



Утверждено
решением Совета Директоров
АО «Южно-Казахстанская
медицинская академия»
от « 06 » 20 24 года



КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

КП 103-2024

Дата	Копия	Издание
		Третье

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Отдел кадровой службы КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА	КП 103-2024 Изд №3 2 стр. из 10	

- 1 **РАЗРАБОТАНА И ВНЕСЕНА** Отделом кадровой службы
- 2 **УТВЕРЖДЕНА И ВВЕДЕНА В ДЕЙСТВИЕ** 07 06 20 24 г.
3. Периодичность **ПЕРЕСМОТРА** документа по мере необходимости.

ОНТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA АКАДЕМИАСЫ «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Отдел кадровой службы КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА	КП 103-2024 Изд №3 3 стр. из 10

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Нормативные ссылки	4
2.	Термины, определения, обозначения и сокращения	4
3.	Общие положения	5
4.	Основные принципы Кадровой политики	5
5.	Стратегия и приоритетные направления Кадровой политики	6
6.	Мотивация персонала	6
7.	Создание и поддержание организационного порядка в Академии	7
8.	Создание и развитие системы обучения и повышения квалификации	7
9.	Формирование кадрового резерва	8
10.	Формирование и укрепление корпоративной культуры	9
11.	Заключительные положения	9

OÑTÚSTIK-QAZAQSTAN MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SKMA -1979-	SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Отдел кадровой службы КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА	КП 103-2024 Изд №3 4 стр. из 10	

1 НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

Настоящие Правила разработаны с учетом требований следующих нормативных документов:

- Конституция Республики Казахстан;
- Трудовой Кодекс Республики Казахстан, № 414-V от 23.11.2015 г. (с изменениями и дополнениями);
- Закон Республики Казахстан «Об образовании» № 171-VI от 04.07.2018 года (изменениями и дополнениями);
- Закон Республики Казахстан «О противодействии коррупции» № 410-V от 18 ноября 2015 года, (с изменениями и дополнениями);
- Устав АО «ЮКМА».

2. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

В данном документе использованы следующие термины, определения, обозначения и сокращения:

- | | | |
|------------------------|---|---|
| АО «ЮКМА» | - | Акционерное общество «Южно-Казахстанская медицинская академия», |
| ППС | - | профессорско-преподавательский состав, |
| АУП | - | административно-управленческий персонал, |
| кадровая политика | - | стратегия работы с персоналом, которая объединяет в себе совокупность принципов, методов, форм и организационных механизмов кадровой работы, |
| кадры | - | состав сотрудников академии, |
| человеческий капитал | - | совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом, |
| корпоративная культура | - | совокупность корпоративных ценностей, стиля работы и норм поведения сотрудников, |
| принцип меритократии | - | принцип, согласно которому руководящие посты занимают способные и профессионально подготовленные люди, независимо от их социального происхождения и имущественного положения, |
| кадровый резерв | - | это группа перспективных, квалифицированных работников. |

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SKMA -1979-	SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Отдел кадровой службы КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА	КП 103-2024 Изд №3 5 стр. из 10	

3. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1 Кадровая политика Акционерного общества «Южно-Казахстанская медицинская академия» (далее – Академия) – это целостная долгосрочная стратегия развития персонала, которая направлена на формирование высококвалифицированного профессорско-преподавательского состава, научного и административного персонала, обеспечивающая, высокую конкурентоспособность кадров.

3.2 Кадровая политика определяет основные принципы, стратегию и приоритетные направления развития кадрового потенциала, а также и порядок управления кадровой политикой Академии.

3.3. Кадровая политика разрабатывается высшим руководством Академии и определяет основные направления работы с персоналом и требования к нему. Кадровая политика отражается в Уставе АО «ЮКМА», Коллективном договоре, Правилах внутреннего трудового распорядка и других внутренних нормативных документах Академии.

3.4. Кадровая политика Академии строится на принципах неукоснительного соблюдения норм Конституции Республики Казахстан, Трудового Кодекса Республики Казахстан, законов Республики Казахстан и других действующих нормативно-правовых актов Республики Казахстан.

3.5 Система кадрового обеспечения включает в себя структурные подразделения, обеспечивающие кадровую политику и контролирующие ее реализацию, а также совокупность мероприятий по подготовке сотрудников высшей квалификации для Академии, по повышению квалификации профессорско-преподавательского состава Академии.

