УТВЕРЖДАЮ

Президент НАО «Казахская академия спорта и туризма», профессор

_____ К.К. Закирьянов

« _____ » _____ 20__ г.

Положение

О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ

Разработано		Согласовано		Утверждено
Мырзаева Ш.К.		Нурмуханбетова Д.К.		Решением УС КазАСТ Протокол № 5 от 29.12. 2023 г.
дата	подпись	дата	подпись	**Введено в действие**
25.12.2023		26.12.2023		Приказ № 02П от 03.01.2024 года

Алматы – 2023г

Содержание

1. Общие положения 3
2. Нормативные ссылки 3
3. Термины и определения 3
4. Обозначения и сокращения 4
5. Основные задачи 4
6. Численность персонала и организационная структура 5
7. Основные направления кадровой политики 6
8. Реализация кадровой политики 7
9. Лист ознакомления 7

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение «Кадровая политика» (далее – положение или ПКазАСТ) разработана с **целью** обеспечения сферы жизнедеятельности Академии квалифицированными, активными работниками, способными решать задачи стратегического развития в НАО «Казахская Академия спорта и туризма» (далее – Академия).

1.2. Кадровая политика определяет принципы управления персоналом, отвечающего целям развития Академии и квалификационным требованиям.

1.3. Настоящее положение является внутренним нормативным документом Академии и не подлежит представлению другим сторонам, кроме представителей внешних проверок, а также потребителям - партнерам (по их требованию) с разрешения руководства Академии.

2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

Положение о кадровой политике разработано с учетом требований следующих нормативных документов:

Закон РК от 27.07.2007г., №319-III	Об образовании
Кодекс РК от 23 ноября 2015 года № 414-V	Трудовой Кодекс Республики Казахстан
Устав от 29.05.2021г.	Устав НАО «Казахская академия спорта и туризма»
Стратегия развития от 31.01.2021г.	Стратегия развития НАО «Казахская академия спорта и туризма» на 2021-2025 годы
П КазАСТ 3/44-23	Правила внутреннего трудового распорядка
П КазАСТ 3/42-23	Правила конкурсного замещения должностей профессорско-преподавательского состава и переизбираемых должностей руководящих работников
П КазАСТ 3/48-23	Положение о квалификационных требованиях к должностями профессорско-преподавательского состава и приравненных к ним лиц

3. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В настоящем документе используется следующие понятия:

Кадровая политика	составная часть стратегии развития академии, включающая систему норм и правил, позволяющую привести кадровый потенциал в соответствие с целями и миссией Академии
Кадры	состав работников
Кадровый потенциал	штатные, сотрудники и специалисты, имеющие трудовые отношения с Академией
Кадровый резерв	круг перспективных лиц из числа докторантов, молодых ученых, магистров, сотрудников для дальнейшего кадрового развития и

	кадрового обеспечения академии
Принцип законности	принцип четкой определенности норм права, принцип права.
Принцип меритократии	принцип управления, согласно которому высшие (главные) руководящие должности должны занимать наиболее способные люди, независимо от их социального происхождения и финансового достатка.
Принцип преемственности	принцип принятия и усваивания ранее изученных навыков, процессов и явлений для их совершенствования
Принцип гласности	принцип максимальной открытости в деятельности
Устав	свод правил, регулирующих организацию и порядок деятельности
Организационная структура	это формальная система, которая определяет, как управляются и координируются различные функциональные направления, подразделения
Тарификационный список ППС	это поименный список ППС с указанием должности, тарифной ставки и оклада
Штатное расписание	штатная численность содержащий перечень структурных подразделений, наименование должностей, сведения о количестве штатных единиц
Должностная инструкция	документ, в котором четко определены основные обязанности, требования, права и ответственность работника при осуществлении им должностных обязанностей
Адаптация персонала	процесс ознакомления, приспособления работников к условиям трудовой деятельности
Мотивация	это материальные и нематериальные стимулы со стороны Академии, которые побуждают сотрудников работать эффективнее

4. ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

Академия	НАО «Казахская академия спорта и туризма»
ОУПиД	отдел управления персоналом и делопроизводства
ППС	профессорско-преподавательский состав

5. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ

5.1. Основными задачами кадровой политики Академии, связанными с развитием кадрового потенциала являются:

- развитие системы обновления, улучшения качественного состава научных и научно-педагогических кадров;
- определение квалификационных характеристик должностей, конкурсный отбор ППС;
- планирование развития, профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка кадров;
- повышение эффективности системы мотивации и стимулирования научно-педагогического труда;

- обеспечение социальной поддержки профессорско-преподавательского состава;
- обеспечение конкурентоспособных условий занятости преподавателей и сотрудников;
- научное, методическое, информационное и финансовое обеспечение кадровой политики.

5.2. Кадровая политика Академии базируется на принципах законности, меритократии, преемственности и гласности.

Принцип законности предусматривает:

- знание руководящим составом Академии 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.
- создание в Академии условий труда, обеспечивающих возможность выполнения преподавателями своих профессиональных задач и в максимальной степени содействующих их эффективной деятельности.

Принцип меритократии требует:

- выдвижения работников Академии с учетом их профессиональной компетенции и личных заслуг;
- объективного подхода руководства Академии к определению уровня профессионализма и компетентности работников при подборе и расстановке кадров;
- активного использования кадровых технологий оценки персонала - конкурсов.

