

«Бекітемін»

«Солтүстік Қазақстан облысы әкімдігінің
білім басқармасы» КММ «Ермек Серкебаев
атындағы өнер колледжі – өнерде дарынды
балаларға мамандандырылған мектеп-
интернат» кешені» КММ директоры


Р.Ә. Кашенева
20 21 ж.

«Солтүстік Қазақстан облысы әкімдігінің білім басқармасы» КММ «Ермек Серкебаев атындағы өнер колледжі – өнерде дарынды балаларға мамандандырылған мектеп-интернат» кешені» КММ кадр саясаты туралы ережесі

1. Жалпы ережелер

1.1. «Солтүстік Қазақстан облысы әкімдігінің білім басқармасы» КММ «Ермек Серкебаев атындағы өнер колледжі – өнерде дарынды балаларға мамандандырылған мектеп-интернат» кешені» КММ (бұдан әрі – Кешен) кадр саясаты туралы ережесі (бұдан әрі - Ереже) адами ресурстарды басқару саласындағы саясатты айқындайды.

1.2. Осы Ереже Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңына және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне, Кешенниң жарғысына, сондай-ақ адам ресурстарын басқару саласындағы практиканы ескере отырып, Кешенниң өзге де ішкі актілеріне сәйкес әзірленді.

1.3. Осы Ережеде мынадай ұғымдар пайдаланылады:

- 1) Педагог қызметкерлер – Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес педагог қызметкерлер және оларға теңестірілген адамдар санатына жататын Кешен қызметкерлері.
- 2) Қызметкерлер – Кешенниң педагог қызметкерлер және оларға теңестірілген тұлғалар санатына жатпайтын қызметкерлері.
- 3) Персонал – Кешенниң барлық қызметкерлерінің жиынтығы.
- 4) Кадрлар – Кешенниң стратегиялық мақсаттарына қол жеткізу үшін қажетті адами ресурстар.

2. Кадр саясатының мақсаттары, міндеттері және негізгі басымдықтары

2.1. Кадр саясаты - бұл персоналды басқарудың ұзақ мерзімді стратегиясы, оның негізгі мақсаты Кешенниң еңбек ресурстарына қажетті сапа мен мөлшерді толық және уақытылы қанағаттандыру болып табылады.

2.2. Кадрлар Кешенниң стратегиялық ресурсы болып табылады.

Жоғары білікті және ынталы қызметкерлер - табысқа жетудің кілті. Кешен қызметкерлерді жалдау, оқыту және ынталандыру бойынша сапалы саясатты қолдану және олардың кәсіби деңгейін көтеру, сондай-ақ ең жақсы еңбек

жағдайларын қамтамасыз ету арқылы кәсіпкөйлар командасының тиімді қызметін құруға және қамтамасыз етуге үмтүлады.

2.3. Кешеннің кадр саясатының негізгі бағыттары білім беру және тәрбие процестерін ұйымдастыруды үнемі жетілдіруге, инженер-педагог қызметкерлер мен қызметкерлердің біліктілігін жүйелі түрде арттыруға, заманауи технологияларды пайдалануға, жұмыс тәжірибесімен алмасуды жүзеге асыруға және оны әріптер арасында таратуға бағытталған.

2.4. Кадр саясатының мақсаты адами ресурстарды тиімді басқару, педагог қызметкерлер мен қызметкерлердің сандық және сапалық құрамын оңтайлы деңгейде ұстau, сондай-ақ Кешеннің стратегиялық міндеттерін тиімді шешуді қамтамасыз етуге бағытталған персоналды жаңарту және сақтау процестерін орынды үйлестіру болып табылады.

2.5. Кешеннің кадр саясатының негізгі міндеттері:

- тәжірибелі, жоғары білікті және жалпы стратегиялық мақсатқа жетуге мүдделі қызметкерлермен қамтамасыз ету;
- әр қызметкердің кәсіби шеберлігі мен әлеуетті мүмкіндіктерін тиімді пайдалану;
- педагог қызметкерлер мен қызметкерлердің еңбегін ынталандырудың тиімді жүйесін құру;
- орындаушылық тәртіпті, қызметкерлердің лауазымдық міндеттерін орындау жауапкершілігін арттыру, еңбек тәртібін нығайту;
- педагог қызметкерлер мен қызметкерлердің жұмыс жағдайларына толық қанағаттануы үшін кешенді жағдайлар жасау;
- ұжымда қолайлы микроклиматты қалыптастыруға және сақтауға ықпал ететін іскерлік корпоративтік мәдениетті қалыптастыру.