4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

4.1 Кадровая политика Академии реализуется в соответствии со следующими принципами:

- комплексность – охват всех сфер деятельности управления персоналом;
- системность – упорядоченность и взаимосвязанность элементов политики, их подчиненность общему принципу;
- обоснованность – использование современных научных разработок в области управления персоналом в целях обеспечения максимального экономического эффекта;
- открытость – прозрачность на всех этапах процесса управления;
- эффективность – окупаемость затрат на мероприятия в области управления персоналом;
- меритократия – принцип управления, обеспечивающий равенство возможностей для реализации профессионального потенциала и карьерного роста, т.е. в условиях свободной конкуренции руководящие посты могут занять объективно одаренные и высокопрофессиональные специалисты.

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SKMA -1979-	SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Отдел кадровой службы КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА	КП 103-2024 Изд №3 6 стр. из 10	

5. СТРАТЕГИЯ И ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

5.1 Стратегией кадровой политики Академии является обеспечение оптимального баланса обновления качественного состава работников, а также повышение их мотивации и заинтересованности в результатах своей деятельности, направленные на достижение целей и развития Академии.

В основе Стратегии лежат требования к качественному составу работников, опирающиеся на действующие Правила конкурсного замещения должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников (П 044/453-2021) <https://clck.ru/3BWo2V>.

Таким образом, целью кадровой политики Академии является эффективное управление человеческими ресурсами, привлечение талантливых сотрудников и ориентация на внутренний кадровый резерв для отбора кандидатов на вакантные должности профессорско-преподавательского состава, административно-управленческого персонала для обеспечения конкурентоспособности вуза.

5.2 К приоритетным направлениям кадровой политики Академии относятся:

1. Совершенствование системы управления кадровой политикой Академии, в том числе:

- оптимизация и стабилизация кадрового резерва структурных подразделений;
- совершенствование системы подбора и отбора персонала;
- совершенствование системы обучения, повышения квалификации и стажировок сотрудников Академии, внедрение новых форм и методов наращивания кадрового потенциала и резерва, а также эффективности работы через магистратуру, докторантуру и резидентуру;
- создание и поддержание организационного порядка в Академии, ответственности сотрудников за выполнение обязанностей, укрепление трудовой и исполнительной дисциплины.

2. Разработка и внедрение оптимальных механизмов совершенствования системы мотивации и стимулирования труда сотрудников.

3. Развитие, формирование и укрепление корпоративной культуры.

4. Формирование кадрового резерва.

6. МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

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

6.2 Высокая результативность профессиональной и общественной деятельности работников академии поощряется:

- денежным вознаграждением в зависимости от результатов трудовой

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ	 SKMA -1979-	SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Отдел кадровой службы	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА	КП 103-2024 Изд №3 7 стр. из 10

деятельности каждого сотрудника и его личного вклада в достижение целей Академии в соответствии с «Положение о рейтинговой оценке деятельности профессорско-преподавательского состава и кафедр АО «ЮКМА».

- денежным поощрением сотрудников за надлежащее выполнение должностных обязанностей, оказание материальной помощи в соответствии с «Положением об оплате труда, премировании, оказании материальной помощи и выплате пособия на оздоровление работников АО «ЮКМА»;

- денежным поощрением профессорско-преподавательского состава и сотрудников Академии по результатам публикаций в научных журналах в соответствии с «Положением о вознаграждении сотрудников АО «ЮКМА» за публикации в рейтинговых (рецензируемых) научных журналах».

6.3 Помимо оплаты труда персонала для стимулирования стремления к повышению эффективности используются следующие виды нематериальных стимулов: публичное признание результатов труда сотрудников в виде почетных грамот, благодарности.

7. СОЗДАНИЕ И ПОДДЕРЖАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОРЯДКА В АКАДЕМИИ

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

7.2 Производственное поведение регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка, Кодексом академической честности, Правилами корпоративной этики и Антикоррупционной политикой. Должностные обязанности, права, и ответственность регламентируются в трудовых договорах, должностных инструкциях, положениях.

7.3 Организационный порядок является основой деятельности Академии, поэтому любые нарушения данного порядка будут рассматриваться как серьезный проступок, подлежащий соответствующему наказанию как экономического, дисциплинарного, так и административного характера.

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Отдел кадровой службы КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА	КП 103-2024 Изд №3 8 стр. из 10	

8. СОЗДАНИЕ И РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

8.1 Высокий уровень профессиональных компетенций сотрудников Академии должен поддерживаться и развиваться в системе непрерывного обучения/развития на протяжении всей профессиональной деятельности.

8.2. Повышение квалификации – это процесс непрерывного совершенствования профессиональных компетенций и педагогического мастерства работников, удовлетворение потребностей работников в получении современных знаний о достижениях в соответствующих отраслях здравоохранения и образования, необходимое условие результативной педагогической деятельности.

