

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Кадровая политика		КП-01-2023
Утверждено 01.09.2023 г.	Издание №2	стр. 1 из 13

«УТВЕРЖДАЮ»
Председатель Правления – Ректор
А. Сакенов
 « 01 » « 09 » 2023 г.



КП-01-2023
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Туркестан, 2023

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Кадровая политика		КП-01-2023
Утверждено 01.09.2023 г.	Издание №2	стр. 2 из 13

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

РАЗРАБОТАНО:

Руководитель
Административного отдела



К. Тубеков
«01» 09 2023 г.

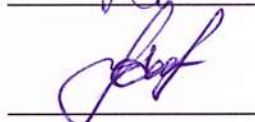
СОГЛАСОВАНО:

Вице-ректор по академической и научной деятельности



К. Адилова
«01» 09 2023 г.

Руководитель Аппарата



Е. Зиябеков
«01» 09 2023 г.

Руководитель Антиторрупционной комплаенс-службы



Б. Мырзахметов
«01» 09 2023 г.

Руководитель Отдела обеспечения качества



А. Ермухамедова
«01» 09 2023 г.

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Кадровая политика		КП-01-2023
Утверждено 01.09.2023 г.	Издание №2	стр. 3 из 13

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Кадровая политика НАО «Международный университет туризма и гостеприимства» (далее – Университет) разработана в соответствии с нормативными документами:

- Конституция Республики Казахстан;
- Трудовой кодекс Республики Казахстан;
- Закон Республики Казахстан «О занятости населения»;
- Закон Республики Казахстан «О языках в Республике Казахстан»;
- Закон Республики Казахстан «Об образовании»;
- Закон Республики Казахстан «О противодействии коррупции»;
- Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих;

– Типовые положения деятельности организаций образования, реализующих образовательные программы высшего и (или) послевузовского образования;

1.2 Кадровая политика определяет Политику в области управления человеческими ресурсами.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

2.1 Целью Кадровой политики является удовлетворение потребностей Университета в кадровых ресурсах, обеспечивающих эффективное решение задач, возложенных на Университет.

2.2 Основные приоритетные задачи по реализации Кадровой политики:


- обеспечение развития комплексной системы кадрового планирования с учетом потребностей Университета, рационального и эффективного их использования;
- координация работы по повышению квалификации работников и развитию их деловой карьеры;
- обеспечение правовой и социальной защиты сотрудников Университета;
- стимулирование труда работников;
- обеспечение благоприятного социально-психологического климата;
- автоматизация кадрового делопроизводства.

2.3 Достижение целей и задач Кадровой политики обеспечивается постоянным совершенствованием механизмов ее реализации, прежде всего, нормативно-правового, методического, информационного, финансового и материально-технического. Формирование Кадровой политики начинается с выявления возможностей в сфере управления и усиления потенциальных направлений работы с персоналом. Кадровая политика в Университете реализуется на основе ряда принципов.

3. ПРИНЦИП ЗАКОННОСТИ

3.1 Принцип законности:

- знание руководящего состава Университета норм административного, трудового, гражданского, уголовного и других отраслей права в объеме занимаемой должности и их правильное применение;
- неукоснительное соблюдение правовых требований и процедур в решении кадровых вопросов;
- соблюдение прав работников при приеме на работу и в ходе профессиональной деятельности предусматривается.

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Кадровая политика		КП-01-2023
Утверждено 01.09.2023 г.	Издание №2	стр. 4 из 13

4. ПРИНЦИП МЕРИОКРАТИИ

4.1 Принцип меритократии:

- выдвижение работников Университета с учетом их профессиональной компетентности и личных заслуг сотрудников;
- объективный подход руководства Университета к определению уровня профессионализма и компетентности сотрудников при подборе и расстановке кадров;
- активное использование кадровых технологий оценки персонала – конкурсов, аттестации, квалификационных экзаменов.

5. ПРИНЦИП ПРЕЕМСТВЕННОСТИ

5.1 Принцип преемственности кадров:

- кадровая стабильность и сохранение опытных кадров в интересах деятельности Университета;
- взвешенный и объективный подход руководства Университета к вопросам приема и увольнения сотрудников;
- поддержание в трудовом коллективе сочетания опытных сотрудников с молодыми кадрами;
- периодическое обновление, привлечение к должностям управленцев новой формации.

