

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН



ATYRAU OIL AND  
GAS UNIVERSITY

НАО «АТЫРАУСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НЕФТИ И ГАЗА  
ИМЕНИ САФИ УТЕБАЕВА»

Утверждено

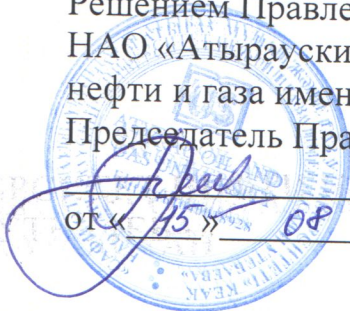
Решением Правления

НАО «Атырауский университет  
нефти и газа имени Сафи Утебаева»

Председатель Правления-ректор

Г.Т.Шакуликова

от « 15 » 08 2022 г. № 1(58)



Положение о кадровой политике  
на 2022 – 2024 годы

Копия	Код	Издание	Разработано		Согласовано	
			дата	подпись	дата	подпись
	П АУНГ - 07-22-А	Первое	Махмұт Н.Ж.		Байдалинова А.С. Нурғалиева Б.Ю. Мусаинова М.С.	
			15.08.22		15.08.22	
					15.08.22	

г. Атырау – 2022 г.

## 1. Общие положения

Данное Положение о Кадровой политике регламентирует отношение НАО «Атырауский университет нефти и газа имени Сафи Утебаева» (далее - Университет) к принципам и направлениям формирования и функционирования системы управления персоналом, определяет основные цели, задачи и механизмы развития кадрового потенциала Университета.

Положение составлено на основе:

- Конституции Республики Казахстан;
- Трудового Кодекса Республики Казахстан;
- Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции»;
- Закона Республики Казахстан «Об образовании»;
- Закона Республики Казахстан «О науке»;
- Закона Республики Казахстан «О языках в Республике Казахстан»
- и других нормативных правовых актах, регулирующих вопросы функционирования и развития образовательной деятельности

**Основные понятия**, используемые в данном Положении, определяются следующим образом:

-*Кадровый потенциал Университета* - штатные работники, имеющие трудовые отношения с Университетом.

-*Кадровая политика* - деятельность администрации, руководителей структурных подразделений по планированию, отбору и созданию кадрового обеспечения университета, формированию кадрового резерва, обучению, оценке работы кадров, обеспечению профессионального и должностного роста, ротации кадров.

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

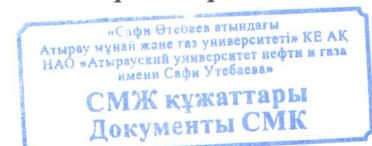
*Основные приоритетные задачи по реализации кадровой политики:*

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

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.

**Принцип законности** предусматривает:





- знание руководящим составом 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.

**Принцип преемственности кадров требует:**

- кадровой стабильности и сохранения опытных кадров в интересах производственной и управленческой деятельности организации;
- взвешенного и объективного подхода руководства Университета к вопросам приема и увольнения персонала;
- поддержание в трудовом коллективе сочетания опытных работников с молодыми кадрами;
- периодического обновления, привлечение к должностям управленцев новой формации.

**Принцип гласности требует:**

- максимально возможной открытости по вопросам кадровой деятельности Университета;
- проведение открытых конкурсов для ППС и НС в Университете на замещение вакантных должностей, в соответствии с внутренними нормативными документами;
- оперативность, справедливость и гласность в принятии решений о поощрениях и взысканиях.

**Численность персонала и организационная структура университета**

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. Коллегиальный выборный представительный орган управления вузом - Ученый совет. Деятельность Ученого совета основывается на гласности и коллективном обсуждении вопросов, входящих в его компетенцию. В соответствии с Уставом непосредственное руководство университетом осуществляет Председатель Правления - ректор. По направлениям деятельности полномочия управления делегированы проректорам: первому проректору, проректорам по академическим вопросам и международному сотрудничеству, по науке и инновациям, по молодежной политике и социальным вопросам.

Организационная структура университета обязана обеспечивать вертикальное и горизонтальное взаимодействие между Председателем Правления-ректором, проректорами, коллегиальными органами, структурными подразделениями и преподавателями, сотрудниками и обучающимися. Каждое подразделение структуры, выполняя свои функции, способствует достижению стратегических целей университета. В соответствии с Уставом Университета разрабатывается его штатная структура, определяется и утверждается штатный состав и штатная численность и утверждается Советом директоров Общества.

**Целью кадровой политики** Университета является полная реализация его Миссии и Стратегии путем мобилизации творческого и профессионального потенциала коллектива и создания условий для личностной самореализации и совершенствования профессионализма всех работников Университета.



## **Основные принципы управления развитием кадрового потенциала Университета:**

-оптимизация структуры управления персоналом;  
-дифференциация механизмов поддержки и мотивации, направленных на формирование оптимальных для стратегии Университета структуры и качества персонала;

-гласность принимаемых кадровых решений.

### **Общее руководство кадровой политикой в Университете осуществляет**

-председатель Правления - ректор.  
-реализацию кадровой политики в Университете координирует руководитель управление человеческими ресурсами. В его компетенцию входят такие вопросы, как анализ и планирование работы с персоналом, формирование эффективной системы кадрового резерва.

-Подбор и мотивация кадров, управление их карьерой, оценка качеством их работы осуществляются руководителями структурных подразделений.