8.3. Кадровая политика в Академии должна обеспечить связь целей повышения квалификации и соответствующих программ обучения со стратегическими задачами развития конкретных направлений Академии.

8.4. Подготовка кадров и повышение квалификации осуществляются через резидентуру, магистратуру, докторантуру и программы дополнительного профессионального образования.

8.5. Подготовка кадров и повышение квалификации реализуется на основании Плана повышения квалификации Академии путем сочетания самообразования, обучения в рамках специально создаваемых программ и курсов в Академии и других вузах.

8.6 Обучение работников финансируется Академией. После обучения работник обязан отработать в Академии период, предусмотренный договором, либо, в случае отказа, возместить Академии затраты на обучение.

8.7 Ежегодно разрабатывается План повышения квалификации сотрудников на основании представленных заявок руководителей структурных подразделений, который утверждается Ректором Академии.

9. ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

9.1 Формирование кадрового резерва – комплекс мероприятий на выявление наиболее квалифицированных работников, обладающих высоким профессиональным и управленческим потенциалом, а также лидерскими качествами, способных в короткие сроки освоить новый участок работы и обеспечить эффективное решение стоящих перед Академией задач.

9.2 Кадровый резерв формируется из числа наиболее квалифицированных работников и руководителей подразделений.

9.3 Кадровый резерв призван способствовать:

- рациональной расстановке кадров, оптимальному использованию профессионального потенциала сотрудников;
- занятию руководящих должностей Академии наиболее квалифицированными и подготовленными сотрудниками;
- содействию карьерному росту сотрудников Академии;

ОҢТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАН MEDISINA AKADEMIASY «Оңтүстік Қазақстан медицина академиясы» АҚ		SOUTH KAZAKHSTAN MEDICAL ACADEMY АО «Южно-Казахстанская медицинская академия»
Отдел кадровой службы	КП 103-2024	
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА	Изд №3 9 стр. из 10	

- повышению эффективности управления структурными подразделениями Академии;

- увеличению производительности и качества труда;
- снижению текучести персонала;
- оптимизации расходов на обучение персонала.

9.4 Кадровый резерв подразделяется на следующие группы:

- резерв на замещение должностей проректоров;
- резерв на замещение должностей деканов;
- резерв на замещение должностей директоров;
- резерв на замещение должностей руководителей управлений, центров, отделов;
- резерв на замещение должностей заведующих кафедрами.

10. ФОРМИРОВАНИЕ И УКРЕПЛЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

10.1 Кадровая политика направлена на укрепление корпоративной культуры Академии и руководствуется следующими основными корпоративными ценностями: меритократия, уважение, честность, командный дух, доверие.

10.2 Создание положительного имиджа как внутри Академии, так и за ее пределами способствует развитию, воспитанию, формированию, пропаганде корпоративного духа, положительной социально-психологической атмосферы в трудовом коллективе.

11 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1 Кадровая политика, реализуемая в Академии, призвана укрепить уверенность сотрудников в востребованности своего труда, справедливой оценке деятельности для обеспечения долгосрочного развития потенциала вуза, сохранения и приумножения его интеллектуального капитала.

11.2 С кадровой политикой должны быть ознакомлены все сотрудники Академии. Все сотрудники обязаны соблюдать порядок, установленный Кадровой политикой.

11.3. Настоящая Кадровая политика, а также изменения и дополнения к ней утверждаются Советом директоров АО «ЮКМА» и вводятся в действие со дня ее подписания.

11.4 Кадровая политика размещается на официальном сайте (<https://skma.edu.kz/>) для ознакомления и исполнения сотрудниками Академии.



Разработал:

Должность	Ф.И.О.	Дата	Подпись
Руководитель управления административного и правового обеспечения	Кабиштаев О.А.	03.06.2024	
Заведующая отделом кадровой службы	Елеусизова Г.Л.	03.06.2024	

Проверил:

Должность	Ф.И.О.	Дата	Подпись
Заведующий отделом обеспечения качества и мониторинга	Ержанов Н.А.	06.06.2024	

Согласовал:

Должность	Ф.И.О.	Дата	Подпись
Первый проректор	Есиркепов М.М.	06.06.2024	
Проректор по финансово-хозяйственной деятельности	Сейтжанова Ж.С.	06.06.2024	
Проректор по учебно-методической работе	Анартаева М.У.	06.06.2024	
Комплаенс-офицер	Пернебаев Н.А.	06.06.2024	