

«МАРАТ ОСПАНОВ АТЫНДАҒЫ БАТЫС ҚАЗАҚСТАН
МЕДИЦИНА УНИВЕРСИТЕТІ»
КОММЕРЦИЯЛЫҚ ЕМЕС АКЦИОНЕРЛІК ҚОҒАМЫ

БЕКІТІЛДІ

«Марат Оспанов атындағы
Батыс Қазақстан медицина
университеті» КеАҚ




Басқарма шешімімен

«16» 06 2025 ж.


№ 11 хаттама

«МАРАТ ОСПАНОВ АТЫНДАҒЫ БҚМУ» КеАҚ
КАДРЛЫҚ САЯСАТЫ ТУРАЛЫ

ЕРЕЖЕ


| Коды | Басылым | Құрастырған | Келісілді | Қолы | Күні |
|--------------------|---------|--|-----------------|---|----------|
| Е БҚМУ 04-01 | Жетінші | Рпашева Г.Т.  11.06.2025 ж. | Жиеналин Е.Ш. |  | 13.06.25 |
| | | | Кожухметов Б.К. |  | 12.06.25 |

Ақтөбе, 2025

| | | | |
|--|--|-----------------|---------------------|
|  | «Марат Оспанов атындағы Батыс Қазақстан медицина университеті» КеАҚ | Күні: 2025 | Бпсылым: алтыншы |
| | «Марат Оспанов атындағы БҚМУ» КеАҚ кадрлық саясаты туралы | Е БҚМУ 04-01 | 9 беттің 2 беті |

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

- 1.1. Кадрлық саясат – «Марат Оспанов атындағы Батыс Қазақстан медицина университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамындағы (бұдан әрі – Университет) адами ресурстарды басқару саласындағы кешенді, стратегиялық бағдарланған саясат.
- 1.2. Осы «Марат Оспанов атындағы БҚМУ» КеАҚ кадрлық саясаты туралы ереже (бұдан әрі-Ереже):
 - Университеттің даму бағдарламасына;
 - Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтаудың кадрлық ресурстарын басқарудың ұлттық саясатына;
 - «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» ҚР Кодексіне;
 - ҚР Еңбек кодексіне;
 - «Білім туралы» Заңына;
 - «Ғылым туралы» Заңына;
 - Қазақстан Республикасының басқа да нормативтік құқықтық актілеріне;
 - Университет Жарғысына;
 - ішкі регламенттерге сәйкес әзірленді.
- 1.3. Осы Ереже Университетте кадрлық саясаттың іске асыру мақсаттарын, міндеттерін, принциптерін, негізгі бағыттарын және тетіктерін анықтайды.
- 1.4. Ереже Университеттің даму жоспарына, Университеттің кадрлық құрамы мен қызметінің мониторингіне, басқару жүйесіне сәйкес әзірленеді немесе оған өзгерістер енгізіледі және оны Университет Басқармасының мүшелері бекітеді.
- 1.5. Университеттің кадрлық саясаты мынадай базалық қағидаттарға негізделеді: Қазақстан Республикасының заңнамасын мүлтіксіз сақтау, стратегиялық бағыттылық, кешенділік, жүйелілік, дәйектілік, ашықтық, меритократия, объективтілік, персоналдың Университеттің табыстары мен жетістіктеріне қатыстылығы, барлық деңгейлердегі жұмыстың нәтижелілігі, өз міндеттерін орындау үшін жауапкершілік, білімнің, тәжірибенің және дәстүрлердің сабақтастығы, экономикалық негізділік, кәсіби және мансаптық өсу үшін мүмкіндіктердің теңдігі, кадрларды даярлау процесінің және кадрлық резервтің үздіксіздігі мен жүйелілігі.
- 1.6. Университеттің кадрлық саясаты персоналды басқару жүйесінде келесі бағыттар бойынша жүзеге асырылады:
 - Университеттің адами ресурстарға деген қазіргі қажеттіліктерін қанағаттандыру және болашақ қажеттіліктерін жоспарлау;
 - адами ресурстарды басқару тетіктерін жетілдіру;
 - қызметкерлердің әлеуетін дамытуға, профессор-оқытушылар құрамы мен Университеттің барлық деңгейдегі қызметкерлерінің біліктілігін арттыруға бағдарланған персоналды оқыту және дамыту және оларды практикада тиімді қолдану;
 - Университет жұмыскерлерінің еңбегін ынталандыру, ынталандыру жүйесін жетілдіру;
 - жұмыскерлердің Университеттің миссиясын, мақсаттарын, міндеттерін, басымдықтары мен құндылықтарын, корпоративтік мәдениетін түсінуін және қолдауын қамтамасыз ететін стратегиялық мақсаттарды трансляциялау.
- 1.7. Кадрлық саясатын іске асыру Университеттің құрылымдық бөлімдері жетекшілерінің сеніп тапсырылған бөлімше персоналын басқаруға толық жауапкершілігін көздейді.
- 1.8. Кадрлық саясатты іске асырудың негізгі субъектілері Университет басшылығы, адами ресурстарды басқару департаменті, құрылымдық бөлімшелердің жетекшілері, профессор-оқытушылар құрамы, медициналық, әкімшілік-басқару және көмекші персонал болып табылады.
- 1.9. Нормативтік-регламенттік құжаттар мен рәсімдер, әдіснамалық тәсілдер, ақпараттық және технологиялық қолдау жүйелері, Университеттің персоналды басқару жүйесінің басқа да қажетті компоненттері осы Кадрлық саясатының ережелері негізінде әзірленеді.

