

«Ахмет Байтұрсынұлы  
атындағы Қостанай  
өңірлік университеті»  
ҚЕАҚ



Бекітемін  
Басқарма Төрағасы -  
Ректор

С.Куанышбаев  
2024 ж.

## ЕРЕЖЕ

---

## КАДРЛЫҚ САЯСАТ

Е 004 - 2024

Қостанай

**Кіріспе**

**1** Персоналдарды басқару бөлімімен **ӘЗІРЛЕНДІ**

**2** Персоналдарды басқару бөлімімен **ЕНГІЗІЛДІ**

**3** Басқарма шешімінің 2024 жылғы 15 ақпандағы № 01 хаттамасымен **БЕКІТІЛДІ ЖӘНЕ ҚОЛДАНЫСТАҒЫ ЕНГІЗІЛДІ**

**4 ӘЗІРЛЕУШІ:**

Е.Исакаев - Басқарма мүшесі – академиялық мәселелер жөніндегі проректор, биология ғылымының кандидаты.

Е.Книга – Персоналдарды басқару бөлімінің бастығы

**5 САРАПШЫ:**

Ж.Жарлыгасов – Басқарма мүшесі- зерттеу, инновация және цифрландыру мәселелері жөніндегі проректор, ауыл шаруашылық ғылымдарының кандидаты;

А.Айдналиева – құқықтық қамтамасыз ету және мем.сатып алу бөлімінің бастығы

**6 ТЕКСЕРУ МЕРЗІМДІЛІГІ**

3 жыл

**7 ӨЗГЕРІС ЕНГІЗІЛДІ:** Е 194-2020. Ереже. Кадрлық саясат.

Осы Ережені «Ахмет Байтұрсынұлы атындағы Қостанай өңірлік университеті» КЕАҚ ректорының рұқсатынсыз толық немесе ішінара көшіруге, көшіруге және таратуға болмайды.

**МАЗМҰНЫ**

|    |                                                                                                                 |    |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1  | Қолдану саласы.....                                                                                             | 4  |
| 2  | Нормативтік сілтемелер.....                                                                                     | 4  |
| 3  | Анықтамалар.....                                                                                                | 4  |
| 4  | Белгілер мен қысартулар.....                                                                                    | 5  |
| 5  | Жауапкершілік пен билік .....                                                                                   | 5  |
| 6  | Жалпы ережелер.....                                                                                             | 5  |
| 7  | Кадрлық қамтамасыз ету жүйесімен шешілетін негізгі мақсаттар мен міндеттер                                      | 6  |
| 8  | Кадрлық қамтамасыз ету жүйесі.....                                                                              | 7  |
| 9  | Кадрлық резервті қалыптастыру және даярлау.....                                                                 | 7  |
| 10 | Кадр саясатын жүзеге асыру барысындағы университет қызметкерлерінің құқығы мен міндеттері.....                  | 8  |
| 11 | Кадр саясатын жүзеге асыру барысында университеттің барлық деңгейдегі жетекшілерінің құқығы мен міндеттері..... | 9  |
| 12 | Университет жетекшілері мен қызметкерлерінің жауапкершілігі мен құқықтары.....                                  | 10 |
| 13 | Кадр саясатының бағыттарын жүзеге асыру бағасының критериялары.....                                             | 10 |
| 14 | Келісу, сақтау және тарату .....                                                                                | 10 |

## **1 тарау. Қолдану саласы**

1. Осы Ереже (бұдан әрі – Ереже) «Ахмет Байтұрсынұлы атындағы Қостанай өңірлік университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамының (бұдан әрі – Ахмет Байтұрсынұлы атындағы ҚӨУ) кадр саясатын қалыптастыру қағидаттарын, іс-қимыл бағдарламасы, оны жүзеге асырудың әдістері мен құралдарының жиынтығын, сондай-ақ кадр саясатын басқару және оның орындалуын бақылау жүйесін айқындайды. Осы Ережені Ахмет Байтұрсынұлы атындағы ҚӨУ барлық құрылымдық бөлімшелері қолданады.

## **2 тарау. Нормативтік сілтемелер**

2. Осы Ережеде мынадай нормативтік құжаттарға сілтемелер пайдаланылады:

- 1) Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V Еңбек кодексі;
- 2) «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» Қазақстан Республикасының 2020 жылғы 7 шілдедегі № 360-VI Кодексі;
- 3) Қазақстан Республикасының 1994 жылғы 27 желтоқсандағы № 269-XII Азаматтық кодексі;
- 4) «Білім туралы» Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі № 319-III Заңы;
- 5) 2023 жылғы 3 қазанынан өзгертілуімен «Ахмет Байтұрсынұлы атындағы Қостанай өңірлік университеті» КЕАҚ жарғысы Қазақстан Республикасы Қаржы министрлігі Мемлекеттік мүлік және жекешелендіру комитеті төрағасының 2020 жылғы 05 маусымдағы бұйрығымен бекітілген;
- 6) ҚП 082-2022 Құжаттау процедурасы. Құжаттаманы басқару.

