

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»
Кадр саясаты	КС-05-01	
Бекітілген 19.01.2026 ж.	Басылым №3	10 беттің 1-сі

«БЕКІТЕМІН»
Басқарма төрағасы – Ректор м.а.
Б.К. Мырзаев
2026 ж.



КС-05-01
КАДР СЯСАТЫ

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»
Кадр саясаты		КС-05-01
Бекітілген 19.01.2026 ж.	Басылым №3	10 беттің 2-сі

КЕЛІСУ ПАРАҒЫ

ӘЗІРЛЕНГЕН:

Әкімшілік бөлімінің басшысы



Қ.Ж.Тубеков
«20» 01 2026 ж.

КЕЛІСІЛГЕН:

Академиялық және ғылыми істер жөніндегі вице-ректор



Л.И.Шалабаева
«20» 01 2026 ж.

Аппарат басшысы



Т.Б.Искаков
«20» 01 2026 ж.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс қызметінің басшысы



Д.Е.Бейсембаева
«20» 01 2026 ж.

Әкімшілік бөлім бас маманы (заңгер)



Е.А.Тасов
«20» 01 2026 ж.

Сапаны қамтамасыз ету бөлімінің басшысы



Ж.А.Сейткулова
«20» 01 2026 ж.

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»
Кадр саясаты		КС-05-01
Бекітілген 19.01.2026 ж.	Басылым №3	10 беттің 3-сі

МАЗМҰНЫ

1	Жалпы ережелер	4
2	Кадр саясатының мақсаты мен міндеттері	4
3	Заңдылық қағидасы	4
4	Меритократия қағидасы	5
5	Сабақтастық қағидасы	5
6	Жариялылық қағидасы	5
7	Қызметкерлер саны және Университеттің ұйымдық құрылымы	5
8	Кадрлық саясатты регламенттеу	6
9	Кадр саясатының негізгі бағыттары	6
10	Персоналды бағалау және аттестаттау	7
11	Персоналдың құзыреттілігін дамыту	7
12	Персоналды ынталандыру	7
13	Кадр саясатын іске асыру	8
14	Кадр саясатының негізгі нәтижелері	8
15	Қорытынды ережелер	8
16	Өзгерістерді тіркеу парағы	9
17	Танысу парағы	10

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»
Кадр саясаты		КС-05-01
Бекітілген 19.01.2026 ж.	Басылым №3	10 беттің 4-сі

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1 «Халықаралық туризм және меймандостық университеті» КЕАҚ-ның (бұдан әрі – Университет) Кадр саясаты төмендегі нормативтік құжаттарға сәйкес әзірленген:

- Қазақстан Республикасы Конституциясы;
- Қазақстан Республикасы Еңбек кодексі;
- Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексі;
- Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасында тілдер туралы» заңы;
- Қазақстан Республикасының «Білім туралы» заңы;
- Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» заңы;
- Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығы;
- Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білімнің білім беру бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдары қызметінің типтік ережелері.

1.2 Кадр саясаты адам ресурстарын басқару саласындағы саясатты айқындайды.

2. КАДР САЯСАТЫНЫҢ МАҚСАТЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ

2.1 Кадрлық саясаттың мақсаты Университетке жүктелген міндеттерді тиімді шешуді қамтамасыз ететін кадрлық ресурстарға Университеттің қажеттіліктерін қанағаттандыру болып табылады.

2.2 Кадр саясатын іске асыру жөніндегі негізгі басым міндеттер:

- Университеттің қажеттіліктерін ескере отырып, кадрларды жоспарлаудың кешенді жүйесін дамытуды, оларды ұтымды және тиімді пайдалануды қамтамасыз ету;
- қызметкерлердің біліктілігін арттыру және олардың іскерлік мансабын дамыту бойынша жұмыстарды үйлестіру;
- Университет қызметкерлерін құқықтық және әлеуметтік қорғауды қамтамасыз ету;
- қызметкерлердің еңбегін ынталандыру;
- қолайлы әлеуметтік-психологиялық климатты қамтамасыз ету;
- кадрлық іс жүргізуді автоматтандыру.

2.3 Кадр саясатының мақсаттары мен міндеттеріне қол жеткізу оны, ең алдымен нормативтік-құқықтық, әдістемелік, ақпараттық, қаржылық және материалдық-техникалық іске асыру механизмдерін үнемі жетілдірумен қамтамасыз етіледі. Кадр саясатын қалыптастыру басқару саласындағы мүмкіндіктерді анықтаудан және персоналмен жұмыстың әлеуетті бағыттарын күшейтуден басталады. Университеттегі кадрлық саясат бірқатар қағидаттар негізінде жүзеге асырылады.

