

**НЕКОММЕРЧЕСКОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«ЗАПАДНО-КАЗАХСТАНСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ МАРАТА ОСПАНОВА»**

УТВЕРЖДЕНО

Решением Правления




НАО «Западно-Казахстанский медицинский
университет имени Марата Оспанова»

протокол № 21


от 16.06. 2025 год

ПОЛОЖЕНИЕ

**О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ
НАО «ЗКМУ ИМЕНИ МАРАТА ОСПАНОВА»**


Код	Издание	Разработал(а)	Согласовано	Подпись	Дата
П ЗКМУ 04-01	Седьмое	Рпашева Г.Т. 	Жиеналин Е.Ш.		13.06.25
		<u>11.06.2025</u> г.	Кожаметов Б.К.		12.06.25

Актобе, 2025

	НАО «Западно-Казахстанский медицинский университет имени Марата Оспанова»	Дата: 11.06.2025	Издание: седьмое
	Кадровая политика НАО «ЗКМУ имени Марата Оспанова»	П ЗКМУ 04-01	Стр. 2 из 9

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Кадровая политика – это комплексная, стратегически ориентированная политика в области управления человеческими ресурсами в Некоммерческом акционерном обществе «Западно-Казахстанский медицинский университет имени Марата Оспанова» (далее – Университет).
- 1.2. Настоящее Положение о кадровой политике НАО «ЗКМУ имени Марата Оспанова» (далее – Положение) разработано в соответствии с:
 - Программой развития Университета;
 - Национальной политикой управления кадровыми ресурсами здравоохранения Республики Казахстан;
 - Кодексом РК «О здоровье народа и системе здравоохранения»;
 - Трудовым Кодексом РК;
 - Законом «Об образовании»;
 - Законом «О науке»;
 - другими нормативными правовыми актами Республики Казахстан;
 - Уставом Университета;
 - внутренними регламентами.
- 1.3. Настоящее Положение определяет цели, задачи, принципы, основные направления и механизмы реализации кадровой политики в Университете.
- 1.4. Положение разрабатывается или вносятся в нее изменения в соответствии с Планом развития Университета, мониторинга кадрового состава и деятельности Университета, системы управления и утверждается членами Правления Университета.
- 1.5. Кадровая политика Университета основана на следующих базовых принципах: неукоснительного соблюдения законодательства Республики Казахстан, стратегической направленности, комплексности, системности, последовательности, прозрачности, меритократии, объективности, сопричастности персонала к успехам и достижениям Университета, результативности работы на всех уровнях, ответственности за выполнение своих обязанностей, преемственности знаний, опыта и традиций, экономической обоснованности, равенства возможностей для профессионального и карьерного роста, непрерывности и системности процесса подготовки кадров и кадрового резерва.
- 1.6. Кадровая политика Университета реализуется в системе управления персоналом по следующим направлениям:
 - удовлетворение текущих и планирование будущих потребностей Университета в человеческих ресурсах;
 - совершенствование механизмов управления человеческими ресурсами;
 - обучение и развитие персонала, ориентированное на развитие потенциала работников, повышения квалификации профессорско-преподавательского состава и работников Университета всех уровней и эффективное применение их на практике;
 - совершенствование системы мотивации, стимулирования труда работников Университета;
 - трансляция стратегических целей, обеспечивающая понимание и поддержку работниками миссии, целей, задач, приоритетов и ценностей Университета, корпоративной культуры.
- 1.7. Реализация кадровой политики предполагает полную ответственность руководителей структурных подразделений Университета за управление персоналом вверенного подразделения.
- 1.8. Основными субъектами реализации кадровой политики являются руководство Университета, департамент управления человеческими ресурсами, руководители структурных подразделений, профессорско-преподавательский состав, медицинский, административно-управленческий и вспомогательный персонал.
- 1.9. Нормативно-регламентирующие документы и процедуры, методологические подходы, информационные и технологические системы поддержки, другие необходимые компоненты

	НАО «Западно-Казахстанский медицинский университет имени Марата Оспанова»	Дата: 11.06.2025	Издание: седьмое
	Кадровая политика НАО «ЗКМУ имени Марата Оспанова»	П ЗКМУ 04-01	Стр. 3 из 9

системы управления персоналом Университета разрабатываются на основе положений данной Кадровой политики.