## **3 тарау. Анықтама**

3. Осы Ережеде мынадай ұғымдар пайдаланылады:

- 1) Кадр саясаты – университеттің стратегиялық саясатының құрамдас бөлігі, оның ішінде адам ресурстарын университеттің мақсаттары мен миссиясына сәйкес келтіруге мүмкіндік беретін нормалар мен ережелер жүйесі.

Университеттің кадрлық ресурсы – университетпен еңбек қарым-қатынасы бар штаттық қызметкерлер мен мамандар. Кадр жұмысы – университет кадрларын жоспарлау, іріктеу және құру, кадрлық резервті қалыптастыру, оқыту, кадрлардың жұмысын бағалау, кәсіби және лауазымдық өсуді қамтамасыз ету, кадрларды ротациялау және оларды әлеуметтік қорғау бойынша әкімшіліктің, құрылымдық бөлімшелер басшыларының қызметі.

2) Кадрлық резерв – университеттің кадрлық құрамын одан әрі дамыту және кадрлармен қамтамасыз ету үшін докторанттар, жас ғалымдар, магистрлер, қызметкерлер арасынан келешегі зор тұлғалар шеңбері.

3) Лауазымдық нұсқаулық қызметкердің еңбек міндеттерін орындау кезіндегі негізгі міндеттерін, талаптарын, құқықтары мен міндеттерін нақты айқындайтын құжат болып табылады. Лауазымдық нұсқаулықтарды әзірлеудің негізі Бірыңғай біліктілік анықтамалығы болып табылады. Лауазымдық нұсқаулықтарды оның тікелей бағыныштылары үшін бөлім басшысы әзірлейді және ректор бекітеді. Бірінші данасы персоналды басқару бөлімінде, екіншісі – құрылымдық бөлімшеде, танысқандығын растайтын қолдарымен сақталады.

#### **4 тарау. Белгілер мен қысқартулар**

4. Осы Ережеде мынадай белгілер мен қысқартулар пайдаланылады:

1) Ахмет Байтұрсынұлы атындағы ҚӨУ немесе Университет – «Ахмет Байтұрсынұлы атындағы Қостанай өңірлік университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы;

2) ҚР ЕК – Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі;

3) ҚР – Қазақстан Республикасы;

4) ПОҚ – профессорлық-оқытушылық құрам;

5) ҚҚБ – құжаттамалық қамтамасыз ету бөлімі.

#### **5 тарау. Жауапкершілік және билік**

5. Осы Ережені Ахмет Байтұрсынұлы атындағы ҚӨУ ректоры бекітеді.

6. Енгізу және жаңарту үшін жауапкершілік проректорларға және кадрлармен жұмыс бөлімінің басшысына жүктеледі.

7. Осы Ереженің нақты талаптарын орындау және түпкілікті нәтижелердің сапасы бойынша іс-шараларды ұйымдастыру және үйлестіру жауапкершілігі Университет қызметінің әрбір нақты кезеңін жүзеге асыруға қатысушылар болып табылатын құрылымдық бөлімшелердің басшыларына жүктеледі.

#### **6 тарау. Жалпы ережелер**

8. Университеттің кадр саясаты Қазақстан Республикасы Конституциясының, Қазақстан Республикасының заңдарының, оның ішінде еңбек заңнамасының, жоғары білім саласындағы халықаралық құқықтың нормаларын қатаң сақтау қағидаттарына, қолданыстағы нормативтік құқықтық актілерге негізделген. университетінің негізі.

9. Кадрлық қамтамасыз ету жүйесіне кадр саясатын қамтамасыз ететін және оның жүзеге асырылуын бақылайтын құрылымдық бөлімшелер, сондай-ақ Университет үшін жоғары білікті кадрларды даярлау, профессорлық-оқытушылық құрам мен барлық деңгейдегі қызметкерлердің біліктілігін арттыру жөніндегі шаралар кешені кіреді.

## **7 тарау. Кадрлық қамтамасыз ету жүйесімен шешілетін негізгі мақсаттар мен міндеттері**

10. Ахмет Байтұрсынұлы атындағы ҚӨУ кадр саясатының мақсаты университеттің алға қойған мақсаттарына жету және миссиясын орындау үшін қажетті кәсіби деңгейі жоғары университет кадрларын қалыптастыру, дамыту және басқару жүйесін құру болып табылады.

