

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ІШКІ ІСТЕР МИНИСТРЛІГІ  
ШЫРАҚБЕК ҚАБЫЛБАЕВ АТЫНДАҒЫ ҚОСТАНАЙ АКАДЕМИЯСЫ**

**КОСТАНАЙСКАЯ АКАДЕМИЯ МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ  
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН ИМЕНИ ШРАКБЕКА КАБЫЛБАЕВА**

**Утверждаю  
Начальник  
Костанайской академии МВД  
Республики Казахстан  
имени Шракбека Кабылбаева  
генерал-майор полиции  
\_\_\_\_\_ Дарменов А.Д.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 год**

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ КОСТАНАЙСКОЙ АКАДЕМИИ  
МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН  
ИМЕНИ ШРАКБЕКА КАБЫЛБАЕВА**

**Заседание ученого совета  
Протокол № \_\_\_\_\_  
от « \_\_\_\_ » 2024 года**

г.Костанай, 2024 года

## Предисловие

**1 РАЗРАБОТАНО** отделом воспитательной и кадровой работы

**2 ВНЕСЕНО** отделом воспитательной и кадровой работы

**3 УТВЕРЖДЕНО И ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ** решением Заседания  
ученого совета, протокол от «\_\_\_» апреля 2024г. № \_\_\_\_

**4 РАЗРАБОТЧИКИ:**

Р. Аужанов – начальник отдела воспитательной и кадровой работы

С. Жумалдина – заместитель начальника отдела воспитательной и  
кадровой работы

## Содержание

1	Область применения .....	4
2	Нормативные ссылки.....	4
3	Определения .....	4
4	Обозначения и сокращения .....	5
5	Ответственность и полномочия.....	5
6	Общие положения.....	6
7	Основные принципы, цели и задачи, решаемые системой кадрового обеспечения	6
8	Система кадрового обеспечения .....	7
9	Формирование, подготовка и зачисление сотрудников в кадровый резерв Академии.....	8
10	Права и обязанности руководителей Академии при реализации кадровой политики.....	9
11	Права и обязанности руководителей Академии при реализации кадровой политики .....	9
12	Ответственность руководителей и сотрудников Академии.....	9
13	Согласование и рассылка.....	9

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ КОСТАНАЙСКОЙ АКАДЕМИИ**  
**МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**  
**ИМЕНИ ШРАКБЕКА КАБЫЛБАЕВА**

**Глава 1. Область применения**

1. Настоящее Положение (далее - Положение) определяет принципы формирования кадровой политики Костанайской академии МВД Республики Казахстан имени Шракбека Кабылбаева (далее – Академия), программу действий, совокупность методов и средств по ее реализации, а также систему управления кадровой политикой и контроль за ее реализацией. Настоящее Положение применяется всеми подразделениями Академии.

**Глава 2. Нормативные ссылки**

2. В настоящем Положении использованы ссылки на следующие нормативные документы:

- 1) Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414V;
- 2) Закон Республики Казахстан «О государственной службе» от 23 ноября 2015 года № 416-V ЗРК;
- 3) Закон Республики Казахстан «Об органах внутренних дел Республики Казахстан» от 23 апреля 2014 года № 199-V ЗРК;
- 4) Закон Республики Казахстан «О правоохранительной службе» от 6 января 2011 года № 380-IV;
- 5) Приказ МВД Республики Казахстан «О некоторых вопросах реализации кадровой политики в органах внутренних дел Республики Казахстан» от 7 декабря 2015 года № 998;
- 6) Приказ МВД Республики Казахстан «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке и утверждению должностных инструкций сотрудника ОВД РК» от 25 марта 2016 года № 299.
- 7) Устав Костанайской академии, утвержденный приказом Министра внутренних дел Республики Казахстан от 15 апреля 2022 года № 236.

**Глава 3. Определения**

3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

- 1) Кадровая политика – составная часть стратегической государственной политики в системе органов внутренних дел, включающая в себя систему норм и правил, позволяющая привести кадровый потенциал в соответствие с целями и миссией Академии.
- 2) Кадровый потенциал Академии – штатные сотрудники и специалисты, имеющие трудовые отношения с Академией.

3) Кадровая работа – деятельность администрации и руководителей структурных подразделений по планированию, отбору и созданию кадрового обеспечения Академии, формированию кадрового резерва, обучению, оценке работы кадров, обеспечению профессионального и должностного роста и их социальной защите.

4) Кадровый резерв – сформированная в установленном порядке группа сотрудников, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами для назначения на руководящие должности.