-Планирование повышения квалификации профессорско-преподавательского состава проводит управление человеческими ресурсами совместно со структурными подразделениями Университета.

### **Основные направления и задачи кадровой политики Университета.**

Основными направлениями кадровой политики Университета являются:

- Осуществление системной, целенаправленной работы по подготовке, подбору кадров.

*Цель:* обеспечение полного соблюдения нормативных требований «остепенённости» на всех факультетах, а также создание условий для систематического повышения квалификации ППС, совершенствование и стандартизация процедур, содержания конкурсного отбора и аттестации для усиления их стимулирующего влияния на повышение квалификационного уровня.

*Механизмы:* осуществляется поддержка работников, завершающих работу над научными работами, с учетом взаимодополняющих мер морального и материального стимулирования; при замещении должностей доцентов и профессоров (впервые) должны учитываться перспективы и возможности претендентов получить ученое звание в установленные нормативные сроки.

*Критерий качества* кадрового состава профессорско-преподавательского состава лежит в основе оценки работы руководителей соответствующих структурных подразделений.

## **2. Проведение регулярной и объективной оценки трудового и профессионального потенциала работников.**

*Цель:* формирование высокого уровня заинтересованности работников в реализации миссии Университета, устойчивый рост профессионализма работников всех категорий.

-Усиление мотивации преподавательской, научно-исследовательской работы и стимулирование роста профессионализма кадров через стимулирование оплаты труда.

*Цель:* разработка принципов и создание системы стимулирования,

интегрирующих принципы децентрализованного управления по целям и принципы равной оплаты за равный труд.



**Механизмы:** Увеличение оплаты труда работников должно напрямую зависеть от качественного развития технологий и методов работы; разработка Положения об оплате труда, в котором учитываются приоритеты развития университета и его структурных подразделений.

**Формирование кадрового резерва.**

**Цель:** создание резерва для устойчивого развития кадрового потенциала Университета.

**Механизмы,** организация системной работы по обучению, переподготовке и повышению квалификации молодых перспективных работников, в том числе с использованием обучения в магистратуре и докторантуре.

**Основные задачи кадровой политики:**

- Разработка нормативно-правовой базы по кадровой политике Университета.

- Анализ (количественный и качественный) состояния и развития кадрового потенциала Университета.

-Комплектование Университета профессорско-преподавательскими, учебно-вспомогательными кадрами, а также рабочими, служащими требуемых профессий, специальностей и квалификаций в соответствии с внешними и внутренними условиями деятельности Университета.

-Формирование внутренней убежденности у работников Университета в социальной значимости преподавательской и научно-исследовательской деятельности.

-Создание условий для самореализации, полного раскрытия профессиональных возможностей работников Университета.

-Представление особо отличившихся работников Университета к наградам, поощрениям.

-Внедрение методов управления кадровым потенциалом с использованием информационных технологий и автоматизированных систем.

**3. Критерии оценивания реализации направлений кадровой политики:**

Оценивание реализации направлений кадрового развития и кадровой политики осуществляется по двум факторам:

-эффективность влияния кадрового развития и кадровой политики на достижение стратегических целей Университета;

-качественное выполнение ответственными исполнителями задач при реализации направлений кадровой политики.

**Критерии оценки:**

-стабильность коллектива (баланс и динамика принятых - уволенных работников, динамика возрастных характеристик работников);

-устойчивый рост количества специалистов высшей квалификации, имеющих ученые степени и звания;

-удовлетворенность сотрудников Университета профессиональной деятельностью;

-принятие и соблюдение норм корпоративной политики работниками Университета.

**Ответственность руководителей и работников Университета.**

Руководители всех уровней и работники Университета несут персональную ответственность за невыполнение задач, нормативных правовых актов, планов, комплексных программ по кадровой политике.



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

Руководители всех уровней Университета обязаны:

-создавать условия для ориентированности на развитие образовательных ценностей и норм, побуждающих преподавательский состав и работников к росту профессионализма;

-содействовать формированию внутренней убежденности у сотрудников Университета в социальной значимости преподавательской и научно-исследовательской деятельности;

-формировать и регулировать кадровую политику Университета в соответствии с требованиями трудового законодательства и на основе комплексной оценки и системного прогнозирования кадровых ситуаций;

-информировать о состоянии кадрового обеспечения коллектив Университета;

-содействовать созданию системы повышения квалификации профессорско-преподавательского состава Университета.

**Руководители всех уровней Университета имеют право:**

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

-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 Университета высококвалифицированными специалистами путем введения в действие организационных схем и технологий аттестации кадрового состава по результатам деятельности;

-участвовать в процессе совершенствования и оптимизации штатной структуры Университета.

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

Работники Университета имеют право:

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

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

-проходить повышение квалификации и стажировку для повышения профессионального уровня.

-Работники Университета обязаны:

-соблюдать нормативные правовые акты и Положения системы кадрового обеспечения Университета, направленные на достижение Целей и Миссии Университета;

-постоянно повышать собственный уровень профессиональной квалификации в соответствии с областью профессиональной деятельности, а также вовлекать в эту работу обучающихся в Университете.

### ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение Кадровой политики НАО «Атырауский университет нефти и газа имени Сафи Утебаева» на 2022-2024 годы. обязательны для всех работников Университета, при этом высшее руководство университета, руководители структурных подразделений, УЧР предпримут все необходимые действия для их реализации.