11. Кадрлық саясаттың принциптері:

- 1) кадрлық қызметтің Университеттің миссиясы мен мақсаттарына сәйкестігі;
- 2) педагогтардың аға буынынан жаңа ұрпаққа педагогикалық мәдениетті, кәсіби құзыреттіліктің ғылыми-әдістемелік тәжірибесін берудегі сабақтастық;
- 3) Университет қызметкерлерінің еңбек және кәсіби әлеуетін өсіру және іске асыру үшін тең мүмкіндіктер;
- 4) Қазақстан Республикасының конституциялық, еңбек және әлеуметтік заңнамасының нормаларын сақтау;
- 5) университет қызметкерлерінің кәсіби құзыреттілігін арттыруға кадрлық саясатты бағдарлау;
- 6) персоналды бағалаудағы талаптардың жоғары деңгейі мен объективтілігі;
- 7) Университеттің кадрлық резерві мен кадрларды даярлау процесінің үздіксіздігі мен жүйелілігі;
- 8) университет кадрларының сабақтастығы мен жаңаруы.

12. Университеттің кадр саясатының мақсаттары:

- 1) университеттің ғылыми және ғылыми-педагогикалық кадрларын жаңарту және сапасын арттыру жүйесін дамыту;
- 2) Университеттің кадрлық саясатының нормативтік құқықтық базасын әзірлеу;
- 3) университеттің кадрлық әлеуетінің жай-күйі мен дамуын (сандық және сапалық) талдау;
- 4) кадр резервін қалыптастыру және оны тиімді пайдалануды қамтамасыз ету;
- 5) болжамдарды әзірлеу, Университеттің кадрлық әлеуетіне ағымдағы және болашақтағы қажеттіліктерді анықтау;
- 6) Университетті ғылыми, педагогикалық, оқу-әдістемелік және көмекші кадрлармен, сондай-ақ Университет қызметінің сыртқы және ішкі жағдайларына сәйкес қажетті кәсіптер, мамандықтар мен біліктіліктегі жұмысшылар мен қызметкерлермен қамтамасыз ету;
- 7) университет қызметкерлерін оқу-әдістемелік және ғылыми-зерттеу қызметінің рөлі мен нәтижелері туралы ақпараттандыру;
- 8) университет қызметкерлері арасында педагогикалық және ғылыми-зерттеу қызметінің әлеуметтік маңыздылығына ішкі сенімін қалыптастыру;

9) Университет қызметкерлерінің өзін-өзі жүзеге асыруы және кәсіби мүмкіндіктерін толық ашу үшін жағдай жасау;

10) ерекше көзге түскен университет қызметкерлерін марапаттаулар мен көтермелеулерге ұсыну;

11) Университет қызметкерлерінің кәсіби өсуіне материалдық ынталандыру жасау;

12) жоғары білікті қызметкерлердің (ғылым докторларының) ғылыми және педагогикалық кадрларды даярлау жөніндегі жұмысқа қатысуы;

13) кадр саясатының тұжырымдалған басымдықтары және алынған нәтижелердің қаржылық тиімділігін талдау негізінде кадр саясатын қаржылық қамтамасыз ету.

## **8 тарау. Кадрлық резервті қалыптастыру және даярлау**

13. Кадрлық қамтамасыз ету жүйесі бір-бірімен өзара іс-қимыл жасайтын және осы Ереженің 12-тармағының міндеттерін шешуді қамтамасыз ететін ЖОО-ның құрылымдық бөлімшелеріне негізделеді.

14. Университеттің кадр саясатын құрылымдық бөлімшелер университеттің әрбір басшы және ғылыми-педагогикалық қызметкерінің біліктілігін арттырудың перспективалық жоспарлары негізінде жүзеге асырады.

15. Ұзақ мерзімді жоспарлау (кемінде 5 жыл мерзімге) бөлімшенің жеке құрамын сапа стандарттарына (бітіру, орта жас, оқу, әдістемелік және ғылыми-зерттеу жұмыстарының тиімділігі және т.б.) жеткізу мақсатында жүзеге асырылады. Жас ғылыми-педагогикалық кадрларды дайындау бөлімдері университеттің оқу және ғылыми бөлімдері болып табылады.

16. Кадрларды даярлау және олардың біліктілігін арттыру магистратура, докторантура, қосымша білім беру жүйелері арқылы жүзеге асырылады. Жас ғылыми-педагогикалық кадрларды дайындаудың негізгі бөлімдері университеттің оқу және ғылыми бөлімдері болып табылады.