Принцип преемственности кадров требует:

- кадровой стабильности и сохранения опытных кадров в интересах академической и управленческой деятельности Академии;
- взвешенного и объективного подхода руководства Академии к вопросам приема и увольнения персонала;
- поддержание в трудовом коллективе сочетания опытных работников и молодых кадров;
- преемственность в передаче педагогической культуры, научно-методического опыта и профессиональной компетентности от старшего поколения преподавателей новому поколению;
- периодического обновления кадров и привлечения к должностям управленцев новой формации.

Принцип гласности требует:

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

6. ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА

Управление Академией осуществляется в соответствии с Законодательством Республики Казахстан на основе сочетания единоначалия и коллегиальности. Для

эффективного управления и обеспечения качества образования определены ответственность и полномочия на всех уровнях.

В соответствии с Уставом непосредственное руководство осуществляет Президент и Ректор Академии.

По направлениям деятельности полномочия управления делегированы проректорам: по учебно-методической работе, по науке и стратегическому развитию, по воспитательной и спортивно-массовой работе.

Организационная структура Академии обязана обеспечивать взаимодействие между ректором, проректорами, структурными подразделениями, кафедрами и сотрудниками. Каждое подразделение структуры, выполняя свои функции, способствует достижению стратегических целей Академии.

Основными документами кадрового планирования в Академии является штатное расписание всех сотрудников и тарификационный список ППС (пересматриваются и утверждаются на Совете директоров Академии) с учетом потребности в кадрах.

7. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

7.1. Основными направлениями кадровой политики Академии являются:

- Осуществление системной, целенаправленной работы по подготовке, подбору кадров.
- Обеспечение полного соблюдения об укомплектованности педагогическими и преподавательскими кадрами, а также создание условий для систематического повышения квалификации ППС, содержания конкурсного отбора для усиления их стимулирующего влияния на повышение квалификационного уровня.
- Осуществление постоянной поддержки работников, завершающих работу над докторскими диссертациями, с учетом взаимодополняющих мер морального и материального стимулирования;

7.2. Стратегия поиска и приёма сотрудников на штатные вакансии соответствует принципам гласности и равенства, что обеспечивается конкурсной основой замещения вакантных должностей профессорско-преподавательского состава (ППС) и сотрудников, наличием трудовых договоров.

7.3. Подбор и формирование административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала происходит за счет собственных кадров путем подготовки выпускников Академии по направлениям деятельности, также привлечения новых сотрудников со стороны. При этом поиск осуществляется как из поступивших в ОУПиД резюме, размещенных заявок о вакансиях в официальных сайтах «Headhunter» и на сайте уполномоченного органа по труду www.enbek.kz в порядке, установленном законодательством.

7.4. Во всех случаях назначений сотрудников на должности основным критерием выбора кандидата является учет результативности предыдущей работы, позволяющий с уверенностью предположить эффективность и успешность его работы в новой должности. Критерий качества кадрового состава научно-педагогических работников лежит в основе оценки работы руководителей соответствующих структурных подразделений.

7.5. Профессиональная адаптация всех сотрудников, принимаемых в Академии, осуществляется при подписании трудового договора, ознакомлении с ним, затем непосредственно на рабочих местах в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими должностными инструкциями работников и положениями о подразделениях.

7.6. Формирование кадрового резерва состоит из планирования, отбора и обучения наиболее перспективных кадров, которое осуществляется путем:

- повышения квалификации сотрудников, которые должны в будущем обеспечить эффективное функционирование организации в качестве руководителей разного уровня (заведующие кафедрами, деканы, заместители деканов, руководители подразделении, проректоры);
- подготовка ППС как в магистратуре и докторантуре Академии, так и в ведущих вузах Казахстана и зарубежья.

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

7.8. Высокая результативность профессиональной и общественной деятельности работников Академия поощряется через:

- публичное признание результатов труда работников и объявление благодарности;
- награждения: статусные знаки отличия, грамоты, дипломы;
- изменение статуса сотрудника – повышение по службе;
- обучение – стажировка, семинары, тренинги, предоставляемые сотруднику;
- дополнительные льготы.

7.9. Мотивация и стимулирование ППС и работников Академии осуществляется в соответствии с внутренним нормативным документом ПКазАСТ 3/50-23 «Положение об условиях оплаты труда, премирования и иного вознаграждения сотрудников КазАСТ», также предусмотрено снижение оплаты за обучение либо освобождение от оплаты за обучение обучающимся по программам магистратуры и докторантуры.

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

8. РЕАЛИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Реализация кадровой политики осуществляется через:

- актуализацию и разработку основных документов, определяющих организацию работы с ОУПиД и направленных на повышение профессионального уровня работников, усиления мотивации и социальных гарантий, улучшение условий труда;
- формирование кадрового потенциала организации, отвечающего по своим количественным и качественным параметрам, профессионально - квалификационной и возрастной структуре, результативности и конкурентоспособности, перспективным потребностям Академии.
- Кадровая политика Академии обязательна для всех работников, при этом высшее руководство, руководители структурных подразделений, ОУПиД предпримут все необходимые действия для их реализации.

9. ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

№	Должность	ФИО	Дата	Подпись