2.6. Кешеннің кадр саясатының негізгі басымдықтары:

- жоғары білікті педагог қызметкерлер мен персоналды тарту, кәсіби өсуін қамтамасыз ету және ұстап қалу;
- Кешеннің стратегиялық мақсаттары мен міндеттерін жүзеге асыру үшін педагог қызметкерлер мен қызметкерлердің тиімді жұмыс істейтін тұрақты ұжымын құру;
- персоналды басқарудың озық әдістерін енгізу;
- педагог қызметкердің беделін нығайту және беделін арттыру.

3. Кадрларды іріктеу және орналастыру, кадр резервін құру

3.1. Педагог қызметкерлер мен Кешен қызметкерлерінің сапалық-сандық құрамы тарифтеу тізімдерімен және штат кестесімен анықталады.

3.2. Жұмысқа қабылдау және педагог кадрларды орналастыру саласындағы Кешеннің кадр саясатының негізгі қағидаттары мыналар болып табылады:

- 1) тиісті біліктілік талаптарына сай келетін мамандарды жұмысқа тарту;
- 2) кәсіптік жетістіктері бар педагог қызметкерлерді қабылдауға бағдарлау;
- 4) жас мамандарды тарту;
- 5) қызметкерлерді тұрақты негізде жұмысқа басым қабылдау;
- 6) Кешенде тұрақты негізде жұмыс істейтін қызметкерлердің жоғары үлесін сақтау.

3.3. Жұмысқа қабылдау келесі негізгі кезеңдерден тұрады:

- 1) қажеттілікті анықтау және бос орын туралы хабарландыру;
- 2) үміткерлердің түйіндемесі негізінде бастапқы іріктеу;
- 3) әңгімелесу;
- 4) еңбек шартын жасасу.

3.4. Бос лауазымдарға үміткерлерді іздеуді Кешеннің кадрлар инспекторы және тиісті мұдделі құрылымдық бөлімшелердің басшылары жүзеге асырады.

3.5. Әлеуетті үміткерлерді кеңінен қамтуды қамтамасыз ету мақсатында, бос лауазымдар туралы ақпарат www.enbek.kz сайтында орналастырылады.

3.6. Бос жұмыс орны туралы ақпарат мыналарды қамтуы тиіс:

- 1) бос орынның атауы;
- 2) негізгі лауазымдық (еңбек) міндеттері;
- 3) біліктілік талаптары;
- 4) үміткерлерге Кешенмен байланысуға мүмкіндік беретін жалпыға колжетімді байланыс арналары туралы ақпарат және түйіндемені ұсыну тәртібі.

3.7. Үміткерлерді іріктеу.

3.7.1. Барлық келіп түсken түйіндемелер мен өтінімдер бос лауазымға орналасуға ең үздік үміткерді іріктеу мақсатында қаралады.

3.7.2. Жұмысқа қабылдау кезінде мамандардың қойылатын біліктілік талаптарына сәйкестігі, кәсіби жетістіктерінің болуы басым өлшемшарт болып табылады.

3.7.3. Түйіндемені талдау негізінде іріктелген және біліктілік талаптарына сәйкес келетін үздік үміткерлер әңгімелесуге шақырылады.

3.7.4. Үміткермен әңгімелесуді Кешен директоры жүргізеді.

3.8. Жұмысқа қабылдау туралы шешім қабылдау.

3.8.1. Жұмысқа қабылдау туралы шешімдер еңбек шартын жасасу кезінде құқықтар мен мүмкіндіктердің теңдігі қағидатын сақтай отырып, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қабылданады:

- 1) үміткердің түйіндемесінде бар білімі, біліктілігі, жұмыс тәжірибесі, кәсіби жетістіктері және т.б. туралы мәліметтер;
- 2) әңгімелесу нәтижелері.