17. Кадрлық қамтамасыз ету жүйесі жүзеге асыратын және кадр саясаты мәселелерін шешуге бағытталған іс-шараларға мыналар жатады:

1) жоғары білікті кадрларды (дәрігерлер, магистрлер) даярлау;

2) Ахмет Байтұрсынұлы атындағы ҚӨУ басшы қызметкерлерінің (университет ректоры мен проректорлары, институт директорлары (факультет декандары), директордың орынбасарлары (декандары), кафедра меңгерушілері, кафедралар, орталықтар бастықтары, бөлімдер мен қызметтер);

3) Университет оқытушыларының біліктілігін арттыру;

4) ғалымдар мен қызмет көрсету қызметкерлерінің біліктілігін арттыру;

5) ағылшын тілін білетін жоғары білікті кадрларды жұмысқа шақыру (сертификат қажет).

**9 тарау. Кадрлық резервті қалыптастыру және даярлау**

18. Кадрлық резервті қалыптастыру және даярлау барлық құрылымдық бөлімшелердің басшылары жұмысындағы басым бағыттардың бірі болуы тиіс.

19. Басшылық лауазымдарға үміткерлерді іріктеу кезінде олардың кәсіби, жеке және іскерлік қасиеттеріне қатаң талаптар қойыңыз.

20. Кадрлар резервінің жоспарларын басшылық деңгейлері жасайды:

1) ректордың резерві (проректорлардың лауазымдарын қамтиды);

2) проректорлардың резерві (институт директорлары/факультет декандары, қызмет бағыттары бойынша кафедра меңгерушілері);

3) директорлардың/факультет декандарының (кафедра меңгерушілерінің) резерві;

4) құрылымдық бөлімшелер басшыларының (бөлімшелердің қызметкерлері) резерві.

21. Кафедралардағы кадрлық резерв – кафедрада дәріс оқытын оқытушыларды даярлау, ғылыми және ғылыми дәрежелері мен атақтары бар оқытушыларды даярлау, тағылымдамадан өтуші оқытушыларға тәжірибелі оқытушыларды бекіту.

22. Университеттің кадрлық резервімен жұмыс мынадай бағыттарды қамтиды:

1) жоспарлау;

2) іріктеу;

3) қалыптастыру;

4) оқыту.

23. Кадрлық резервті жоспарлау кезінде Университеттегі бос орындарды есепке алу, болашағы бар студенттерді, университет қызметкерлерін және басқа ұйымдарды қолда бар бос орындарға шақыру үшін үнемі іздестіру және мониторинг жүргізу қажет.

24. Кадрлық резервпен жұмыс (басшылық деңгейіне қарамастан) мыналарды қамтиды:

1) университетте (университет, институт, кафедра) болжамды кадрлық өзгерістердің болжамын және жоспарын құру;

2) резервке кандидаттарды алдын ала іріктеу;

3) осы кандидаттардың іскерлік, кәсіби және жеке қасиеттері туралы ақпарат алу;

4) кадрлық резерв құрамын қалыптастыру.

**10 тарау. Кадр саясатын жүзеге асыру барысындағы университет қызметкерлерінің құқығы мен міндеттері**

25. Университет қызметкерлерінің:

1) Университетте кадрлар құрамын қалыптастырудың бағдарламалары мен жоспарларын әзірлеуге қатысу;



2) Университеттің персоналын дамыту мәселелері бойынша нормативтік құқықтық актілерді және қажетті ақпаратты сұрату және алу;

3) кәсіби деңгейін арттыру үшін біліктілікті арттырудан және тағылымдамадан өтуге міндетті.

26. Университет қызметкерлері мыналарға міндетті:

1) Университеттің мақсаттары мен миссияларына қол жеткізуге бағытталған ережелер мен Университет ережелерін сақтауға;

2) өзінің кәсіби біліктілік деңгейін үнемі жетілдіріп отыруға, кәсіптік қызмет саласына сәйкес озық тәжірибені зерделеуге және енгізуге, сондай-ақ осы жұмысқа Университеттің студенттерін, резиденттерін, магистранттарын және докторанттарын тартуға;

3) қызметтік міндеттерді орындауға, белсенді ғылыми, оқу-әдістемелік және тәрбие жұмысын жүргізуге;

4) профессорлық-оқытушылық құрамның арасынан ғылыми дәрежесі жоқ қызметкерлерге PhD дәрежесін алу үшін университетте жұмыс істеген 5 жыл ішінде докторантурада оқу ұсынылады.

27. Докторларға (PhD) докторлық (PhD) диссертациясын қорғағаннан кейін 3 жыл ішінде доцент (доцент) ғылыми атағын алу ұсынылады.

