

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГККП «Колледж
общественного питания и
сервиса» акимата города Астаны
З.Клышбаева

2018 г.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ГККП «КОЛЛЕДЖ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ И СЕРВИСА» АКИМАТА ГОРОДА АСТАНА

1. Общие положения

Главная задача кадровой политики ГККП «Колледж общественного питания и сервиса» акимата города Астана (далее – колледж) сформулирована как Развитие кадрового потенциала колледжа для создания климата, способствующего повышению качества и эффективности деятельности вуза.

1.1 Кадровая политика регламентирует отношение колледжа к принципам и направлениям формирования и функционирования системы управления персоналом, определяет основные цели, задачи и механизмы развития кадрового потенциала колледжа устанавливает правила подбора, обучения и развития персонала.

1.2 Положение основано на Конституции РК, Трудовом кодексе РК, законе РК «Об Образовании», постановлениях Правительства РК, нормативных документах МОН РК, Уставе колледжа.

1.3 Основной целью кадровой политики колледжа является своевременное обеспечение колледжа персоналом, отвечающего квалификационным требованиям. Другими целями являются:

1) обеспечение условий реализации предусмотренных трудовым законодательством прав и обязанностей граждан;

2) рациональное использование кадрового потенциала;

3) формирование и поддержание эффективной работы трудового коллектива.

1.4 Основные принципы кадровой политики колледжа:

– демократизм и гласность принимаемых кадровых решений;

– соответствие качества персонала состоянию и направлению развития колледжа;

– соответствие индивидуального трудового потенциала работника требованиям должности;

– соответствие расстановки персонала и его интеграции в соответствии с организационной структурой и возможностями трудового потенциала;

– непрерывность и управляемость процессом развития персонала.

1.5 Реализацию кадровой политики, ее норм и задач в колледже осуществляет администрация, в пределах своей компетенции, заместители директора и заведующий отделом кадров и руководители структурных подразделений.

1.6. Реализацию кадровой политики в колледже осуществляет отдел административного управления и кадров на основе внутренних регламентирующих документов, таких как Правил поступления на гражданскую службу и проведения конкурса на занятие вакантной должности гражданского служащего» утвержденный Приказом Министра здравоохранения

и социального развития Республики Казахстан от 21 мая 2015 года № 365, Положение о конкурсном замещении должностей должности гражданского служащего колледжа, Правила приема на работу, перевода на другую работу (должность), расторжения и прекращения трудовых отношений с работниками, Должностные инструкции, Кодекс академической честности, кодекс чести и служебной этики, Правил трудового распорядка колледжа и др.

1.6 Подбор и мотивация кадров, управление их карьерой, оценка качества их работы осуществляются руководителями структурных подразделений.

2. Основные направления и задачи кадровой политики колледжа

2.1 Основными направлениями кадровой политики колледжа являются:

2.1.1 Разработку единых принципов стратегического управления и развития персонала;

2.1.2 Осуществление системной, целенаправленной работы по подготовке, подбору кадров, а также создание условий для систематического повышения квалификации работников.

2.1.3 Проведение регулярной и объективной оценки трудового и профессионального потенциала работников.

2.1.4 Усиление мотивации преподавательской работы и стимулирование роста профессионализма кадров через стимулирование оплаты труда.

2.1.5 Формирование кадрового резерва.

2.2 Основные задачи кадровой политики:

2.2.1 Разработка нормативных и методических материалов для функционирования всей системы управления кадрами.

2.2.2 Анализ (количественный и качественный) состояния и развития кадрового потенциала колледжа.

2.2.3 Организация и проведение аттестации работников колледжа, методическое и информационное обеспечение, разработка мероприятий по реализации решений аттестационной комиссии.

2.2.4 Комплектование колледжа педагогическими, работниками, учебно-вспомогательными кадрами, а также специалистами, рабочими, служащими требуемых профессий, специальностей и квалификаций в соответствии с внешними и внутренними условиями деятельности колледжа.

2.2.5 Формирование внутренней убежденности у работников колледжа в социальной значимости преподавательской деятельности.

2.2.6 Создание условий для самореализации, полного раскрытия профессиональных возможностей работников колледжа.

2.2.7 Представление особо отличившихся работников колледжа к наградам, поощрениям.

2.2.8 Автоматизация учета, хранения, обработки и анализ данных о кадровом потенциале.

3. Ответственность руководителей и работников колледжа

Руководители всех уровней и работники колледжа несут персональную за невыполнение задач, нормативно-правовых актов, планов, комплексных программ по кадровой политике в рамках своих должностных инструкций и полномочий.

4. Права и обязанности руководителей всех уровней колледжа при реализации кадровой политики

4.1 Руководители всех уровней колледжа обязаны:

4.1.1 создавать условия для формирования в академическом сообществе корпоративной культуры, ориентированной на развитие образовательных ценностей и норм, побуждающих преподавательский состав и работников к росту профессионализма;

4.1.2 содействовать формированию внутренней убежденности у сотрудников колледжа в социальной значимости преподавательской деятельности;

4.1.3 формировать и регулировать кадровую политику колледжа в соответствии с требованиями трудового законодательства и на основе комплексной оценки и системного прогнозирования кадровых ситуаций;

4.1.4 информировать о состоянии кадрового обеспечения коллектив колледжа;

4.1.5 содействовать созданию системы повышения квалификации педагогических кадров колледжа;

4.1.6 формировать единый подход к подбору и назначению кадров в соответствии с требованиями действующего законодательства.

4.2 Руководители всех уровней колледжа имеют право:

4.2.1 вносить предложения по разработке нормативно-правовой базы кадрового развития колледжа;

4.2.2 принимать участие в организации единого порядка сбора, обработки, обобщения, анализа, накопления и передачи информации, позволяющий осуществлять мониторинг обеспеченности кадровыми ресурсами;

4.2.3 вносить предложения по введению в действие порядка непрерывного анализа качества преподавательской деятельности, научн-методических разработок, исследований, направленных на повышение уровня результативности труда педагогического кадрового состава;

4.2.4 принимать непосредственное участие в комплектовании кадрового состава колледжа высококвалифицированными специалистами.

4.2.5. участвовать в процессе совершенствования и оптимизации штатной структуры колледжа.

5. Права и обязанности работников колледжа при реализации кадровой политики

5.1 Работники колледжа имеют право:

5.1.1 участвовать в разработке программ, планов формирования кадрового обеспечения колледжа;

5.1.2 запрашивать и получать нормативные акты и необходимую информацию о кадровом развитии колледжа;

5.1.3 проходить повышение квалификации и стажировку для повышения профессионального уровня.

5.2 Работники колледжа обязаны:

5.2.1 соблюдать нормативно-правовые акты, направленные на достижение Целей и Миссии колледжа;

5.2.2 постоянно повышать собственный уровень профессиональной квалификации в соответствии с областью профессиональной деятельности;

5.2.3 формировать у обучающихся гражданскую позицию, включающую в том числе антикоррупционное воспитание, запрет на пропаганду идеологии насилия, экстремизма и терроризма.

5.3 Работникам колледжа запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Республики Казахстан.

6. Право на занятие педагогической деятельностью

6.1 Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие соответствующее образование по профилю и отвечающие квалификационным требованиям.

6.2 К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном законом порядке.