1.10. Кадровая политика определяется следующими основными подходами:

- персонал обеспечивает конкурентные преимущества и лидерские позиции Университета при условии планирования его деятельности и обеспечения его оптимального использования, качественного развития;
- персонал Университета является носителем корпоративной культуры и ценностей, способствуя созданию доверительного отношения общества к деятельности Университета на областном, государственном и международном уровнях;
- персонал рассматривается как актив, а расходы на персонал – как долгосрочные инвестиции в развитие Университета;
- удовлетворение социальных и материальных потребностей работников в соответствии с вкладом каждого в достижение стратегических целей Университета;
- установление длительных трудовых отношений с каждым работником, основанных на соблюдении требований Трудового кодекса Республики Казахстан, позволяющих работнику полностью реализовать имеющийся уровень профессиональной компетентности и совершенствовать его в соответствии с потребностями Университета и уровня должностной компетенции работника.

1.11. Действие Положения распространяется на всех работников Университета, включая профессорско-преподавательский состав, медицинский, административно-управленческий персонал и вспомогательные подразделения.

2. ЦЕЛЬ И ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

2.1. Цель кадровой политики Университета — формирование и развитие высоко профессионального, компетентного, ответственного и мотивированного коллектива, способного эффективно реализовывать стратегические цели Университета, обеспечить высокий уровень и качество образовательной, научной и клинической деятельности, соответствующий стратегическим целям развития Университета и приоритетам системы здравоохранения Республики Казахстан.


2.2. Задачи кадровой политики Университета:

- формирование и развитие кадрового потенциала Университета;
- совершенствование системы управления персоналом;
- развитие научно-педагогического потенциала;
- оценка, аттестация и развитие персонала;
- мотивация и стимулирование труда;
- наставничество и кадровый резерв;
- формирование благоприятного социально-психологического климата и корпоративной культуры;
- цифровизация кадровых и HR-процессов;
- правовое и нормативное обеспечение кадровой работы;
- социальная поддержка работников.

3. ПРИНЦИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Кадровая политика Университета строится на следующих принципах:

- законности и прозрачности процедур;
- профессиональной компетентности и объективности при отборе и оценке персонала;
- равных возможностей для работников;
- сочетания интересов Университета и личных интересов сотрудников;
- непрерывного профессионального развития;
- открытой коммуникации и обратной связи;

	НаО «Западно-Казахстанский медицинский университет имени Марата Оспанова»	Дата: 11.06.2025	Издание: седьмое
	Кадровая политика НаО «ЗКМУ имени Марата Оспанова»	П ЗКМУ 04-01	Стр. 4 из 9

➤ социальной ответственности и этических норм педагогической и медицинской деятельности.

- равенство прав и недопущение дискриминации;
- системность, плановость и преемственность в кадровой работе;
- стимулирование инициативы, творчества и научной активности;
- развитие цифровой трансформации кадровых процессов.

4. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

4.1. Формирование и развитие кадрового потенциала Университета:

➤ планирование потребности в научно-педагогических, клинических и административных кадрах;

- привлечение квалифицированных специалистов, в том числе выпускников Университета;
- развитие института наставничества и адаптации молодых специалистов;
- формирование кадрового резерва на руководящие и педагогические должности;

4.2. Совершенствование системы управления персоналом:

➤ разработка прозрачных критериев оценки деятельности сотрудников с учётом образовательного, научного и клинического процессов;

- повышение управленческих компетенций руководителей структурных подразделений;
- создание условий для профессионального и карьерного роста работников через целевую подготовку, резидентуру, организацию обучения, стажировок и повышения квалификации, а также участие в научно-практических мероприятиях и академической мобильности.

4.3. Развитие научно-педагогического потенциала:

- стимулирование научно-исследовательской деятельности преподавателей и сотрудников;
- поддержка участия в научных грантах, конференциях и международных проектах;
- развитие академической мобильности и международного сотрудничества;
- поддержка публикационной активности и подготовка кадров высшей квалификации (PhD, докторантура).