28. Үш тілде білім беруді жүзеге асыру, белсенді түрде оқу және тілді меңгеру деңгейін арттыру (мемлекеттік, орыс және ағылшын).

## **11 тарау. Кадр саясатын жүзеге асыру барысында университеттің барлық деңгейдегі жетекшілердің құқығы мен міндеттері**

29. Міндеттері:

1) еңбек заңнамасының талаптарына сәйкес және кадрлық жағдайды кешенді бағалау мен жүйелі болжау негізінде университеттің кадр саясатын қалыптастыру және реттеу;

2) тиісті құрылымдық бөлімшелердің кадр резервін қалыптастырады және жас мамандарға арналған орындардың квоталарын қамтамасыз етеді (оқытушылық лауазымдарға перспективті студенттерді іріктеу және кадр резервіне енгізу);

3) университеттің ғылыми-педагогикалық кадрларының біліктілігін арттыру жүйесін құруға жәрдемдесу;

4) ынталандыруды ұдайы жетілдіру жөніндегі шаралар жүйесін әзірлейді, жоғары оқу орны қызметкерлерінің педагогикалық, ғылыми-педагогикалық және басқа да санаттарының кәсіби шеберлік деңгейін қолдау мен арттыруды қамтамасыз ету.

30. Университеттің барлық деңгейіндегі басшылар мыналарға құқылы:

1) университеттің кадрлық дамуының нормативтік құқықтық базасын әзірлеу бойынша ұсыныстар енгізу;

2) кадрлармен қамтамасыз ету мониторингін жүзеге асыруға мүмкіндік беретін ақпаратты жинаудың, өңдеудің, қорытындылаудың, талдаудың, жинақтаудың және берудің бірыңғай тәртібін енгізуге;

- 3) университеттің кадрлық әлеуетін арттырудың стратегиялық және операциялық жоспарларын әзірлеу;
- 4) университет қызметкерлерінің кәсіби өсуі үшін материалдық және моральдық ынталандырулар жасауға;
- 5) университеттің штаттық құрылымын жетілдіру.

## **12 тарау. Университет жетекшілері мен қызметкерлерінің жауапкершілігі мен құқықтары**

31. Университеттің барлық деңгейдегі басшылары мен қызметкерлері тапсырмаларды, ережелерді, жоспарларды, кадр саясаты бойынша кешенді бағдарламаларды орындамағаны үшін жеке жауапкершілікте болады.

## **13 тарау. Кадр саясатының бағыттарын жүзеге асыру бағасының критериялары**

32. Кадрларды дамыту және кадр саясаты бағыттарын іске асыруды бағалау екі фактор негізінде жүзеге асырылады:

- 1) университет мақсаттарына қол жеткізуге кадрлық даму мен кадрлық саясаттың ықпалының тиімділігі;
- 2) кадр саясаты бағыттарын іске асыруда жауапты орындаушылардың тапсырмаларды сапалы орындауы.

### **33. Бағалау критерийлері:**

- 1) кадрлық көрсеткіштерді жақсарту;
- 2) педагогикалық кадрларды конкурстық іріктеу нәтижелері;
- 3) ұжымның тұрақтылығы (жұмысқа қабылданған – жұмыстан босатылған қызметкерлердің тепе-теңдігі мен динамикасы, қызметкерлердің жас және гендерлік ерекшеліктерінің динамикасы);
- 4) ғылыми дәрежелері мен атақтары бар жоғары білікті мамандардың санын көбейту;
- 5) университеттің персоналын дамытуға бөлінген қаржы ресурстарын пайдалану тиімділігі;
- 6) Университет қызметкерлерінің кәсіби қызметіне қанағаттануы;
- 7) Университеттегі мотивациялық климаттың сапалық өзгерістері;
- 8) Университет қызметкерлерінің корпоративтік саясат стандарттарын қабылдауы және сақтауы.

## **14 тарау. Келісу, сақтау және тарату**

34. Осы Ережені келісу ғылым, инновация және цифрландыру жөніндегі проректормен, құқықтық қамтамасыз ету және мемлекеттік сатып алу бөлімінің басшысымен, АБК басшысымен жүзеге асырылады және «Келісу парағында» ресімделеді. Келісу парағы құжаттың түпнұсқасымен бірге сақталады.

35. Осы Ереженің жобасын кіріспеде көрсетілген сарапшыларға таратуды әзірлеушілер жүзеге асырады.

36. Осы Ереженің жұмыс даналары Ахмет Байтұрсынұлы атындағы ҚӨУ порталында орналастырылған.