1.3 Әлкей Марғұлан атындағы ППУ кадрлық саясаты Жарғыда, Ұжымдық шартта, ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелерінде, еңбек шарттарында көрсетілген.

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

1.5 Кадрлық саясатқа өзгерістер енгізу басқару жүйесінің, Әлкей Марғұлан атындағы 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 мынадай 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 қарамастан, 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. Әлкей Марғұлан атындағы ППУ кадрлық саясатының мақсаты мен міндеттері

Әлкей Марғұлан атындағы 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 болып табылады.

Қойылған мақсатқа жету үшін мынадай міндеттер анықталған:

- Әлкей Марғұлан атындағы ППУ құрылымдық бөлімшелерінің кадрлық құрамын оңтайландыру және тұрақтандыру;
- кәсіптік және шығармашылық әлеуетті тиімді пайдалануға жағдай жасай отырып, қысқа мерзімде жаңадан қабылданған қызметкерлердің бейімделуіне жәрдемдесу;
- Әлкей Марғұлан атындағы ППУ қызметкерлерін ынталандырудың тиімді жүйесін құру;
- Әлкей Марғұлан атындағы 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;
- Әлкей Марғұлан атындағы ППУ корпоративтік мәдениетін қалыптастыру және нығайту.

4. Әлкей Марғұлан атындағы ППУ кадрлық саясатын іске асырудың тетіктері және құралдары

Университеттегі кадрлық саясат саласының қолданыстағы басқару жүйесі университеттің кадрлық әлеуетін арттыруға бағытталған және жоспарлық сипатта болады. ЖОО кадрлар қажеттілігін ескере отырып, Әлкей Марғұлан атындағы ППУ барлық қызметкерінің тарифтеу тізімі және штаттық кестесі (жыл сайын қайта қаралады және Әлкей Марғұлан атындағы 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.

Атқарушы органдардың қызметкерлерін жұмысқа қабылдау кезінде комплаенс-қызметімен бірлесіп, атқарушы органының персоналды басқаруға жауапты құрылымдық бөлімшелерінің қызметкерлерімен тәуекел және сигнал ретінде айқындалуы мүмкін сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың ықтимал бұзушылықтары немесе фактілердің мәніне кандидатты кешенді тексеру жүргізіледі.

ОПҚ-ны жұмысқа қабылдау «Әлкей Марғұлан атындағы Павлодар педагогикалық университеті» КеАҚ профессор-оқытушы құрамы лауазымдарына конкурстық орналасу қағидаларына сәйкес конкурстық комиссияның шешімі негізінде жүзеге асырылады.

Құрылымдық бөлімшелер басшыларының бос лауазымдарына орналасуға кандидаттармен әңгімелесуді басқарма төрағасы-ректордың бұйрығымен құрылған және "Әлкей Марғұлан атындағы Павлодар педагогикалық университеті" коммерциялық емес акционерлік қоғамының басшы лауазымдарына (әкімшілік-басқарушылық, оқу-көмекші және қызмет көрсетуші персонал) конкурстық орналасу қағидалары негізінде әрекет ететін конкурстық комиссия жүргізеді.

Арнайы білім беруді және/немесе жұмыс тәжірибесін талап етпейтін позицияларға іріктеу және жұмысқа қабылдау Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне сәйкес жүзеге асырылады.

4.2 Университетке қабылдау кезінде тиімді бейімделу.

Университетке қабылданатын барлық қызметкерді кәсіби бейімдеу еңбек шартына қол қою, онымен таныстыру кезінде, кейін тікелей жұмыс орындарында қолданыстағы қызметкерлердің лауазымдық нұсқаулықтарына және бөлімше туралы ережелеріне, "Әлкей Марғұлан атындағы Павлодар педагогикалық университеті" КеАҚ корпоративтік этика кодексіне, Ішкі еңбек тәртібінің ережелеріне, Сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттарға сәйкес жүзеге асырылады.

Уақыт бойынша бейімделу кезеңінің ұзақтығы егер Тараптардың келісімімен еңбек шартын жасасу кезінде осындай мерзім қызметкерге белгіленсе, сынақ мерзіміне сәйкес келеді. Сынақ мерзімі болмаған жағдайда бейімделу ұзақтығы екі аптадан үш айға дейінгі мерзімді құрайды.

Әлкей Марғұлан атындағы 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, басқарма мүшелері-проректорлар) ұйымның тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз етеді;

- Әлкей Марғұлан атындағы ППУ магистратурасы мен докторантурасында, сонымен қатар Қазақстан және шетелдік жетекші ЖОО-ларда ОПҚ даярлау.

4.4 Университеттің кадрлық персоналын ынталандыру және уәждемелеу жүйесі

4.4.1 Университет қызметкерлері мен ОПҚ ынталандыру және уәждемелеу «Әлкей Марғұлан атындағы Павлодар педагогикалық университеті» КеАҚ қызметкерлеріне еңбекақы төлеу, сыйлықақы беру және өзге де сыйақы берудің шарттары, сонымен қатар Әлкей Марғұлан атындағы 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, содан басқа заманауи персонал-технологияларды (HR-технологиялар) қолдану практикасын кеңейту жоспарланған. Магистратура және докторантура бағдарламалары бойынша білім алушылардың оқу төлемін азайту «Әлкей Марғұлан атындағы Павлодар педагогикалық университеті» КеАҚ-да ақылы негізде білім алушыларға оқу ақысы бойынша жеңілдіктерді беру және әлеуметтік қолдау туралы ережемен көзделген.

