

УТВЕРЖДЕНО

Решением Правления НАО

«Павлодарский

педагогический университет

имени Әлкей Марғұлан»

(протокол № 15 от 08 ноября

2024 года



КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Некоммерческое акционерное общество «Павлодарский педагогический университет имени Әлкей Марғұлан»

г. Павлодар, 2024 год

1. Общие положения

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

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

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

1.4 Кадровая политика корректируется ежегодно и утверждается решением Правления ППУ имени Әлкей Марғұлан.

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

1.6 Основным подразделением университета, осуществляющим актуализацию и реализацию кадровой политики, является отдел управление 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.

2. Цель и задачи кадровой политики ППУ имени Элкей Марғұлан

Целью кадровой политики ППУ имени Элкей Марғұлан 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 имени Элкей Марғұлан;
- содействие адаптации вновь принятых работников в сжатые сроки, тем самым, способствуя эффективному использованию их профессионального и творческого потенциала;
- создание эффективной системы мотивации работников ППУ имени Элкей Марғұлан;
- создание и поддержание организационного порядка в ППУ имени Элкей Марғұлан, укрепление исполнительности, ответственности работников за выполняемые обязанности, укрепление трудовой и исполнительной дисциплины;
- создание и развитие системы обучения и повышения квалификации работников;
- формирование и укрепление корпоративной культуры ППУ имени Элкей Марғұлан.

4. Механизмы и инструменты реализации кадровой политики ППУ Элкей Марғұлан

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 имени Элкей Марғұлан (ежегодно пересматриваются и утверждаются на правлении ППУ имени Элкей Марғұлан) 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.

При приеме на работу сотрудников исполнительных органов проводится комплексная проверка работниками структурных подразделений, ответственных за управление персоналом исполнительных органов кандидата, совместно с Комплаенс службой на предмет наличия возможных нарушений антикоррупционного законодательства или фактов, которые могут быть определены как сигналы и риски.

Прием на работу ППС осуществляется на основании решения Конкурсной комиссии согласно Правилам конкурсного замещения должностей профессорско-преподавательского состава НАО «Павлодарский педагогический университет имени Әлкей Марғұлан».

Собеседование с кандидатами на занятие вакантных должностей руководителей структурных подразделений проводится конкурсной комиссией, созданной приказом Председателя правления - ректора и действующей на основании Правил конкурсного замещения руководящих должностей (административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал) Некоммерческого акционерного общества «Павлодарский педагогический университет имени Әлкей Марғұлан».

Отбор и прием на работу на позиции, не требующие специального образования и/или опыта работы, осуществляется в соответствии с трудовым кодексом Республики Казахстан.

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, Кодексом корпоративной этики НАО «Павлодарский педагогический университет имени Әлкей Марғұлан».

Продолжительность адаптационного периода по времени совпадает со сроком испытания, если таковой при заключении трудового договора соглашением сторон устанавливается работнику. В случае отсутствия испытательного срока, продолжительность адаптации составляет от двух недель до трех месяцев.

В ППУ имени Әлкей Марғұлан 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, Члены правления -

проректоры);

- подготовки ППС как в магистратуре и докторантуре ППУ имени Элкей Марғұлан, 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 оплате труда работников НАО «Павлодарский педагогический университет имени Элкей Марғұлан», а также через совершенствование системы оплаты труда, внедрение экономически привлекательных методов стимулирования выпускников программы «Болашак», осуществление мер социальной защиты и реализацию социальных программ ППУ имени Элкей Марғұлан.

4.4.2 С целью определения потребности персонала в обучении и повышении квалификации регулярно проводятся процедуры рейтинга персонала, помимо этого планируется расширение практики использования современных персонал-технологий (HR-технологий). Положением о социальной поддержке и предоставлении льгот по оплате за обучение обучающимся на платной основе в НАО «Павлодарский педагогический университет имени Элкей Марғұлан» предусмотрено снижение оплаты за обучение обучающимся по программам магистратуры и докторантуры.