| | | | |
|--|--|-----------------|---------------------|
|  | «Марат Оспанов атындағы Батыс Қазақстан медицина университеті» КеАҚ | Күні: 2025 | Бпсылым: алтыншы |
| | «Марат Оспанов атындағы БҚМУ» КеАҚ кадрлық саясаты туралы | Е БҚМУ 04-01 | 9 беттің 3 беті |

1.10. Кадрлық саясаты келесі негізгі тәсілдермен анықталады:

- персонал Университеттің қызметін жоспарлау және оның оңтайлы пайдаланылуын, сапалы дамуын қамтамасыз ету шартымен оның бәсекелестік артықшылықтары және көшбасшылық позициясын қамтамасыз етеді;
- Университет персоналы облыстық, мемлекеттік және халықаралық деңгейлерде Университет қызметіне қоғамның сенімді қатынасын құруға ықпал ете отырып корпоративтік мәдениет пен құндылықтардың тасымалдаушысы болып табылады;
- персонал актив ретінде, ал персоналға жұмсалатын шығындар Университеттің дамуына ұзақ мерзімді инвестициялар ретінде қарастырылады;
- Университеттің стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуге әрқайсысының қосқан үлесіне сәйкес жұмыскерлердің әлеуметтік және материалдық қажеттіліктерін қанағаттандыру;
- әр жұмыскермен Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің талаптарын сақтауға негізделген, қызметкерге кәсіби құзыреттіліктің қолда бар деңгейін толық іске асыруға және оны Университеттің қажеттіліктеріне және жұмыскердің лауазымдық құзыреттілік деңгейіне сәйкес жетілдіруге мүмкіндік беретін ұзақ мерзімді еңбек қатынастарын орнату.

1.11. Ереже Университеттің барлық жұмыскерлеріне, оның ішінде профессор-оқытушылар құрамына, медициналық, әкімшілік-басқару персоналына және қосалқы бөлімшелерге қолданылады.

2. КАДРЛЫҚ САЯСАТТЫҢ МАҚСАТЫ МЕН НЕГІЗГІ МІНДЕТТЕРІ

2.1. Университеттің кадрлық саясатының мақсаты — Университеттің стратегиялық мақсаттарын тиімді жүзеге асыруға, Университетті дамытудың стратегиялық мақсаттарына және Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау жүйесінің басымдықтарына сәйкес келетін білім беру, ғылыми және клиникалық қызметтің жоғары деңгейі мен сапасын қамтамасыз етуге қабілетті жоғары кәсіби, құзыретті, жауапты және ынталы ұжымды қалыптастыру және дамыту.

