

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЫРГЫЗСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ

МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ К.Ш. ТОКТОМАМАТОВА



**ПОЛОЖЕНИЕ О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ
МЕЖДУНАРОДНОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ К.Ш. ТОКТОМАМАТОВА**

ЖАЛАЛ-АБАД – 2019г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Ректор Международного Университета
им. К.Ш.Токтомаматова
д.э.н., профессор
Омурзаков С.А.
« 24 » 2019 г.



Положение о Кадровой Политики Международного Университета имени К.Ш.Токтомаматова.

Успех вуза в значительной мере определяется профессионализмом его специалистов всех его уровней, начиная от высшего управленческого аппарата до вспомогательного персонала, поэтому одним из приоритетных направлений стратегического плана развития Международного университета имени К.Ш.Токтомаматова является осуществление эффективной кадровой политики.

Настоящее положение представляет собой официально принятую систему взглядов на цели, задачи, главные направления политики университета в части управления персоналом.

Система взглядов («видение») в сфере работы с персоналом, организация данной работы в университете определены в **Положении о кадровой политики**.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Кадровая политика Международного университета им. К.Ш.Токтомаматова (далее - МНУ им. К.Ш.Токтомаматова) определяет политику в области управления человеческими ресурсами. Кадровая политика реализуется в строгом соответствии с требованиями законодательства Кыргызской Республики и внутренними актами университета.

Кадровая политика - это кадровая стратегия, которая является одной из составляющих общей стратегии университета, определенной в Программе стратегического развития МНУ им. К.Ш.Токтомаматова на 2020-2030 учебный год. Кадровая политика разрабатывается в рамках процесса стратегического планирования университета, утверждается приказом ректора и может пересматриваться по мере необходимости.

2. ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ УНИВЕРСИТЕТА

Основными принципами кадровой политики МНУ им. К.Ш.Токтомаматова являются:

- оптимизация структуры управления персоналом;
- организация постоянного мониторинга кадровой ситуации в университете с применением современных методов управления персоналом;

- соответствие компетенций сотрудников, их уровня знаний и навыков в образовательной и научной деятельности современным стандартам, методам и требованиям, а также задачам стратегического развития МНУ им. К.Ш.Токтомаматова;
- дифференция механизмов поддержки и мотивации, направленных на формирование оптимальных для стратегии Университета структуры и качества персонала;
- преимущество, возвращение лучших кадров для университета со студенческой скамьи, формирование социального лифта и механизмов социализации студентов МНУ им. К.Ш.Токтомаматова, закрепления молодых специалистов на кафедрах и в других структурных подразделениях;
- поддержка развития профессионализма и роста эффективности труда за счет создания конкурентной среды, использования объективных методов оценки результатов и достижений;
- оценка и аттестация персонала;
- формирование кадрового резерва.

Основными целями, задачи кадровой политики МНУ им. Токтомаматова являются:

- разработка новых эффективных программ развития и повышения квалификации персонала;
- разработка эффективной системы оценки профессорско-преподавательского состава и управленческих кадров;
- своевременное обеспечение университета персоналом, отвечающего квалификационным требованиям и необходимой численности;
- развитие человеческого капитала и профессионализма;
- обеспечение условий реализации предусмотренных трудовым законодательством прав и обязанностей граждан;
- рациональное использование кадрового потенциала;
- совершенствование системы управления кадровой работы МНУ им. К.Ш.Токтомаматова, в том числе формирование механизмов опережающей комплексной оценки потребности в профессиональных кадрах преподавателей и соответствующего планирования профессионального развития;
- повышение эффективности труда сотрудников университета по образовательной и научной деятельности;
- представление особо отличившихся сотрудников университета к наградам, поощрениям;
- разработка прогнозов, определение текущей и перспективной потребности в кадровом потенциале университета;
- организация и проведение аттестации ППС и сотрудников университета, методическое и информационное обеспечение, разработка мероприятий по

- реализации решений аттестационных комиссий;
- разработка нормативно-правовой базы по кадровой политике университета;

3. НОРМАТИВНАЯ ПРАВОВАЯ БАЗА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

- ❖ Конституция КР;
- ❖ Трудовой кодекс КР;
- ❖ Закон КР «Об образовании»;
- ❖ Постановления Правительства КР;
- ❖ нормативные документы, приказы, распоряжения и инструктивные письма Министерства образования и науки КР;
- ❖ Устав университета;
- ❖ Правила внутреннего трудового распорядка;
- ❖ Коллективный договор университета;
- ❖ Решения Ученого Совета университета;
- ❖ Иные локальные нормативные правовые акты.

4. КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

В настоящее время в университете установлены следующие категории работников:

- профессорско-преподавательский состав;
- административно-управленческий персонал;
- учебно-вспомогательный персонал;
- прочий обслуживающий и хозяйственный персонал.