4.4.3 Мемлекеттік тапсырыс бойынша оқитын магистратура/докторантура (PhD) білім алушылары магистрлік диссертацияны қорғаудан кейін – кемінде үш жыл, докторантураны (PhD) бітіргеннен кейін – кемінде үш жыл «Әлкей Марғұлан атындағы Павлодар педагогикалық университеті» КеАҚ-да міндетті өтеу көзделген.

4.4.4 Жұмыс берушінің қаражаты есебінен біліктілікті арттыру курсы өткен қызметкер курсы аяқтаған күннен бастап оқыту шартында көрсетілген мерзімді университетте өтеуге міндеттенеді. Егер қызметкер кез келген себеп бойынша белгіленген мерзімді өтемейтін болса, жұмыс берушіге оқу ақысымен байланысты өтелмеген уақытқа пропорционал шығынды өтеуге міндеттенеді.

Жұмыс берушінің бастамасы (мысалы, штаттың қысқаруы, лауазымның жойылуы және т.б.) бойынша еңбек шарты бұзылған жағдайда оқу шығындарын өтеу міндеттемесі қолданылмайды. Мұндай жағдайда жұмыстан шығарылу себебіне қарамастан қызметкерден өтемақы өндірілмейді.

4.5 Персоналды оңтайландыру

4.5.1 Кадр құрамын оңтайландыру қызметкерлердің ішкі ротацияларын жүзеге асыруды, яғни қызметкерлердің университет ішінде лауазымдық орнын ауыстыруды жүзеге асыруды, сонымен қатар сыртқы ротация, яғни өзінің қасиеттері мен кәсіби құзыреттері бойынша қызметкерге нақты жұмыс орнында немесе лауазымда қойылатын талаптарға сәйкес келмейтін қызметкерлерді жұмыстан шығаруды көздейді.

4.5.2 Қызметкерлердің функционалдық міндеттерін орындаудың кәсіби деңгейі мен сапасын бағалау мерзімді аттестаттаудың әзірленген және бекітілген рәсіміне сәйкес жүргізіледі.

Қызметкерлерді аттестаттаудың жалпы міндеті әрбір қызметкердің әлеуетті мүмкіндіктерін іске асыруы үшін жағдай жасау, қызметкерлерде ынта-жігерді ынталандыру, олардың алдына қойылған міндеттерді барынша жақсы орындауға ұмтылу болып табылады. Аттестаттау комиссиясы ЖОО-ның кадр саясатын іске асыруға, сондай-ақ қызметкердің кәсіби құзыреттілігін және атқаратын лауазымына сәйкестігін бағалау үшін жәрдемдеседі.

Аттестаттаудың негізгі қағидаттары ашықтық, алқалылық, жүйелілік болып табылады.

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

4.5.4 Атқаратын лауазымына сәйкестігінің негізгі критерийі тиімді қызмет (KPI) және меритократия қағидаты болып табылады. Көрсетілген қағидатпен қоса Әлкей Марғұлан атындағы ППУ кадрлық құрамын оңтайландыру кезінде

функционалдык тиімділік қағидаты іске асырылады, оны ұстану бөлімшелердің қажетті және жеткілікті сандық құрамын анықтауға мүмкіндік береді.

4.5.5 Әлкей Марғұлан атындағы ППУ кадрлық құрамын оңтайландыру бойынша ұйымдастыру жұмысының тәртібі:

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

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

- Нақты лауазымдарға және жұмыс орындарына біліктілік талаптарын анықтау.

- Кандидаттардың кәсіби күзiреттіліктері 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.

- Конкурсан тыс сағаттық еңбекақы төлеу немесе қоса атқару шарттарымен жұмыс істейтін адамдар қабылданады.

- Мемлекеттік тапсырыс немесе нысаналы даярлық бойынша оқуды аяқтаған магистрлер мен докторлар (PhD) жұмыс өтілі аяқталғанға дейін (3 жыл) Басқарма төрағасы - ректордың бұйрығымен (конкурсан тыс) бос лауазымдарға қабылданады.

- 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. Штатқа қабылдау туралы түпкілікті шешім сынақ мерзімінің нәтижелері бойынша жүргізіледі.

4.6 Корпоративтік мәдениетті қалыптастыру және нығайту.

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

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

4.7 Әлкей Марғұлан атындағы 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, Әлкей Марғұлан атындағы 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, Әлкей Марғұлан атындағы ППУ ұйымдастыру тәртібі болып табылады.

4.7.2 Өндірістік тәртіп Ішкі еңбек тәртібінің ережелерімен регламенттелген, Әлкей Марғұлан атындағы ППУ іскерлік тәртібінің әдеп нормалары Сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттармен регламенттелген, лауазымдық міндеттер, құқықтар және жауапкершілік еңбек шарттарында, лауазымдық нұсқаулықтарда, ережелерде және Әлкей Марғұлан атындағы ППУ регламенттерінде регламенттелген.

4.7.3 Ұйымдастыру тәртібі Әлкей Марғұлан атындағы 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

«Әлкей Марғұлан атындағы Павлодар педагогикалық университеті» КеАҚ кадрлық саясаты мынадай мүмкіндіктер жасауға бейімделген:

- басқарма мүшелері - проректорларда, бөлімшелердің басшыларында, декандарда осы кезеңде қажет құзіреттіліктерді дамыту;

- ОПҚ және қызметкерлердің кадрлық ротациясының ашықтығы тетіктерін әзірлеу;

- Әлкей Марғұлан атындағы ППУ кадрлық саясатындағы инновациялардың қисындылығы, негізділігі және ашықтығы;

- Әлкей Марғұлан атындағы ППУ кадрлық әлеуеттің жағдайымен байланысты барлық өзгеріс пен процестер жайлы қызметкерлердің толық хабардар етілуі;

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