2.2. Университеттің кадрлық саясатының міндеттері:

- Университеттің кадрлық әлеуетін қалыптастыру және дамыту;
- персоналды басқару жүйесін жетілдіру;
- ғылыми-педагогикалық әлеуетті дамыту;
- персоналды бағалау, аттестаттау және дамыту;
- еңбекке уәждеме және ынталандыру;
- тәлімгерлік және кадрлық резерв;
- қолайлы әлеуметтік-психологиялық ахуалды және корпоративтік мәдениетті

қалыптастыру;


- кадрлық және HR-процестерді цифрландыру;
- кадрлық жұмысты құқықтық және нормативтік қамтамасыз ету;
- жұмыскерлерді әлеуметтік қолдау.

3. КАДРЛЫҚ САЯСАТТЫҢ ПРИНЦИПТЕРІ

Университеттің кадрлық саясаты келесі принциптерге негізделген:

- Рәсімдердің заңдылығы мен ашықтығы;
- персоналды іріктеу және бағалау кезінде кәсіби құзыреттілік пен объективтілік;
- жұмыскерлер үшін тең мүмкіндіктер;
- Университеттің мүдделері мен қызметкерлердің жеке мүдделерінің үйлесімі;
- үздіксіз кәсіби даму;
- ашық байланыс және кері байланыс;
- әлеуметтік жауапкершілік және педагогикалық және медициналық қызметтің этикалық нормалары.

- құқықтардың теңдігі және кемсітушілікке жол бермеу;

| | | | |
|--|--|-----------------|---------------------|
|  | «Марат Оспанов атындағы Батыс Қазақстан медицина университеті» КеАҚ | Күні: 2025 | Бпсылым: алтыншы |
| | «Марат Оспанов атындағы БҚМУ» КеАҚ кадрлық саясаты туралы | Е БҚМУ 04-01 | 9 беттің 4 беті |

- кадр жұмысындағы жүйелілік, жоспарлылық және сабақтастық;
- бастаманы, шығармашылықты және ғылыми белсенділікті ынталандыру;
- кадрлық процестердің цифрлық трансформациясын дамыту.

4. КАДРЛЫҚ САЯСАТТЫ ІСКЕ АСЫРУДЫҢ НЕГІЗГІ БАҒЫТТАРЫ

4.1. Университеттің кадрлық әлеуетін қалыптастыру және дамыту:

- ғылыми-педагогикалық, клиникалық және әкімшілік кадрларға қажеттілікті жоспарлау;
- білікті мамандарды, оның ішінде Университет түлектерін тарту;
- тәлімгерлік және жас мамандарды бейімдеу институтын дамыту;
- басшылық және педагогикалық лауазымдарға кадрлық резервті қалыптастыру;

4.2. Персоналды басқару жүйесін жетілдіру

- білім беру, ғылыми және клиникалық процестерді ескере отырып, жұмыскерлердің қызметін бағалаудың ашық критерийлерін әзірлеу;
- құрылымдық бөлімдер жетекшілерінің басқарушылық құзыреттерін арттыру;
- мақсатты даярлау, резидентура, оқытуды, тағылымдамаларды және біліктілікті арттыруды ұйымдастыру, сондай-ақ ғылыми-практикалық іс-шараларға және академиялық ұтқырлыққа қатысу арқылы жұмыскерлердің кәсіби және мансаптық өсуі үшін жағдайлар жасау.

4.3. Ғылыми-педагогикалық әлеуетті дамыту:

- оқытушылар мен қызметкерлердің ғылыми-зерттеу қызметін ынталандыру;
- ғылыми гранттарға, конференцияларға және халықаралық жобаларға қатысуды қолдау;
- академиялық ұтқырлықты және халықаралық ынтымақтастықты дамыту;
- жарияланымдық белсенділікті қолдау және жоғары білікті кадрларды даярлау (PhD, докторантура).