Кадровая политика определяет общие принципы, нормы и правила для всех категорий работников университета, специальные нормы и правила отдельно для каждой категории в соответствии с основными направлениями реализации кадровой политики.

5. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Основными направлениями реализации кадровой политики в университете являются:

- планирование потребности в персонале;
- подбор, отбор, расстановка и адаптация персонала;
- оценка и аттестация персонала;
- развитие персонала (обучение, повышение квалификации и планирование карьеры);
- формирование кадрового резерва;
- сохранение и максимально эффективное использование кадрового потенциала;

- мотивация и стимулирование труда;
- создание достойных условий труда.

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СОТРУДНИКОВ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Сотрудники университета *имеют право:*

- участвовать в разработке программ, планов формирования кадрового обеспечения университета;
- запрашивать и получать нормативные акты и необходимую информацию о кадровом развитии университета;
- проходить повышение квалификации и стажировку для повышения профессионального уровня.

Сотрудники университета *обязаны:*

- соблюдать нормативно-правовые акты и Положения университета, направленные на достижение целей и миссии университета;
- постоянно повышать собственный уровень профессиональной квалификации, изучать и внедрять передовой опыт в соответствии с областью профессиональной деятельности, а также вовлекать в эту работу студентов, магистрантов и докторантов университета.
- выполнять должностные обязанности, вести активную научную, учебно-методическую и воспитательную работу

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

Руководители всех уровней университета *обязаны:*

- формировать и регулировать кадровую политику университета в соответствии с требованиями Трудового законодательства и на основе комплексной оценки и системного прогнозирования кадровых ситуаций;
- формировать кадровый резерв в соответствующих структурных подразделениях и предусматривать квотирование мест для молодых специалистов (отбор и включение перспективных студентов в кадровый резерв на должности лаборантов и преподавателей);
- содействовать созданию системы повышения квалификации научно-педагогических кадров университета;
- разрабатывать систему мер непрерывного совершенствования стимулов, обеспечивающих поддержку и повышение уровня профессионального мастерства педагогических, научно-педагогических и других категорий сотрудников университета.

Руководители всех уровней университета *имеют право:*

- разрабатывать нормативно-правовую базу кадрового развития университета;

- разрабатывать стратегические и оперативные планы воспроизводства и наращивания кадрового потенциала университета;
- осуществлять комплектование кадрового состава университета высококвалифицированными специалистами путем введения в действие организационных схем и технологий аттестации кадрового состава по результатам деятельности;
- создавать материальные и моральные стимулы для профессионального роста сотрудников университета;
- совершенствовать штатную структуру университета.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СОТРУДНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

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

9. Создание и поддержание организационного порядка в Университете

Важнейшим условием достижения стратегических целей Университета является безусловное выполнение всеми сотрудниками своих должностных обязанностей, соблюдение трудовой, производственной дисциплины, требовательность руководителей подчиненным, безусловное выполнение подчиненными распоряжений, указаний и поставленных руководителями рабочих заданий. Основой исполнительности является организационный порядок в Университете, когда сотрудники знают и выполняют свои должностные обязанности, зафиксированные в должностных инструкциях, руководители несут ответственность за принятые решения в рамках своей зоны ответственности.

Правила поведения регламентируются Правилами внутреннего распорядка. Этические нормы делового поведения в Университете регламентируются «Кодексом этики и служебного поведения ППС и сотрудников МНУ им.К.Ш.Токтомаматова». Должностные обязанности, права, и ответственность регламентируются в трудовых договорах, должностных инструкциях, положениях Университета; организационный порядок является основой деятельности Университета, то любые нарушения данного порядка будут рассматриваться как серьезный проступок, подлежащей соответствующему наказанию как экономического, так административного характера.

10. ПРАВО НА ЗАНЯТИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ.

Право на занятие педагогической деятельностью имеют, лица, имеющие высшее профессиональное образование и отвечающие квалификационным требованиям.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость;
- признанные недееспособными в установленном законом порядке КР.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Кадровая политика, проводимая в Университете, призвана укрепить уверенность работников в востребованности своего труда, справедливой оценке деятельности для обеспечения долгосрочного высокого экономического потенциала Университета, сохранения и приумножения его интеллектуального капитала.

Документы, принятие которых необходимо в целях реализации Кадровой политики регулируются внутренними актами Университета.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЫРГЫЗСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ

МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ К.Ш. ТОКТОМАМАТОВА



**ПОЛОЖЕНИЕ О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ
МЕЖДУНАРОДНОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ К.Ш. ТОКТОМАМАТОВА**

ЖАЛАЛ-АБАД – 2019г.