3. ЗАҢДЫЛЫҚ ҚАҒИДАСЫ

3.1 Заңдылық қағидасы:

- Университеттің басшылық құрамының әкімшілік, еңбек, азаматтық, қылмыстық және басқа да құқық салаларының атқарып отырған лауазым көлеміндегі нормаларын білуін және оларды дұрыс қолдануын;
- кадрлық мәселелерді шешуде құқықтық талаптар мен рәсімдерді мүлтіксіз сақтауын;
- жұмысқа қабылдау кезінде және кәсіби қызмет барысында қызметкерлердің құқықтарын сақтауды көздейді.

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»
Кадр саясаты		КС-05-01
Бекітілген 19.01.2026 ж.	Басылым №3	10 беттің 5-сі

4. МЕРИТОКРАТИЯ ҚАҒИДАСЫ

4.1 Меритократия қағидасы:

- Университет қызметкерлерін олардың кәсіби құзыреттілігі мен жеке сіңірген еңбектерін ескере отырып ұсынуды;
- кадрларды іріктеу және орналастыру кезінде қызметкерлердің кәсіби деңгейі мен құзыреттілігін анықтауға Университет басшылығының объективті көзқарасын;
- персоналды бағалаудың кадрлық технологияларын - конкурстарды, аттестацияны, біліктілік емтихандарды белсенді пайдалануды талап етеді.

5. САБАҚТАСТЫҚ ҚАҒИДАСЫ

5.1 Кадрлар сабақтастығы қағидасы:

- кадрлық тұрақтылықты және Университет қызметінің мүддесінде тәжірибелі кадрларды сақтауды;
- қызметкерлерді қабылдау және жұмыстан босату мәселелеріне Университет басшылығының сарапталған және объективті көзқарасын;
- еңбек ұжымында тәжірибелі қызметкерлердің жас кадрлармен үйлесімін қолдауды;
- кезең-кезеңімен жаңартуды, лауазымдарға жаңа формациядағы басқарушыларды тартуды талап етеді.

6. ЖАРИЯЛЫЛЫҚ ҚАҒИДАСЫ

6.1 Жариялылық қағидасы:

- Университеттің кадрлық қызметі мәселелері бойынша барынша ашықтықты;
- ішкі нормативтік құжаттарға сәйкес Университетте бос лауазымдарға орналасуға ашық конкурстар өткізуді;
- қызметкерлерді мерзімді аттестаттауды;
- көтермелеу және жазалау туралы шешімдер қабылдауда жылдамдықты, әділдікті және жариялылықты талап етеді.

7. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР САНЫ ЖӘНЕ УНИВЕРСИТЕТТІҢ ҰЙЫМДЫҚ ҚҰРЫЛЫМЫ

7.1 Университетті басқару ҚР Заңнамасына сәйкес дара басшылық пен алқалылықтың үйлесуі негізінде жүзеге асырылады. Білім беру сапасын тиімді басқару және қамтамасыз ету үшін Университетті басқарудың барлық деңгейлерінде жауапкершілік пен өкілеттіктер анықталған.

7.2 Жоғары оқу орнын басқарудың алқалы сайланбалы өкілді органы – Ғылыми кеңес. Ғылыми кеңестің қызметі оның құзыретіне кіретін мәселелерді жариялылыққа және ұжымдық талқылауға негізделеді.

7.3 Жарғыға сәйкес Университетті тікелей басқаруды Басқарма төрағасы-Ректор жүзеге асырады.

7.4 Қызмет бағыттары бойынша басқарма өкілеттігі вице-ректорларға: Академиялық және ғылыми істер жөніндегі вице-ректорға, Әлеуметтік даму және халықаралық ынтымақтастық жөніндегі вице-ректорға берілді.

7.5 Университеттің ұйымдық құрылымы ректор, вице-ректорлар, алқалы органдар, құрылымдық бөлімдер мен оқытушылар, қызметкерлер мен білім алушылар арасында тік және

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»
Кадр саясаты		КС-05-01
Бекітілген 19.01.2026 ж.	Басылым №3	10 беттің 6-сі

көлденең өзара әрекетті қамтамасыз етуге міндетті. Құрылымның әрбір бөлімі өз функцияларын орындай отырып, Университеттің стратегиялық мақсаттарына жетуге ықпал етеді.