4.4. Персоналды бағалау, аттестаттау және дамыту:

- қызметкерлердің қызметін КРІ негізінде үнемі бағалау;
- профессор-оқытушылар құрамын аттестаттаудан өткізу;
- біліктілікті арттыру, қайта даярлау және тағылымдамадан өту бағдарламаларын ұйымдастыру.

4.5. Еңбекке уәждеме және ынталандыру:

- материалдық және материалдық емес көтермелеу жүйесін жетілдіру;
- моральдық көтермелеу және корпоративтік тану жүйесін дамыту;

4.6. Тәлімгерлік және кадрлық резерв

- жас мамандарға арналған тәлімгерлер институтын қалыптастыру;
- басқарушылық және педагогикалық кадрлардың сабақтастығы бағдарламаларын дамыту.

4.7. Қолайлы әлеуметтік-психологиялық ахуалды және корпоративтік мәдениетті қалыптастыру:


- корпоративтік құндылықтарды және Университет миссиясы қызметкерлерінің адалдығын нығайту;
- әкімшілік пен ұжым арасындағы ашық диалогты сақтау;
- Университеттің оң имиджін дамыту;
- психологиялық жайлылықты қамтамасыз ету және кәсіби выгораниенің алдын алу.

4.8. Кадрлық және HR-процестерді цифрландыру:

- кадрлық іс жүргізуде заманауи ақпараттық технологияларды енгізу;
- цифрлық HR құралдары мен аналитиканы дамыту;
- есепке алуды, есептілікті және құжат айналымын автоматтандыру;
- кадрлық шешімдердің тиімділігін мониторингілеу үшін HR-метрикаларын пайдалану.

4.9. Кадр жұмысын құқықтық және нормативтік қамтамасыз ету:

- еңбек заңнамасының нормаларын және Университеттің жергілікті актілерін қатаң сақтау;

| | | | |
|--|--|-----------------|---------------------|
|  | «Марат Оспанов атындағы Батыс Қазақстан медицина университеті» КеАҚ | Күні: 2025 | Бпсылым: алтыншы |
| | «Марат Оспанов атындағы БҚМУ» КеАҚ кадрлық саясаты туралы | Е БҚМУ 04-01 | 9 беттің 5 беті |

➤ еңбек және атқарушылық тәртіпті, еңбекті қорғау нормаларын және академиялық адалдықты сақтау;

➤ этикалық мәдениетті, сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатты және академиялық адалдық қағидаттарын дамыту;

➤ Университеттің заңнамасына және жергілікті актілеріне сәйкес конкурстық және конкурстан тыс негізде персоналды іріктеу және қабылдау;

4.10. Жұмыскерлерді әлеуметтік қолдау

➤ еңбек заңнамасында көзделген әлеуметтік кепілдіктерді қамтамасыз ету;

➤ еңбек және демалыс жағдайларын жақсарту жөніндегі шараларды іске асыру;

➤ жұмыскерлерді кәсіби және жеке дамуда қолдау;

➤ ұжымдық шарттың ережелерін іске асыру;

5. КАДРЛЫҚ САЯСАТТЫ ЖҮЗЕГЕ АСЫРУ КЕЗІНДЕ УНИВЕРСИТЕТТІҢ БАРЛЫҚ ДЕҢГЕЙЛІ БАСШЫЛАРЫНЫҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ

5.1. Университеттің барлық деңгейлі басшылары құқылы:

➤ адами ресурстарды басқару саласындағы жергілікті нормативтік құжаттарды әзірлеуге ұсыныстар енгізу;

➤ конкурстық негізде сайланатын лауазымдарды қоспағанда, өз бөлімшесінің кадрлық құрамын құзыретті мамандармен толықтыруды жүзеге асыруға;

➤ бөлім жұмыскерлерінің кәсіби өсуі үшін материалдық және моральдық уәждемелер жасау;

➤ сеніп тапсырылған бөлімшенің штаттық құрылымын жетілдіру бойынша ұсыныстар енгізу.