4.4. Оценка, аттестация и развитие персонала:

- регулярная оценка деятельности сотрудников на основе KPI;
- проведение аттестации профессорско-преподавательского состава;
- организация программ повышения квалификации, переподготовки и стажировок.

4.5. Мотивация и стимулирование труда:

- совершенствование системы материального и нематериального поощрения;
- развитие системы морального поощрения и корпоративного признания.

4.6. Наставничество и кадровый резерв:

- формирование института наставников для молодых специалистов;
- подготовка кандидатов для замещения руководящих должностей;
- развитие программ преемственности управленческих и педагогических кадров.


4.7. Формирование благоприятного социально-психологического климата и корпоративной культуры:

➤ укрепление корпоративных ценностей и приверженности сотрудников миссии Университета;

- поддержание открытого диалога между администрацией и коллективом;
- развитие позитивного имиджа Университета;
- обеспечение психологического комфорта и профилактика профессионального выгорания.

4.8. Цифровизация кадровых и HR-процессов:

- внедрение современных информационных технологий в кадровое делопроизводство;
- развитие цифровых HR-инструментов и аналитики;
- автоматизация учёта, отчётности и документооборота;
- использование HR-метрик для мониторинга эффективности кадровых решений;

	НаО «Западно-Казахстанский медицинский университет имени Марата Оспанова»	Дата: 11.06.2025	Издание: седьмое
	Кадровая политика НаО «ЗКМУ имени Марата Оспанова»	П ЗКМУ 04-01	Стр. 5 из 9

4.9. Правовое и нормативное обеспечение кадровой работы

- строгое соблюдение норм трудового законодательства и локальных актов Университета;
- поддержание трудовой и исполнительской дисциплины, норм охраны труда и академической добросовестности;
- развитие этической культуры, антикоррупционной политики и принципов академической честности;
- подбор и приём персонала на конкурсной и вне конкурсной основы в соответствии с законодательством и локальными актами Университета;

4.10. Социальная поддержка работников

- обеспечение социальных гарантий, предусмотренных трудовым законодательством;
- реализация мер по улучшению условий труда и отдыха;
- поддержка работников в профессиональном и личностном развитии;
- реализация положений Коллективного договора;


5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВСЕХ УРОВНЕЙ УНИВЕРСИТЕТА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

5.1. Руководители всех уровней Университета имеют право:

- вносить предложения в разработку локальных нормативных документов в области управления человеческими ресурсами;
- осуществлять комплектование кадрового состава своего подразделения компетентными специалистами, за исключением должностей, избираемых на конкурсной основе;
- создавать материальные и моральные мотивации для профессионального роста работников подразделения;
- вносить предложения по совершенствованию штатной структуры вверенного подразделения.

5.2. Руководители всех уровней Университета обязаны:

- реализовывать кадровую политику Университета в своей профессиональной деятельности;
- обеспечивать достижение целевых индикаторов Программы развития Университета, Плана развития Университета, выполнение ключевых индикаторов (KPI) вверенного подразделения, выполнение должностных обязанностей, плана работы подразделения;
- обеспечивать высокую результативность деятельности вверенного подразделения, внедрение новых технологий и предотвращение антикоррупционных правонарушений в деятельности вверенного подразделения;
- обеспечивать адаптацию нового работника, менторство в подразделении и преемственность опыта в вверенном подразделении;
- формировать кадровый резерв в своем подразделении, а также осуществлять отбор и включение перспективных обучающихся в кадровый резерв на должности ассистентов и преподавателей;
- содействовать повышению квалификации научно-педагогических кадров вверенного подразделения;
- обеспечивать полное укомплектование кадров вверенного подразделения;
- руководители кафедр должны обеспечить последовательное увеличение доли профессорско-преподавательского состава (далее-ППС), владеющего английским языком на уровне не ниже Intermediate, в соответствии с целевыми ориентирами, установленными Программой развития Университета.
- руководители кафедр должны обеспечивать повышение доли оstepенности ППС, доли участия ППС и обучающихся в программах академической мобильности с зарубежными университетами, научно-исследовательского потенциала;

	НАО «Западно-Казахстанский медицинский университет имени Марата Оспанова»	Дата: 11.06.2025	Издание: седьмое
	Кадровая политика НАО «ЗКМУ имени Марата Оспанова»	П ЗКМУ 04-01	Стр. 6 из 9

➤ руководители всех уровней Университета несут персональную ответственность за невыполнение Положения о кадровой политике. Неэффективная реализация руководителями структурных подразделений Кадровой политики Университета будет рассматриваться как проступок, подлежащий к принятию мер дисциплинарного характера.

