



Казахско-Русский Международный университет

**Рабочее положение о кадровой политике по найму
высококвалифицированного персонала
КРМУ-СМК-РП-14**

Издание 2

УТВЕРЖДЕНО
Председатель Ученого совета КРМУ
Р.Б. Сеилханова
Протокол №1 от «31» августа 2023 г.



СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
РАБОЧЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ
О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ ПО НАЙМУ
ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННОГО ПЕРСОНАЛА
КРМУ – СМК – РП –14

Экз. № 1

г. Актобе



Казاخско-Русский Международный университет


Рабочее положение о кадровой политике по найму
высококвалифицированного персонала
КРМУ-СМК-РП-14

Издание 2

стр. 2 из 14

ПРЕДИСЛОВИЕ

1. Документ разработан – HR – менеджером Пак С.М.
2. Утвержден Ученым советом КРМУ, Протокол №1 от «31» августа 2023 г.
3. Периодичность проверки: 1 год
4. Введена впервые
5. Дата введения: «31» августа 2023 г.

	Казахско-Русский Международный университет	
	Рабочее положение о кадровой политике по найму высококвалифицированного персонала КРМУ-СМК-РП-14	Издание 2 стр. 3 из 14

Содержание

1. Область применения
2. Определения
3. Основные принципы кадровой политики
4. Корпоративные ценности и компетенции сотрудников
5. Базовые направления и индикаторы эффективности кадровой политики
6. Создание и поддержание организационного порядка в КРМУ
7. Мотивация персонала
8. Заключительные положения

Приложение 1

Лист согласования

Лист ознакомления

Лист регистрации изменений

Лист учета периодических проверок



Казاخско-Русский Международный университет

Рабочее положение о кадровой политике по найму
высококвалифицированного персонала
КРМУ-СМК-РП-14

Издание 2

стр. 4 из 14

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ.

1.1. Кадровая политика Казажско-Русского Международного университета (далее — КРМУ) определяет политику в области управления человеческими ресурсами. Кадровая политика реализуется в строгом соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и внутренними актами КРМУ.

1.2. Целью кадровой политики КРМУ является эффективное управление и развитие человеческого капитала вуза, поддержание на оптимальном уровне численного и качественного состава сотрудников, их профессиональное и социальное развитие, а также разумное сочетание процессов обновления и сохранения персонала, способного на высоком профессиональном уровне обеспечить решение стратегических задач, поставленных перед университетом..

1.3. Ключевыми приоритетами Кадровой политики являются:

- привлечение, развитие и удержание высокопрофессиональных сотрудников;
- внедрение передовых методов управления персоналом;
- управление командой высокопотенциальных сотрудников КРМУ;
- поддержка инноваций и преобразований в вузе;
- создание и выработка совместных ценностей, социальных норм, правил, регламентирующих поведение сотрудника;
- повышение позитивного имиджа и доверия партнеров к КРМУ.
- развитие кадрового потенциала сотрудников КРМУ, путем возможности повышения карьерного роста

1.4. Для достижения поставленной цели КРМУ решает следующие задачи:

- планомерная работа, направленная на поиск, привлечение, удержание и повышение профессионального уровня лучших в своем направлении деятельности специалистов;
- содействие в адаптации вновь принятых сотрудников, тем самым, способствуя эффективному процессу ознакомления, приспособления к содержанию и условиям трудовой деятельности, а также к социальной среде университета.
- Кадровая политика реализуется менеджером по персоналу, который сочетает в себе систему внутрикорпоративных отношений и систему взаимодействия с внешними структурами.
- Менеджер по персоналу опирается на административные (приказы, распоряжения, положения о структурных подразделениях, должностные инструкции, регламент работы, и т.п.), экономические (материальное стимулирование, страхование, обучение, социальная поддержка), социальные (моральный климат, установление определенных правил поведения, способы нематериальной мотивации, корпоративная культура) методы работы, используя их в сбалансированном комплексе.
- Работодатель стремится к установлению с каждым сотрудником постоянных трудовых отношений, основанных на принципах социального партнерства с соблюдением требований трудового законодательства и внутренних актов КРМУ.

1.5. Работодатель ответственен за правильное понимание, поддержку и реализацию Кадровой политики и, в свою очередь, надеется на понимание и ответственность со стороны каждого сотрудника.

2. ОПРЕДЕЛЕНИЯ.