5.2. Университеттің барлық деңгейлі басшылары міндетті:

➤ өзінің кәсіби қызметінде университеттің кадрлық саясатты іске асыру;

➤ Университеттің даму бағдарламасының, Университеттің даму жоспарының нысаналы индикаторларына қол жеткізуді, сеніп тапсырылған бөлімшенің негізгі индикаторларын (KPI) орындауды, лауазымдық міндеттерін, бөлімшенің жұмыс жоспарын орындауды қамтамасыз ету;

➤ сеніп тапсырылған бөлімше қызметінің жоғары нәтижелілігін қамтамасыз ету, сеніп тапсырылған бөлімше қызметіне жаңа технологияларды енгізу және сыбайлас жемқорлыққа қарсы құқық бұзушылықтардың алдын алу;

➤ жаңа жұмыскердің бейімделуін, бөлімшедегі тәлімгерлікті және сеніп тапсырылған бөлімшедегі тәжірибенің сабақтастығын қамтамасыз ету;

➤ өз бөлімінде кадрлық резервті қалыптастыру, сондай-ақ перспективалы білім алушыларды ассистенттер мен оқытушылар лауазымдарына кадрлық резервте іріктеуді және енгізуді жүзеге асыру;


➤ сеніп тапсырылған бөлімшенің ғылыми-педагогикалық кадрларының біліктілігін арттыруға жәрдемдесу;

➤ сеніп тапсырылған бөлімшенің кадрларын толық жасақтауды қамтамасыз ету;

➤ кафедра жетекшілері Университеттің даму бағдарламасында белгіленген нысаналы бағдарларға сәйкес Intermediate-тен төмен емес деңгейде ағылшын тілін меңгерген профессор-оқытушылар құрамының үлесін дәйекті арттыруды қамтамасыз етуі тиіс.

➤ кафедра жетекшілері ПОҚ дәрежелілігінің үлесін, ПОҚ мен білім алушылардың шетелдік университеттермен академиялық ұтқырлық бағдарламаларына қатысу үлесін, ғылыми-зерттеу әлеуетін арттыруды қамтамасыз етуі тиіс;

➤ Университеттің барлық деңгейлі басшылары Кадрлық саясаты туралы ережені орындамағаны үшін дербес жауап береді. Құрылымдық бөлімдер жетекшілерінің Университеттің Кадрлық саясатын тиімсіз іске асыруы тәртіптік сипаттағы шара қолдануға жататын теріс қылық ретінде қаралатын болады.

| | | | |
|--|--|-----------------|---------------------|
|  | «Марат Оспанов атындағы Батыс Қазақстан медицина университеті» КеАҚ | Күні: 2025 | Бпсылым: алтыншы |
| | «Марат Оспанов атындағы БҚМУ» КеАҚ кадрлық саясаты туралы | Е БҚМУ 04-01 | 9 беттің 6 беті |

6. КАДРЛЫҚ САЯСАТТЫ ІСКЕ АСЫРУ КЕЗІНДЕГІ УНИВЕРСИТЕТ ЖҰМЫСҚЕРЛЕРІНІҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ

6.1. Университет жұмысқерлері құқылы:

- Университеттің кадрлармен қамтамасыз ету бойынша ішкі нормативтік құжаттар мен жоспарларды әзірлеу кезінде ұсыныстар енгізу;
- өз өкілеттіктері шегінде Университеттің кадрлық саясаты туралы қажетті ақпаратты сұрату және алу;
- өзінің кәсіби қызметінің негізгі бағыты бойынша өзінің біліктілік деңгейін арттыру.

6.2. Университет жұмысқерлері міндетті:

- Университеттің даму миссиясы мен стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуге бағытталған Қазақстан Республикасының заңнамасын және Университеттің жергілікті нормативтік актілерін сақтау;

➤ лауазымдық міндеттерін орындау және өзінің кәсіби қызметінің нәтижелілігін қамтамасыз ету;

➤ өзінің кәсіби біліктілік деңгейін үнемі арттырып отыру, өзінің кәсіби қызметінде озық тәжірибені зерделеу және енгізу. Профессор-оқытушылар құрамы да осы процеске білім алушыларды (бакалаврлар, резиденттер, Университеттің магистранттары мен докторанттары) тартуы қажет;