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

6.1. Работники Университета имеют право:


- вносить предложения при разработке внутренних нормативных документов и планов по кадровому обеспечению Университета;
- запрашивать и получать необходимую информацию о кадровой политике Университета в пределах своих полномочий;
- повышать свой уровень квалификации по основному направлению своей профессиональной деятельности.

6.2. Работники Университета обязаны:

- соблюдать Законодательство Республики Казахстан и локальные нормативные акты Университета, направленные на достижение миссии и стратегических целей развития Университета;
- выполнять должностные обязанности и обеспечивать результативность своей профессиональной деятельности;
- постоянно повышать собственный уровень профессиональной квалификации, изучать и внедрять в своей профессиональной деятельности передовой опыт. ППС также необходимо вовлекать в этот процесс обучающихся (бакалавров, резидентов, магистрантов и докторантов Университета);
- ППС, не имеющему ученую/академическую степень, рекомендуется пройти обучение в магистратуре, докторантуре;
- докторам (PhD) рекомендуется после защиты докторской (PhD) диссертации получить ученое звание ассоциированного профессора (доцента);
- для реализации трехязычного обучения ППС необходимо активно изучать и совершенствовать степень владения языками (государственный, русский и английский). ППС должны стремиться к овладению английским языком не ниже уровня Intermediate;
- медицинским работникам для осуществления своей профессиональной деятельности необходимо:
 - ✓ иметь сертификат специалиста, для осуществления медицинской деятельности;
 - ✓ для претендентов с высшим, средним и послесредним медицинским образованием, осуществляющих клиническую практику, необходимо проходить повышение квалификации по заявляемой специальности каждые 5 лет.
- работники Университета несут персональную ответственность за невыполнение Положения о кадровой политике. Неисполнение или неэффективная реализация работниками Кадровой политики Университета будет рассматриваться как проступок, подлежащий к принятию мер дисциплинарного характера.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 7.1. Положения настоящей Кадровой политики являются обязательными для исполнения всеми работниками Университета, независимо от занимаемой должности и вида выполняемой деятельности. Высшее руководство Университета и руководители структурных подразделений несут ответственность за организацию работы по реализации Кадровой политики и создание условий, необходимых для её эффективного выполнения.
- 7.2. Для практической реализации Кадровой политики руководители структурных подразделений разрабатывают и утверждают в установленном порядке планы мероприятий, внутренние

	НАО «Западно-Казахстанский медицинский университет имени Марата Оспанова»	Дата: 11.06.2025	Издание: седьмое
	Кадровая политика НАО «ЗКМУ имени Марата Оспанова»	П ЗКМУ 04-01	Стр. 7 из 9

регламенты, инструкции и иные локальные нормативные документы, направленные на достижение целей и решение задач, определённых настоящей Кадровой политикой. Контроль за исполнением указанных мероприятий осуществляется уполномоченными подразделениями Университета.

- 7.3. Настоящая Кадровая политика вступает в силу с момента её утверждения решением Правления Университета и действует до внесения изменений или принятия новой редакции. Оригинал утверждённой Кадровой политики подлежит регистрации и хранению в Службе управления рисками и системы менеджмента качества. Сканированная версия настоящей Кадровой политики размещается на корпоративном сайте Университета для обеспечения открытости и доступности информации.
- 7.4. Изменения и дополнения в Кадровую политику вносятся в установленном порядке по инициативе Правления Университета, департамента управления человеческими ресурсами или других заинтересованных структурных подразделений, при наличии обоснованной необходимости, с учётом изменений в законодательстве Республики Казахстан и стратегических приоритетов Университета.