3.9. Жас маман болып табылатын жаңадан қабылданған қызметкерді бейімдеу мақсатында тиісті құрылымдық бөлімшениң басшысы оны жұмыстың негізгі аспектілерімен, сондай-ақ тиісті құрылымдық бөлімшениң қызметін реттейтін ішкі актілермен таныстырады.

3.10. Қажет болған жағдайда жаңадан қабылданған қызметкерге Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен сынақ мерзімі белгіленеді.

3.11. Сынақ мерзімі қызметкердің тапсырылатын жұмысқа сәйкестігін тексеру мақсатында белгіленеді. Сынақ мерзімінен өту кезеңінде қызметкерге еңбек заңнамасының барлық нормалары қолданылады, сынақ мерзімі қызметкердің еңбек өтіліне қосылады.

3.12. Сыналушының еңбегі теріс бағаланған жағдайда тиісті құрылымдық бөлімшениң басшысы қызметкерге Кешен директорының атына баяндау немесе қызметтік жазба түрінде дәлелді ұсыныс енгізеді.

3.15. Қызметкерлерді жұмыстан босату.

3.15.1. Кешен жалпы стратегиялық мақсаттарға қол жеткізуге бағытталған тұрақты жұмыс істейтін ұжымды сақтауға мүдделі.

3.15.2. Қызметкерді Кешеннің бастамасы бойынша жұмыстан шығару тәртіптік ықпал етудің ең соңғы шарасы болып табылады және Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген негіздер мен тәртіп бойынша ерекше жағдайлардаған қолданылады.

3.15.3. Көлемнің азаюына байланысты қызметкерлер санын қысқарту қажет болған жағдайда Кешен құрылымының өзгеруі немесе басқа да объективті себептер бойынша жұмыста қалдыруға басым құқығы бар:

- 1) зейнеткерлік жас алдындағы қызметкерлер (зейнетақыға дейін 3 жыл);
- 2) осы ұйымда 10 және одан да көп жыл жұмыс істеген қызметкерлер;
- 4) еңбекте жоғары сапалық көрсеткіштері бар қызметкерлер.

3.15.4. Жұмыстан босатылатын қызметкерлерге саны немесе штаты қысқартылған кезде Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген кепілдіктер мен өтемақылар беріледі.

3.15.5. Кешенде, оның ішінде белгілі бір мерзімге жаңа жұмыс орындары пайда болған кезде, онда адал жұмыс істеген қызметкерлер санының немесе штаттың қысқаруына байланысты бұрын жұмыстан шығарылған қызметкерлерге жұмысқа қабылдау басымдығы беріледі.

4. Оқыту және біліктілікті арттыру

4.1. Педагог қызметкерлер мен Кешен қызметкерлерінің кәсіби құзыреттілігінің жоғары деңгейі тұрақты оқыту мен біліктілікті арттырудың қолданыстағы жүйесі есебінен қолдау табады және дамиды.

4.2. Педагог қызметкерлер мен қызметкерлерді оқыту және біліктілігін арттыру Кешен қызметін жетілдіру, онда шығармашылық бастамалардың пайда болуы, зерттеу, эксперименттік, инновациялық жобаларға, кәсіби конкурстарға белсенді қосу үшін негізгі ресурс ретінде қарастырылады.

4.3. Оқыту әртүрлі әдістер мен формалардың үйлесіміне негізделеді және еңбек қызметі процесінде дербес оқытуды, педагог қызметкерлерді қайта даярлауды және біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын ұйымдарда ішкі кешенді оқытуды және оқытуды қамтиды.

4.4. Педагог қызметкерлер мен қызметкерлердің біліктілігін арттыруға және кәсіби шеберліктің өсуіне деген ұмтылысы Кешенмен қамтамасыз етіледі және олардың қызметін бағалаудағы негізгі өлшемшарттардың бірі болып табылады.

4.5. Кешенде педагог қызметкерлер мен қызметкерлердің біліктілігін арттыру және оқытуды ұйымдастыру бойынша тұрақты жоспарлы жұмыс жүргізіледі, екінші жоғары білім алу, магистратурада оку үшін жағдайлар жасалады.

4.6. Жыл сайын педагог қызметкерлер мен қызметкерлердің біліктілігін арттыру қажеттілігіне талдау жүргізіледі, оның нәтижелері аттестаттаудың перспективалық кестесін жасау кезінде ескеріледі.