

## Учреждение «Международный транспортно-гуманитарный университет»



«Утверждаю»

А.Д. Омаров

02 2023 г

### ПОЛОЖЕНИЕ О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ УЧРЕЖДЕНИЯ «Международный транспортно-гуманитарный университет»

#### 1. Общие положения

Настоящее Положение о кадровой политике Учреждения «Международный транспортно-гуманитарный университет» (далее – Положение) разработано на основании положений Конституции Республики Казахстан, Трудового кодекса Республики Казахстан, Закона Республики Казахстан «Об Образовании», Постановлений Правительства Республики Казахстан, Приказа Министра образования и науки Республики Казахстан, «Об утверждении Типовых правил деятельности организаций образования соответствующих типов», иных приказов и нормативных документов Министерства образования и науки Республики Казахстан, Устава Учреждения «Международный транспортно-гуманитарный университет» (далее – МТГУ).

Главной задачей кадровой политики МТГУ является развитие кадрового потенциала МТГУ для создания климата, способствующего повышению качества и эффективности деятельности МТГУ.

Кадровая политика МТГУ регламентирует отношение МТГУ к принципам и направлениям формирования и функционирования системы управления персоналом, определяет основные цели, задачи и механизмы развития кадрового потенциала МТГУ, устанавливает правила подбора, обучения и развития персонала.

*Основной целью кадровой политики МТГУ является своевременное обеспечение деятельности МТГУ персоналом, отвечающим квалификационным требованиям, предъявляемым к образовательной деятельности.*

Другими целями кадровой политики МТГУ являются:

- 1) обеспечение условий реализации предусмотренных трудовым законодательством прав и обязанностей граждан;
- 2) рациональное использование кадрового потенциала;
- 3) формирование и поддержание эффективной работы трудового коллектива.

Основными принципами кадровой политики МТГУ являются:

- развитие человеческих ресурсов и меритократия, включающие в себя рекрутинг, подготовку и повышение квалификации руководящих кадров, педагогических и научных работников МТГУ в порядке, установленном действующим законодательством Республики Казахстан;

- демократизм и гласность принимаемых кадровых решений;

- соответствие качества персонала состоянию и направлению развития МТГУ;

- соответствие индивидуального трудового потенциала работника требованиям, предъявляемым к соответствующей должности;

- соответствие расстановки персонала и его интеграции в соответствии с организационной структурой и возможностями трудового потенциала;

- непрерывность и управляемость процессом развития персонала.

Общий контроль за реализацией кадровой политики МТГУ, ее норм и задач осуществляется руководством МТГУ. Реализацию в МТГУ кадровой политики МТГУ осуществляют в пределах своей компетенции начальник отдела административного управления и кадров и руководители структурных подразделений, а также отдел по работе с персоналом в соответствии с внутренними регламентирующими документами, в том числе, Положением о конкурсном замещении должностей профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников МТГУ, Правилами приема на работу, перевода на другую работу (должность), расторжения и прекращения трудовых отношений с работниками, Положением о повышении квалификации научно-педагогических работников и сотрудников учебных подразделений образовательного учреждения МТГУ, Положениями структурных подразделений МТГУ, должностными инструкциями и др.

Подбор и мотивация кадров, управление их карьерой, оценка качества их работы осуществляются руководителями структурных подразделений МТГУ.

## **2. Основные направления и задачи кадровой политики МТГУ**

*Основными направлениями кадровой политики МТГУ являются:*

- разработка единых принципов стратегического управления и развития персонала;

- осуществление системной, целенаправленной работы по подготовке, подбору кадров, а также создание условий для систематического повышения квалификации работников;

- проведение регулярной и объективной оценки трудового и профессионального потенциала работников;
- усиление мотивации преподавательской, научно-исследовательской работы и стимулирование роста профессионализма кадров через стимулирование оплаты труда.
- формирование кадрового резерва.

*Основными задачами кадровой политики МТГУ являются:*

- разработка нормативных и методических материалов для функционирования всей системы управления кадрами;
- анализ (количественный и качественный) состояния и развития кадрового потенциала МТГУ;
- комплектование МТГУ педагогическими, научными работниками, учебно-вспомогательными кадрами, а также специалистами, рабочими, служащими требуемых профессий, специальностей и квалификаций в соответствии с внешними и внутренними условиями деятельности МТГУ;
- формирование внутренней убежденности у работников МТГУ в социальной значимости преподавательской и научно-исследовательской деятельности;
- создание условий для самореализации, полного раскрытия профессиональных возможностей работников МТГУ;
- представление особо отличившихся работников МТГУ к наградам, поощрениям;
- автоматизация учета, хранения, обработки и анализа данных о кадровом потенциале МТГУ.

### **3. Ответственность руководителей и работников МТГУ**

Руководители всех уровней и работники МТГУ несут персональную ответственность за невыполнение задач, нормативно-правовых актов, планов, комплексных программ по кадровой политике в рамках своих полномочий и должностных инструкций.

### **4. Права и обязанности руководителей всех уровней МТГУ при реализации кадровой политики**

Руководители всех уровней МТГУ обязаны:

- создавать условия для формирования в академическом сообществе корпоративной культуры, ориентированной на развитие образовательных ценностей и норм, побуждающих преподавательский состав и работников к росту профессионализма;
- содействовать формированию внутренней убежденности у сотрудников МТГУ в социальной значимости преподавательской и научно-исследовательской деятельности;
- формировать и регулировать кадровую политику МТГУ в

соответствии с требованиями трудового законодательства и на основе комплексной оценки и системного прогнозирования кадровых ситуаций;

- информировать о состоянии кадрового обеспечения коллектив МТГУ;

- содействовать созданию системы повышения квалификации педагогических и научных кадров МТГУ;

- формировать единый подход к подбору и назначению кадров в соответствии с требованиями действующего законодательства.

Руководители всех уровней МТГУ имеют право:

- вносить предложения по разработке нормативно-правовой базы кадрового развития МТГУ;

- принимать участие в организации единого порядка сбора, обработки, обобщения, анализа, накопления и передачи информации, позволяющий осуществлять мониторинг обеспеченности кадровыми ресурсами;

- вносить предложения по введению в действие порядка непрерывного анализа качества преподавательской деятельности, научных исследований, направленных на повышение уровня результативности труда научно-педагогического кадрового состава;

- принимать непосредственное участие в комплектовании кадрового состава МТГУ высококвалифицированными специалистами;

- участвовать в процессе совершенствования и оптимизации штатной структуры МТГУ.

## **5. Права и обязанности работников МТГУ при реализации кадровой политики**

Работники МТГУ имеют право:

- участвовать в разработке программ, планов формирования кадрового обеспечения МТГУ;

- запрашивать и получать нормативные акты и необходимую информацию о кадровом развитии МТГУ;

- проходить повышение квалификации и стажировку для повышения профессионального уровня.

Работники МТГУ обязаны:

- соблюдать нормативно-правовые акты, направленные на достижение целей и задач МТГУ;

- постоянно повышать собственный уровень профессиональной квалификации в соответствии с областью профессиональной деятельности;

- формировать у обучающихся гражданскую позицию, включающую в том числе антикоррупционное воспитание, запрет на пропаганду идеологии насилия, экстремизма и терроризма.

Работникам МТГУ запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к

принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Республики Казахстан.

#### **6. Право на занятие педагогической деятельностью**

Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном законом порядке.

**Начальник отдела  
по работе с персоналом**



**А.Абуова**