4.4.3 Сотрудникам, обучающимся в магистратуре/докторантуре (PhD) по государственному заказу, предусматривается обязательная отработка в ППУ имени Элкей Марғұлан: не менее трех лет — после защиты магистерской диссертации, не менее трех лет — после окончания докторантуры (PhD).

4.4.4 Сотрудник, прошедший курс повышения квалификации за счет средств работодателя, обязуется отработать в университете срок, указанный в договоре на обучение, начиная с даты завершения курса. В случае, если сотрудник не отработает установленный срок по любой причине, он обязуется компенсировать работодателю расходы, связанные с оплатой обучения, пропорционально неотработанному времени.

В случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя (например, по сокращению штата, ликвидации должности и т.д.), обязательства по компенсации затрат на обучение не применяются. В таких случаях компенсация не взыскивается с сотрудника, независимо от причины увольнения.

4.5 Оптимизация персонала

4.5.1 Оптимизация кадрового состава предполагает осуществление ротаций работников как внутренних, то есть осуществление должностных перемещений работников внутри Университета, так и внешних, то есть увольнение работников, не соответствующих по своим качествам и профессиональным компетенциям тем требованиям, которые предъявляются к работнику на конкретном рабочем месте или должности.

4.5.2 Оценка профессионального уровня и качества выполнения функциональных обязанностей работников проводится в соответствии с разработанной и утвержденной процедурой периодических аттестаций.

Общей задачей аттестации работников является создание условий для реализации каждым работником потенциальных возможностей, мотивация в работниках энтузиазма, стремления выполнять поставленные перед ними задачи наилучшим образом. Аттестационная комиссия содействует реализации кадровой политики вуза, а также для оценки профессиональной компетенции работника и соответствия занимаемой должности.

Основными принципами аттестации являются открытость, коллегиальность, системность.

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

4.5.4 Основным критерием соответствия занимаемой должности является принцип меритократии и эффективность деятельности (KPI). При оптимизации кадрового состава ППУ имени Элкей Марғұлан 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 имени Элкей Марғұлан:

- Определить необходимый и достаточный количественный состав подразделений исходя из функциональных задач и объема выполняемых работ.

- Основой прогнозирования потребности в персонале являются стратегия ППУ имени Элкей Марғұлан, 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.

- Вне конкурса принимаются лица, работающие на условиях почасовой оплаты труда или по совместительству.

- Магистры и доктора PhD, завершившие обучение по государственному заказу или целевой подготовке, принимаются на вакантные должности приказом Председателя правления - ректора (вне конкурса) до завершения отработки (3 года).

- С работником, достигшим пенсионного возраста 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. Окончательное решение о приеме в штат производится по результатам испытательного срока.

4.6 Формирование и укрепление корпоративной культуры

4.6.1 ППУ имени Элкей Марғұлан 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 имени Элкей Марғұлан, так и вовне.

4.7 Создание и поддержание организационного порядка в ППУ имени Элкей Марғұлан.

4.7.1 Важнейшим условием достижения стратегических целей ППУ имени Элкей Марғұлан 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 имени Элкей Марғұлан, 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 имени Элкей Марғұлан регламентируются Антикоррупционным стандартом, должностные обязанности, права и ответственность регламентируются в трудовых договорах, должностных инструкциях, положениях и регламентах ППУ имени Элкей Марғұлан.

4.7.3 Организационный порядок является основой деятельности ППУ имени Элкей Марғұлан, 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 имени Элкей Марғұлан» призвана способствовать:

– развитию необходимых на данном этапе управленческих компетенций у Членов правления - проректоров, руководителей

подразделений, деканов;

- разработке прозрачных механизмов кадровой ротации ППС и сотрудников.

- логичности, обоснованности и прозрачности инноваций в кадровой политике ППУ имени Элкей Марғұлан;

- полной информированности сотрудников обо всех происходящих в ППУ имени Элкей Марғұлан процессах и изменениях, связанных с состоянием кадрового потенциала;

- разработке регламента принятия решения при возникновении внештатной ситуации по причинам межличностных отношений и (или) коррупционных рисков.