2.1. Ключевые определения, используемые в настоящем документе:

- адаптация персонала —информационная и моральная поддержка вновь принятого сотрудника с целью максимального сокращения периода его привыкания к новым условиям труда и способствования нахождения своего функционального места в трудовом коллективе;
- интеллектуальный капитал —интеллектуальная собственность и человеческие активы;
- кадровая политика —целостная и объективно обусловленная стратегия работы с персоналом, объединяющая различные принципы, формы, методы и модели кадровой работы;
- кадровый потенциал —совокупность способностей всех сотрудников, направленная на решение стратегических задач университета;
- корпоративная культура —система корпоративных ценностей, стиля работы и норм поведения в организации;
- социальное партнерство —система отношений и механизмов, направленных на обеспечение согласований интересов представителями государства, представителями работодателя и сотрудников;
- человеческий капитал —запас знаний, навыков, способностей, психологические особенности и другие качества сотрудников, существующие в виде скрытого потенциала, непосредственно не принадлежащие организации, и реализуемые в процессе трудовой деятельности или проявляемые сотрудником в зависимости от степени его мотивированности.

3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ.

3.1. Основными принципами Кадровой политики КРМУ являются:

- представление персонала как наиболее ценного актива, которым располагает вуз, при этом, инвестиции в «человеческий капитал» являются наиболее надежным фундаментом в достижении поставленных задач университета;
- включение в процесс управления персоналом руководителей всех уровней, а также их развитие с целью достижения соответствия возможностей персонала целям, стратегии КРМУ;
- единство Кадровой политики при организации работы с персоналом во всех подразделениях, доступная единая терминология, открытость и понятность технологии и мероприятий управления отношениями для всех сотрудников;
- подбор, расстановка и выдвижение кадров по профессиональным, деловым, нравственным качествам с использованием современных технологий, в том числе конкурсного отбора и объективной регулярной оценки профессорско-преподавательского состава;
- обновление кадрового состава с обеспечением преемственности, профессионального развития персонала, развития человеческих ресурсов, меритократии, включающих рекрутинг, подготовку и повышение квалификации руководящих и педагогических кадров в порядке установленным действующим законодательством.
- обеспечение оптимальной занятости сотрудников, максимального использования опыта и потенциала человеческих активов, эффективная организация и обеспечение безопасности труда;



Казахско-Русский Международный университет

Рабочее положение о кадровой политике по найму
высококвалифицированного персонала
КРМУ-СМК-РП-14

Издание 2

стр. 6 из 14

- обеспечение условий для профессионального роста сотрудников, развитие системы мотивации с целью обеспечения высокой эффективности и качества при реализации поставленных перед КРМУ;
- поддержание благоприятного морального климата в трудовом коллективе вуза;
- дальнейшее развитие системы социально-трудовых прав и гарантий, способствующей формированию сознания корпоративной сплоченности и принадлежности к единому коллективу КРМУ;
- планомерность в управлении отношениями на основе постановки конкретных целей по направлениям деятельности, являющихся составной частью общей стратегии КРМУ;
- максимальное внедрение современных технологий и автоматизация процессов по управлению персоналом;
- практическая реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон во взаимоотношениях между работодателем и сотрудниками.

4. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ И КОМПЕТЕНЦИЯ СОТРУДНИКОВ.

4.1. КРМУ в отношении проведения Кадровой политики руководствуется следующими основными корпоративными ценностями:

- добросовестное выполнение работы каждым сотрудником, выражающееся в результативности и эффективности их труда;
- Университет стремится создать атмосферу, в которой каждый сотрудник имеет возможность предложить новые идеи, готовые решения, которые позволят усилить и укрепить заинтересованность к деятельности университета;
- взаимовыручка, уважение друг к другу, к заинтересованным лицам и вузу в целом.

4.2. Для активного роста КРМУ нужны сотрудники, обладающие следующими компетенциями: профессионализм, ответственность, нацеленность на развитие, способность принимать решения и умение грамотно организовать рабочий процесс, приверженность ценностям вуза.

5. БАЗА НАПРАВЛЕНИЯ И ОСНОВНЫЕ ИНДИКАТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ.

5.1. Базовыми направлениями Кадровой политики являются:

- совершенствование организационной структуры. Планирование, подбор и расстановка кадров;
- реализация прозрачной системы заработной платы ППС
- обучение, подготовка и переподготовка персонала;
- совершенствование системы управления;
- формирование корпоративной культуры.