6. ПРИНЦИП ГЛАСНОСТИ

6.1 Принцип гласности:

- максимально возможная открытость по вопросам кадровой службы Университета;
- проведение открытых конкурсов на занятие вакантных должностей в Университете в соответствии с внутренними нормативными документами;
- периодическая аттестация работников;
- оперативность, справедливость и гласность в принятии решений о поощрениях и взысканиях.

7. ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УНИВЕРСИТЕТА

7.1 Управление Университетом осуществляется в соответствии с законодательством РК на основе сочетания единоначалия и коллегиальности. Для эффективного управления и обеспечения качества образования определены ответственность и полномочия на всех уровнях управления Университетом.

7.2 Коллегиальный выборный представительный орган управления высшим учебным заведением Ученый совет. Деятельность Ученого совета основывается на гласности и коллективном обсуждении вопросов, входящих в его компетенцию.

7.3 В соответствии с Уставом Университета непосредственное руководство Университетом осуществляет Председатель Правления-Ректор.

7.4 По направлениям деятельности полномочия Управления делегированы вице-реktorам (Вице-ректору по академической и научной деятельности, Вице-ректору по стратегическому развитию и цифровизации, Вице-ректору по социальному развитию и международному сотрудничеству).

7.5 В соответствии с Уставом Университета разрабатывается его Штатная структура, определяется, утверждается Штатный состав и Штатная численность. Должностной и численный

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Кадровая политика		КП-01-2023
Утверждено 01.09.2023 г.	Издание №2	стр. 5 из 13

состав Университета с указанием Фонда заработной платы утверждается в штатном расписании и утверждается Председателем Правления–Ректором.

8. РЕГЛАМЕНТАЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

8.1 В Университете действуют следующие внутренние нормативные документы, регламентирующие кадровую политику:

- квалификационные характеристики должностей работников Университета;
- процедура «Повышение квалификации работников Университета»;
- Положение о кадровом резерве для замещения руководящих должностей;
- Положение об оплате труда, установлении доплат и надбавок, премировании и оказании материальной помощи работникам;
- Положение о ППС, директорах школ;
- Положение о порядке и условиях предоставления творческих отпусков преподавателям ВУЗа;
- Положение о мерах поощрения профессорско-преподавательского состава, сотрудников и обучающихся Университета по результатам публикаций в научных изданиях;
- Положение о порядке возмещения затрат на привлечение и приглашение иностранных специалистов;
- Положение о Дисциплинарной комиссии;
- Инструкция по составлению положений о структурном подразделении и должностных обязанностей работников;
- Должностная инструкция;
- Кодекс чести, этики и поведения сотрудников.

9. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

9.1 Стратегия поиска и приема сотрудников на штатные вакансии соответствует принципам гласности и равенства, что обеспечивается конкурсной основой замещения вакантных должностей профессорско-преподавательского состава и работников, наличием трудовых договоров, оценкой исполнения трудовых обязанностей в течение испытательного срока (Положение о порядке подбора, приема, адаптации, перевода персонала, конкурсного замещения и увольнения работников).

9.2 Подбор и формирование административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала и инженерно-технического персонала производится за счет собственных кадров, а также за счет привлечения новых сотрудников со стороны. При этом поиск осуществляется как из поступивших в Административный отдел резюме, так и по заявкам, размещенным в установленном законодательством порядке на рекрутинговых интернет-порталах, по заявкам уполномоченного органа по труду www.enbek.kz.

9.3 Требования к компетентности ППС определены в должностных инструкциях, разработанных на основании «Квалификационных характеристик должностей работников Университета». Во всех случаях назначения сотрудников на должности основным критерием выбора кандидата является учет результативности предыдущей работы, позволяющий с уверенностью предположить эффективность и успешность его работы на новой должности.

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Кадровая политика		КП-01-2023
Утверждено 01.09.2023 г.	Издание №2	стр. 6 из 13

10. ОЦЕНКА И АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

10.1 Аттестация персонала предполагает оценку соответствия уровня труда, качеств и потенциала личности требованиям выполняемой деятельности.