5) Кадровый прогноз – система аргументированных представлений о направлениях развития и будущем состоянии кадров.

6) Кадровое планирование – процесс систематического анализа потребностей в кадрах и обеспечения необходимым количеством квалифицированных специалистов на соответствующих должностях правоохранительных органов.

7) Должностная инструкция – отражает вытекающие из установленных законами и иными нормативными правовыми актами должностные полномочия и ответственность сотрудников, определяемых на основе квалификационных требований и содержит конкретный перечень функций, исполнение которых возлагается на данную должность.

#### **Глава 4. Обозначения и сокращения**

4. В настоящем Положении применяются следующие обозначения и сокращения:

1) Академия – Республиканское государственное учреждение «Костанайская академия Министерства внутренних дел Республики Казахстан имени Шрақбека Кабылбаева»;

2) ЗРК ОПС – Закон Республики Казахстан «О правоохранительной службе»;

3) ЗРК ОВД – Закон Республики Казахстан «Об органах внутренних дел»;

4) МВД – Министерство внутренних дел;

5) РК – Республика Казахстан;

6) ТК РК – Трудовой кодекс Республики Казахстан;

7) ППС – профессорско-преподавательский состав;

8) ОДО – отдел документационного обеспечения.

#### **Глава 5. Ответственность и полномочия**

5. Настоящее Положение утверждает начальник Академии.

6. Ответственность за внедрение и актуализацию несут заместители начальника Академии, отдел воспитательной и кадровой работы.

7. Ответственность за организацию и координацию деятельности по выполнению конкретных требований настоящего Положения и качество

конечных результатов несут руководители подразделений, являющиеся участниками выполнения каждого конкретного этапа деятельности Академии.

## **Глава 6. Общие положения**

8. Кадровая политика Академии строится на принципах неукоснительного соблюдения норм Конституции Республики Казахстан, законов РК, в том числе трудового законодательства, норм международного права в области высшего образования, на основе действующей нормативно-правовой базы Академии.

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

## **Глава 7. Основные принципы, цели и задачи, решаемые системой кадрового обеспечения**

10. Целью кадровой политики Академии является создание системы формирования, развития и управления кадрового состава Академии, обладающего высоким уровнем профессионализма, необходимого для достижения целей и отвечающего миссии Академии.

11. Принципы кадровой политики:

1) соответствие деятельности по кадровому обеспечению миссии и целям Академии;

2) преемственность в передаче педагогической культуры, научно-методического опыта профессиональной компетентности от старшего поколения преподавателей новому поколению;

3) меритократии – признания личных заслуг и достижений государственного служащего, его продвижения по государственной службе в соответствии со способностями и профессиональной подготовкой;

4) равенство возможностей для роста и реализации трудового и профессионального потенциала сотрудников Академии;

5) соблюдение норм конституционного, трудового и социального законодательства РК;

6) направленность кадровой политики на рост профессиональной компетентности сотрудников Академии;

7) высокий уровень требований и объективность в оценке кадров;

8) непрерывность и системность процесса подготовки кадров и кадрового резерва Академии;

9) преемственность и обновление кадров Академии.

12. Задачи кадровой политики Академии:

- 1) развитие системы обновления, улучшения качественного состава научных и научно-педагогических кадров Академии;
- 2) разработка нормативно-правовой базы по кадровой политике Академии;
- 3) анализ (количественный и качественный) состояния и развития кадрового потенциала Академии;
- 4) формирование резерва кадров и обеспечение его эффективного использования;
- 5) разработка прогнозов, определение текущей и перспективной потребности в кадровом потенциале Академии;
- 6) комплектование Академии научно-педагогическими, учебно-вспомогательными кадрами, а также рабочими, служащими требуемых профессий, специальностей и квалификаций в соответствии с внешними и внутренними условиями деятельности Академии;
- 7) информирование сотрудников Академии о роли и результатах преподавательской, научно-исследовательской деятельности;
- 8) формирование внутренней убежденности у сотрудников Академии в социальной значимости преподавательской, научно-исследовательской деятельности;
- 9) создание условий для самореализации, полного раскрытия профессиональных возможностей сотрудников Академии;
- 10) представление особо отличившихся сотрудников Академии к наградам, поощрениям;
- 11) создание материальных стимулов для профессионального роста сотрудников Академии;
- 12) участие сотрудников высшей квалификации (докторов наук) в работе по подготовке научных и педагогических кадров.