5.2. Задачи направления «Совершенствование организационной структуры. Планирование, подбор и расстановка кадров»:

- регулярный анализ организационной структуры с целью обеспечения соответствия стратегическим целям и задачам, четкого разделения функций структурных подразделений и обязанностей сотрудников;
- улучшение качества работы;



Казахско-Русский Международный университет

Рабочее положение о кадровой политике по найму
высококвалифицированного персонала
КРМУ-СМК-РП-14

Издание 2

стр. 7 из 14

- анализ соответствия профессиональной компетентности и компетенций сотрудников требованиям занимаемой должности;
- анализ и учет степени обеспеченности кадрами по ключевым должностным позициям;
- порядок замещения вакантных должностей профессорско-преподавательского состава, научных работников осуществляется на конкурсной основе. Конкурсное замещение указанных должностей оформляется протоколом конкурсной комиссии.
- информация о вакантных должностях размещается в СМИ, на интернет ресурсах, и/или на сайте и портале университета;

- поиск и отбор высококвалифицированных специалистов проводится на основе представленных резюме, проведенных собеседований. Решение о найме сотрудников проводится коллегиально, комиссией для проведения собеседований с кандидатами на трудоустройство. Обязательными членами комиссии являются проректор по НИиИД, проректор по академическим вопросам, директор департамента правового обеспечения. Комиссией рассматривается соответствие кандидата заявленным требованиям, решение комиссии оформляется протоколом. Профессорско-преподавательский состав трудоустраивается в КРМУ соответствии с квалификационными характеристиками должностей ППС КРМУ. При наличии нескольких кандидатур на одну вакантную позицию, проводится собеседование со всеми претендентами, которое также оформляется решением комиссии.

5.3. Задачи направления «Совершенствование системы управления»:

- разработка и совершенствование системы поощрений, привязанной к достижениям сотрудниками определенных результатов деятельности;
- совершенствование эффективной и прозрачной системы вознаграждения, основанной на уровне квалификации, компетентности и результативности профессорско-преподавательского состава;
- совершенствование системы мониторинга и контроля выполнения поставленных задач и целей;
- анализ рынка труда относительно заработных плат и тенденций его движения;
- обеспечение социальной защиты сотрудников;
- обеспечение возможности профессионального и карьерного роста сотрудниками.

5.4. Основные индикаторы эффективности «Совершенствование системы управления»:

- удовлетворенность системой оплаты труда
- удовлетворенность моральным климатом университета.

5.5. Задачи направления «Формирование корпоративной культуры»:

- проведение социальных исследований (анкетирование, интервьюирование, социологический опрос и т.п.);
- развитие корпоративных ценностей и социальных норм, регламентирующих поведение сотрудника вуза, разработка правил корпоративной коммуникации и корпоративного стиля;
- проведение организационных мероприятий, в том числе проблемно-деловых совещаний, усиливающих командную работу, терпимость, сплоченность, морально комфортную и творческую атмосферу в трудовом коллективе.

5.6. Основной индикатор эффективности выполнения задачи «Формирование корпоративной культуры»: удовлетворенность и вовлеченность персонала.



Казахско-Русский Международный университет

Рабочее положение о кадровой политике по найму
высококвалифицированного персонала
КРМУ-СМК-РП-14

Издание 2

стр. 8 из 14

5.7. Документы, принятие которых необходимо в целях реализации Кадровой политики регулируются внутренними актами университета.

5.8. Задачи направления «Реализация прозрачной системы формирования заработной платы ППС»:

- Обеспечение возможности ознакомления профессорско-преподавательского состава с уровнем заработной платы (Приложение 1)

6. СОЗДАНИЕ И ПОДДЕРЖАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОРЯДКА В КРМУ.

6.1. Важнейшим условием достижения стратегических целей вуза является безусловное выполнение всеми сотрудниками своих должностных обязанностей, соблюдение трудовой и производственной дисциплины, требовательность руководителей к подчиненным, безусловное выполнение подчиненными распоряжений, указаний и поставленных руководителями рабочих заданий. Основой исполнительности является организационный порядок в вузе, когда сотрудники знают и выполняют свои должностные обязанности, указанные в должностных инструкциях, руководители несут ответственность за принятые решения в рамках своей зоны ответственности.

6.2. Правила производственного поведения регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, должностные обязанности, права и ответственность регламентируются в трудовых договорах, должностных инструкциях, положениях и нормативно-правовых актах, регламентирующих деятельность вуза.

6.3. Если организационный порядок является основой деятельности университета, то любые нарушения данного порядка будут рассматриваться как серьезный проступок, подлежащий соответствующему наказанию как экономического, так и административного характера.

7. МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА.

7.1. Процесс мотивации персонала регламентируется Положением о КРІ, которое направлено на стимулирование и поощрение сотрудников, повышение эффективности их деятельности, удовлетворенности трудом, раскрытие потенциала, улучшение социального климата, усиление приверженности корпоративным ценностям.

7.2. Цель внедрения КРІ - повышение вклада каждого Работника в достижение стратегических целей Университета.

7.3. Задачами КРІ является мотивация и стимулирование Работников, формирование кадрового резерва Университета, оценка результатов деятельности Работников согласно Картам КРІ, мониторинг, контроль и анализ результатов КРІ Работников.

7.4. Расчет вознаграждения по результатам КРІ.