8. КАДРЛЫҚ САЯСАТТЫ РЕГЛАМЕНТТЕУ

8.1 Университетте кадр саясатын регламенттейтін келесі ішкі нормативтік құжаттар бар:

- ТСМ-мен кадр саясатында меритократия қағидаттарын бекіту жөніндегі шекті келісім;
- Университет қызметкерлері лауазымдарының біліктілік сипаттамалары;
- Университет қызметкерлерінің біліктілігін арттыру процедурасы;
- Басшы лауазымдарына орналасу үшін Кадр резерві туралы ереже;
- Қызметкерлерге еңбекақы төлеу, қосымша ақылар мен үстемеақылар белгілеу, сыйлықақы беру және материалдық көмек көрсету туралы ереже;
- ПОҚ, мектеп директорлары туралы ереже;
- Университет оқытушыларына шығармашылық демалыс беру тәртібі мен шарттары туралы ереже;
- Ғылыми басылымдардағы жарияланымдардың нәтижелері бойынша Университеттің оқытушы-профессорлар құрамын, қызметкерлері мен білім алушыларын көтермелеу шаралары туралы ереже;
- Шетел мамандарын тарту және шақыру шығындарын өтеу тәртібі туралы ереже;
- Тәртіптік комиссия туралы ереже;
- Құрылымдық бөлім туралы ережелерді және қызметкерлердің лауазымдық нұсқаулықтарын жасау жөніндегі нұсқаулық;
- Лауазымдық нұсқаулар;
- Қызметкерлердің Ар-намыс, этика және мінез-құлық кодексі.

9. КАДР САЯСАТЫНЫҢ НЕГІЗГІ БАҒЫТТАРЫ

9.1 Қызметкерлерді штаттық бос орындарға іздеу және қабылдау стратегиясы жариялылық және теңдік қағидаттарына сәйкес келеді, бұл профессор-оқытушылық құрамы мен қызметкерлердің бос лауазымдарына орналасудың конкурстық негізімен, еңбек шарттарының болуымен, сынақ мерзімі ішінде еңбек міндеттерін орындауды бағалаумен (персоналды іріктеу, қабылдау, бейімдеу, ауыстыру, қызметкерлерді конкурстық алмастыру және жұмыстан босату тәртібі туралы ереже) қамтамасыз етіледі.

9.2 Әкімшілік-басқару персоналын, оқу-көмекші персоналды және инженерлік-техникалық персоналды іріктеу және қалыптастыру өз кадрларының есебінен, сондай-ақ сырттан жаңа қызметкерлерді тарту есебінен жүргізіледі. Бұл ретте іздеу Әкімшілік бөліміне келіп түскен түйіндемелерден, заңнамада белгіленген тәртіппен рекрутингтік интернет-порталдарда орналастырылған өтінімдерден де, еңбек жөніндегі уәкілетті органның www.enbek.kz сайтынан да жүзеге асырылады.

9.3 ОПК құзыреттілігіне қойылатын талаптар «Университет қызметкерлері лауазымдарының біліктілік сипаттамалары» негізінде әзірленген лауазымдық нұсқаулықтарда анықталады. Қызметкерлерді лауазымға тағайындаудың барлық жағдайларында кандидатты таңдаудың негізгі өлшемі алдыңғы жұмыстың нәтижелілігін ескеру болып табылады, бұл оның жаңа лауазымдағы жұмысының тиімділігі мен сәттілігін сенімді түрде болжауға мүмкіндік береді.

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»
Кадр саясаты		КС-05-01
Бекітілген 19.01.2026 ж.	Басылым №3	10 беттің 7-сі

10. ПЕРСОНАЛДЫ БАҒАЛАУ ЖӘНЕ АТТЕСТАТТАУ

10.1 Персоналды аттестаттау тұлғаның еңбек деңгейінің, жеке қасиеттері мен мүмкіндіктерін орындалатын қызмет талаптарына сәйкестігін бағалауды көздейді.

10.2 Қызметкердің жұмыс тиімділігін бағалау нәтижелері төлемақы мөлшерін арттыру, ынталандыру төлемдерін белгілеу, мансаптық жоғарылату, кадр резервіне қою, оқуға қажеттілікті айқындау үшін негіз болып табылады, сондай-ақ басқа лауазымға ауыстыру және еңбек шартын бұзу үшін негіз бола алады.

11. ПЕРСОНАЛДЫҢ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІН ДАМУ

11.1 Университеттегі кадр саясаты біліктілікті арттыру максаттары мен тиісті оқу бағдарламаларының Университет қызметінің нақты бағыттарын дамыту міндеттерімен байланысын қамтамасыз етуі тиіс.

11.2 Университет қызметкерлерінің біліктілігін арттыру өз бетінше білім алуды, Университетте және басқа да жоғары оқу орындарында арнайы құрылатын бағдарламалар мен курстар шеңберінде оқуды, ҚР-дағы және шетелдегі бейінді ұйымдарда тағылымдамадан өтуді, семинарлар жұмысына қатысуды ұштастыру арқылы жыл сайын бекітілетін Құрылымдық бөлімдердің жоспарларына сәйкес жүзеге асырылады.