## **Глава 8. Система кадрового обеспечения**

13. Система кадрового обеспечения базируется на структурных подразделениях Академии, взаимодействующих между собой и обеспечивающих решение задач п.12 настоящего Положения.

14. Кадровая политика Академии реализуется структурными подразделениями на основе перспективных планов повышения квалификации каждым руководящим и научно-педагогическим работником Академии.

15. Перспективное планирование (на срок не менее 3 лет) осуществляется с целью приведения кадрового состава подразделения к качественным нормативам (остепененность, средний возраст, результативность учебно-методической и научно-исследовательской работы и др.).

16. Подготовка кадров и повышение квалификации осуществляются через магистратуру, докторантуру, систему дополнительного образования. Основными подразделениями по подготовке молодых научно-педагогических кадров являются учебно-научные подразделения Академии.

17. Мероприятия, проводимые системой кадровой работы и направленные на решение задач кадровой политики, включают в себя:

- 1) подготовку кадров высшей квалификации (докторов философии PhD, магистров);
- 2) повышение квалификации руководящего состава Академии (начальника Академии и его заместителей, начальников факультетов, кафедр, центров, отделов и служб);
- 3) повышение квалификации преподавателей Академии;
- 4) повышение квалификации научных работников и сотрудников служб;
- 5) приглашение на работу кадров высшей квалификации со знанием английского языка (наличие сертификата обязательно).

## **Глава 9. Формирование, подготовка и зачисление сотрудников в кадровый резерв Академии**

18. Кадровый резерв формируется в Академии на плановой основе для последующего замещения вакантных вышестоящих руководящих должностей из расчета не менее двух кандидатур на каждую должность, подлежащую замещению.

19. Кадровый резерв Академии формируется из сотрудников:

- 1) по результатам аттестации рекомендованных к выдвижению на руководящие должности;
- 2) проявивших организаторские способности при исполнении служебных обязанностей либо при выполнении специальных заданий на основании рекомендаций непосредственных руководителей подразделений ОВД, с учетом показателя конкурентоспособности.

20. При зачислении в кадровый резерв соблюдаются квалификационные требования в соответствии с ЗРК ОПС, а также учитывается следующее:

- 1) показатель конкурентоспособности сотрудника;
- 2) наличие соответствующей профессиональной подготовки и опыта работы по предлагаемому виду деятельности;
- 3) знание нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность соответствующей службы;
- 4) состояние здоровья;
- 5) результаты профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

21. Зачисление лиц в кадровый резерв производится путем включения их в список сотрудников.

22. Срок пребывания сотрудника в кадровом резерве не должен превышать три года.

23. Формирование и подготовка кадрового резерва Академии должны быть одним из приоритетных в работе всех руководителей структурных подразделений.

## **Глава 10. Права и обязанности руководителей Академии при реализации кадровой политики**

24. Обязанности:

- 1) формировать и регулировать кадровую политику Академии в соответствии с требованиями трудового законодательства;
- 2) содействовать созданию системы повышения квалификации научно-педагогических кадров академии;
- 3) разрабатывать систему мер непрерывного совершенствования стимулов, обеспечивающих поддержку и повышение уровня профессионального мастерства педагогических, научно-педагогических и других категорий сотрудников Академии.

25. Руководители имеют право:

- 1) вносить предложения по разработке нормативно-правовой базы кадрового развития Академии;
- 2) вводить единый порядок сбора, обработки, обобщения, анализа, накопления и передачи информации, позволяющий осуществлять мониторинг обеспеченности кадровыми ресурсами;
- 3) разрабатывать стратегические и оперативные планы наращивания кадрового потенциала Академии;
- 4) создавать материальные и моральные стимулы для профессионального роста сотрудников Академии;
- 5) совершенствовать штатную структуру Академии.

## **Глава 11. Ответственность руководителей и сотрудников Академии**

26. Руководители всех уровней и сотрудники Академии несут персональную ответственность за невыполнение задач, нормативно-правовых актов, планов, комплексных программ по кадровой политике.

## **Глава 12. Согласование и рассылка**

27. Согласование настоящего Положения осуществляется с заместителями начальника Академии, юрисконсультom юридической группы, руководителем ОДО и оформляется в «Листе согласования». Лист согласования хранится вместе с подлинником документа.

28. Рассылку проекта настоящего Положения руководителям структурных подразделений Академии, осуществляет отдел воспитательной и кадровой работы.

29. Рабочие экземпляры настоящего Положения размещаются на сайте Академии.