Вознаграждение по результатам КРІ не является частью заработной платы. Расчет вознаграждения ППС, заведующих кафедрами в соответствии с критериями карты КРІ.

7.4.1 Расчет КРІ ППС, заведующих кафедрами

Баллы по показателю умножаются на количество единиц по показателю и суммируются по четырем основным критериям: учебная и учебно-методическая работа, научная работа (включая реализацию проектной технологии обучения), коммерциализация результатов исследований, воспитательная и общественноорганизационная работа.

По итогам суммарной результативности по университету определяется средний показатель.

7.4.3. Расчет среднего показателя ППС, заведующих кафедрами:



Казахско-Русский Международный университет

Рабочее положение о кадровой политике по найму
высококвалифицированного персонала
КРМУ-СМК-РП-14

Издание 2

стр. 9 из 14

- Сумма результативности ППС делится на количество ППС университета, принявших участие в измерении КРІ.
- Сумма результативности заведующих кафедрами делится на количество кафедр университета.

7.4.4. Вознаграждению подлежат показатели выше среднего в следующей прогрессии:

Уровни превышения среднего показателя	Размер вознаграждения, в тенге
> 25%	100 000
26-50%	150 000
51-75%	200 000
76-100%	250 000

7.5. Высокая результативность профессиональной и общественной деятельности работников университета поощряется:

- -поощрением профессорско-преподавательского состава и сотрудников Университета по результатам публикаций в научных изданиях.
- -премиями молодым ученым из фонда ректора Университета.
- Помимо оплаты труда персонала для стимулирования стремления к повышению эффективности используются следующие виды нематериальных стимулов:
 - -публичное признание результатов труда работников в виде благодарности, присвоения звания «За доблесть в труде», «Золотые крылья»;
 - награждения: статусные знаки отличия, грамоты, дипломы;
 - изменение статуса сотрудника - повышение по службе;
 - обучение - стажировка, семинары, тренинги, предоставляемые сотруднику;
 - дополнительные льготы.

7.6. Для повышения эффективности работы сотрудников применяются 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

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Кадровая политика, проводимая в КРМУ, призвана укрепить уверенность сотрудников в востребованности своего труда, справедливой оценке деятельности для обеспечения долгосрочного экономического потенциала вуза, сохранения и приумножения его интеллектуального капитала



Казахско-Русский Международный университет

Рабочее положение о кадровой политике по найму
высококвалифицированного персонала
КРМУ-СМК-РП-14

Издание 2

стр. 10 из 14

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

№	Должность, ученая степень	Оплата на 1 ставку
1	Доктор наук, профессор	350,000 тенге
2	Доктор наук, ассоциированный профессор (доцент)	330,000 тенге
3	Доктор наук, профессор КРМУ	330,000 тенге
4	Кандидат наук, профессор	300,000 тенге
5	Кандидат наук, ассоциированный профессор (доцент)	280,000 тенге
6	Доктор PhD, ассоциированный профессор (доцент)	280,000 тенге
7	Кандидат наук, профессор КРМУ	270,000 тенге
8	Доктор PhD, профессор КРМУ	270,000 тенге
9	Кандидат наук, доцент КРМУ	250,000 тенге
10	Доктор PhD, доцент КРМУ	250,000 тенге
11	Кандидат наук, старший преподаватель	230,000 тенге
12	Доктор PhD, старший преподаватель	230,000 тенге
13	Доктор DBA, старший преподаватель	200,000 тенге
14	Почетное звание РК (в области искусства и культуры), профессор КРМУ	200,000 тенге
15	Член союза дизайнеров РК, доцент	280,000 тенге
16	Магистр, доцент КРМУ	160,000 тенге
17	Магистр, старший преподаватель	150,000 тенге
18	Член союза дизайнеров РК, старший преподаватель	150,000 тенге
19	Доцент КРМУ	140, 000 тенге
20	Старший преподаватель	130,000 тенге
21	Магистр, преподаватель	120,000 тенге
22	Преподаватель	110,000 тенге



Казاخско-Русский Международный университет

Рабочее положение о кадровой политике по найму
высококвалифицированного персонала
КРМУ-СМК-РП-14

Издание 2

стр. 12 из 14

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

Должность	ФИО	Дата	Подпись
зав. кадр. "ТД"	Дуаленда Ж		
Н.о. зав. каф. "Краво"	Мусибаев		
зав. кадр. "ТД"	Жаурмухамедов НМ		
Н.о. зав. кадр. "ТД"	Зав. кафедрами		



Казاخско-Русский Международный университет

Рабочее положение о кадровой политике по найму
высококвалифицированного персонала
КРМУ-СМК-РП-14

Издание 2

стр. 14 из 14

Лист учета периодических проверок

Дата проверки	ФИО лица, выполнившего проверку	Подпись	Формулировка замечаний