➤ ғылыми/академиялық дәрежесі жоқ профессор-оқытушылар құрамына магистратурада, докторантурада оқу ұсынылады;

➤ докторларға (PhD) докторлық (PhD) диссертацияны қорғағаннан кейін қауымдастырылған профессор (доцент) ғылыми атағын алу ұсынылады;

➤ үш тілде оқытуды жүзеге асыру үшін ПОҚ тілдерді (мемлекеттік, орыс және ағылшын) меңгеру дәрежесін белсенді түрде зерттеп, жетілдіру қажет. ПОҚ ағылшын тілін Intermediate деңгейінен төмен емес меңгеруге ұмтылуы тиіс;

➤ медицина қызметкерлері өздерінің кәсіби қызметін жүзеге асыру үшін қажет:

✓ медициналық қызметті жүзеге асыру үшін маман сертификаты болуы керек;

✓ клиникалық практиканы жүзеге асыратын жоғары, орта және орта білімнен кейінгі медициналық білімі бар үміткерлер үшін әр 5 жыл сайын мәлімделген мамандық бойынша біліктілігін арттырудан өту қажет.


➤ Университет жұмысқерлері кадрлық саясаты туралы ережені орындамағаны үшін дербес жауап береді. Жұмысқерлердің Университеттің кадрлық саясатын орындамауы немесе тиімсіз іске асыруы тәртіптік сипаттағы шаралар қабылдауға жататын теріс қылық ретінде қаралатын болады.

7. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

7.1. Осы кадрлық саясаттың ережелері атқаратын лауазымына және атқаратын қызмет түріне қарамастан Университеттің барлық жұмысқерлері үшін міндетті болып табылады. Университеттің жоғары басшылығы мен құрылымдық бөлімшелердің жетекшілері Кадрлық саясатты іске асыру жөніндегі жұмысты ұйымдастыруға және оны тиімді орындау үшін қажетті жағдайлар жасауға жауапты болады.

7.2. Кадрлық саясатты іс жүзінде іске асыру үшін құрылымдық бөлімшелердің жетекшілері белгіленген тәртіппен іс-шаралар жоспарларын, ішкі регламенттерді, нұсқаулықтарды және осы Кадрлық саясатта айқындалған мақсаттарға қол жеткізуге және міндеттерді шешуге бағытталған өзге де жергілікті нормативтік құжаттарды әзірлейді және бекітеді. Аталған іс-шаралардың орындалуын бақылауды Университеттің уәкілетті бөлімшелері жүзеге асырады.

7.3. Осы Кадрлық саясат Университет Басқармасының шешімімен бекітілген сәттен бастап күшіне енеді және өзгерістер енгізілгенге немесе жаңа редакция қабылданғанға дейін

| | | | |
|--|--|-------------------------|-----------------------------|
|  | «Марат Оспанов атындағы Батыс Қазақстан медицина университеті» КеАҚ | Күні: 2025 | Бпсылым: алтыншы |
| | «Марат Оспанов атындағы БҚМУ» КеАҚ кадрлық саясаты туралы | Е БҚМУ 04-01 | 9 беттің 7 беті |

қолданылады. Бекітілген Кадрлық саясаттың түпнұсқасы Тәуекелдерді басқару және сапа менеджменті жүйесі қызметінде тіркелуге және сақтауға жатады. Осы Кадрлық саясаттың сканерленген нұсқасы ақпараттың ашықтығы мен қолжетімділігін қамтамасыз ету үшін Университеттің корпоративтік сайтында орналастырылады.

- 7.4. Кадрлық саясатқа өзгерістер мен толықтырулар Қазақстан Республикасының заңнамасындағы өзгерістерді және Университеттің стратегиялық басымдықтарын ескере отырып, негізделген қажеттілік болған жағдайда, Университет Басқармасының, Адами ресурстарды басқару департаментінің немесе басқа да мүдделі құрылымдық бөлімдердің бастамасы бойынша белгіленген тәртіппен енгізіледі.