10.2 Результаты оценки эффективности работы сотрудника являются основанием для повышения размера оплаты, установления стимулирующих выплат, карьерного продвижения, зачисления в кадровый резерв, определения потребности в обучении, а также могут служить основанием для перевода на другую должность и расторжения трудового договора.

11. РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕРСОНАЛА

11.1 Кадровая политика в Университете должна обеспечивать связь целей повышения квалификации и соответствующих программ обучения с задачами развития конкретных направлений деятельности Университета.

11.2 Повышение квалификации сотрудников Университета осуществляется согласно Планам структурных подразделений, утверждаемых ежегодно, путем сочетания самообразования, обучения в Университете и других высших учебных заведениях в рамках специально создаваемых Программ и курсов, прохождения стажировок в профильных организациях в РК и за рубежом, участия в работе семинаров.

11.3 Повышение квалификации работников Университета проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет.

12. МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

12.1 Процесс мотивации персонала направлен на стимулирование и поощрение работников, повышение эффективности их деятельности, удовлетворенности трудом, раскрытие потенциала, улучшение социального климата, усиление приверженности корпоративным ценностям.

12.2 Высокая результативность профессиональной и общественной деятельности сотрудников Университета поощряется:

- денежным вознаграждением в зависимости от результатов деятельности каждого работника и его личного вклада в достижение целей Университета в соответствии с «Положением о профессорско-преподавательском составе Университета, директорах школ»;
- денежным поощрением работников за надлежащее выполнение должностных обязанностей, оказанием им материальной помощи в соответствии с «Положением об оплате труда, установлении доплат и надбавок, премировании и оказании материальной помощи работникам Университета»;
- поощрением профессорско-преподавательского состава и сотрудников Университета по результатам публикаций в научных изданиях в соответствии с «Положением о мерах поощрения профессорско-преподавательского состава, сотрудников и обучающихся Университета»;
- доплатой за ведение занятий в полиязычных группах;
- доплатой выпускникам программы «Болашак»;
- помимо оплаты труда работников для стимулирования стремления к повышению эффективности используются следующие виды нематериальных стимулов:
 - публичное признание результатов труда работников в виде благодарности, присвоение звания «Лучший»;
 - награждения: статусные знаки отличия, грамоты, дипломы;

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Кадровая политика		КП-01-2023
Утверждено 01.09.2023 г.	Издание №2	стр. 7 из 13

- изменение статуса сотрудника-повышение по службе;
- обучение - стажировка, семинары, тренинги, предоставляемые сотруднику;
- дополнительные льготы.
- для повышения эффективности работы сотрудников используются следующие инструменты кадровой политики:
 - кадровое планирование (анализ штатного расписания и расстановка кадров);
 - текущая кадровая работа;
 - руководство персоналом;
 - мероприятия по его развитию, повышению квалификации;
 - мероприятия по социальной поддержке персонала;
 - вознаграждение и мотивация.

13. РЕАЛИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

13.1 Реализация кадровой политики:

- актуализация и разработка основных документов, определяющих организацию работы с человеческими ресурсами и направленных на повышение профессионального уровня работников, усиление мотивации и социальных гарантий, улучшение условий труда;
- формирование кадрового потенциала организации, отвечающей по своим количественным и качественным параметрам, профессионально-квалификационной и возрастной структуре, результативности и конкурентоспособности, перспективным потребностям Университета.

14. ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

14.1 Основными результатами кадровой политики должны стать:

- наличие в Университете четкой Стратегии, прозрачной и понятной для всех сотрудников;
- раннее выявление проблемных зон в области управления человеческими ресурсами;
- оперативное реагирование на изменения конкурентной среды;
- увеличение ежегодного притока молодых специалистов;
- создание кадрового резерва;
- создание действенной системы мотивации труда для работников;
- совершенствование системы адаптации вновь принятых на работу специалистов;
- внедрение эффективной системы аттестации ППС и сотрудников;
- совершенствование эффективной системы профессионального обучения.

15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1 Положения Кадровой политики Университета обязательны для всех работников, при этом высшее Руководство ВУЗа, руководители структурных подразделений, Административный отдел предпринимают все необходимые действия для их реализации.