11.3 Университет қызметкерлерінің біліктілігін арттыру қажеттілігіне қарай, бірақ кемі үш жылда бір рет жүргізіледі.

12. ПЕРСОНАЛДЫ ЫНТАЛАНДЫРУ

12.1 Персоналды ынталандыру үдерісі қызметкерлерді ынталандыруға және көтермелеуге, олардың қызметінің тиімділігін арттыруға, еңбекке қанағаттануға, әлеуетті ашуға, әлеуметтік ахуалды жақсартуға, корпоративтік құндылықтарды ұстануды күшейтуге бағытталған.

12.2 Университет қызметкерлерінің кәсіби және қоғамдық қызметінің жоғары нәтижелілігі көтермеленеді:

– Университет қызметкерлеріне еңбекақы төлеу, қосымша ақылар мен үстемеақылар белгілеу, сыйлықақы беру және материалдық көмек көрсету туралы ережеге» сәйкес қызметкерлерді лауазымдық міндеттерін тиісінше орындағаны үшін ақшалай көтермелеу, оларға материалдық көмек көрсету;

– «Университеттің профессор-оқытушылық құрамын, қызметкерлері мен білім алушыларын көтермелеу шаралары туралы ережесіне» сәйкес профессор-оқытушылық құрамы мен қызметкерлерін ғылыми басылымдардағы жарияланымдардың нәтижелері бойынша көтермелеу;

– көптілді топтарда сабақ жүргізгені үшін қосымша ақы төлеу.

12.3 Қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеуден басқа тиімділікті арттыруға ұмтылуды ынталандыру үшін материалдық емес ынталандырудың мынадай түрлері пайдаланылады:

– қызметкерлердің еңбек нәтижелерін алғыс түрінде көпшілік алдында тану, «Үздік» атағын беру;

– марапаттаулар: мәртебелік үздік белгілері, грамоталар, дипломдар;

– қызметкер мәртебесінің өзгеруі – қызмет бойынша жоғарылату;

– оқыту;

– қызметкерлерге ұсынылатын тағылымдамалар, семинарлар, тренингтер;

– қосымша жеңілдіктер.

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»
Кадр саясаты	КС-05-01	
Бекітілген 19.01.2026 ж.	Басылым №3	10 беттің 8-сі

Қызметкерлер жұмысының тиімділігін арттыру үшін кадр саясатының мынадай құралдары қолданылады:

- кадрлық жоспарлау (штаттық кестені талдау және кадрларды орналастыру);
- ағымдық кадрлық жұмыс;
- персоналды басқару;
- оны дамыту, біліктілігін арттыру жөніндегі іс-шаралар;
- персоналды әлеуметтік қолдау бойынша іс-шаралар;
- марапаттау және ынталандыру.

13. КАДР САЯСАТЫН ІСКЕ АСЫРУ

13.1 Кадр саясатын іске асыру:

- адами ресурстармен жұмысты ұйымдастыруды айқындайтын және қызметкерлердің кәсіби деңгейін арттыруға, ынталандыру мен әлеуметтік кепілдіктерді күшейтуге, еңбек жағдайларын жақсартуға бағытталған негізгі құжаттарды өзектендіру және әзірлеу;
- өзінің сандық және сапалық параметрлері, кәсіби-біліктілік және жас ерекшелігі құрылымы, нәтижелілігі мен бәсекеге қабілеттілігі, Университеттің перспективалық қажеттіліктері бойынша жауап беретін ұйымның кадрлық әлеуетін қалыптастыру арқылы жүзеге асады.

14. КАДР САЯСАТЫНЫҢ НЕГІЗГІ НӘТИЖЕЛЕРІ

14.1 Кадр саясатының негізгі нәтижелері:

- Университетте барлық қызметкерлер үшін айқын және түсінікті нақты стратегияның болуы;
- адам ресурстарын басқару саласындағы проблемалық аймақтарды ерте анықтау;
- бәсекелі ортаның өзгерістерін жылдам қабылдау;
- жас мамандардың жыл сайынғы ағынының артуы;
- кадр резервін құру;
- қызметкерлер үшін еңбекті ынталандырудың әсерлі жүйесін құру;
- жұмысқа жаңадан қабылданған мамандарды бейімдеу жүйесін жетілдіру;
- ПОҚ және қызметкерлерді аттестаттаудың тиімді жүйесін енгізу;
- кәсіптік оқытудың тиімді жүйесін жетілдіру.

15. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

15.1 Университет Кадр саясатының ережелері барлық қызметкерлер үшін міндетті болып табылады, бұл ретте жоғары оқу орнының жоғары басшылығы, құрылымдық бөлімдердің басшылары, Әкімшілік бөлімі оларды іске асыру үшін барлық қажетті іс-әрекеттерді жасайды.

