МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ИМЕНИ К.Ш. ТОКТОМАМАТОВА

«УТВЕРЖДАЮ»
Ректор Международного
университета имени К.Ш.
Токтомаматова
_____
д.э.н., проф. С.А. Омурзаков
«_24_» _04_ 2019г.

ПРАВИЛА И ОСНОВНЫЕ КРИТЕРИИ ПО ПРИЕМУ НА РАБОТУ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА И СОТРУДНИКОВ МЕЖДУНАРОДНОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ К.Ш.ТОКТОМАМАТОВА

ЖАЛАЛ-АБАД – 2019Г.

Правила и основные критерии по приему на работу Профессорско-преподавательского состава и сотрудников Международного университета имени К.Ш.Токтомаматова

Согласно Трудовому кодексу Кыргызской Республики, процесс приема на работу состоит из нескольких этапов: работник проходит собеседование и приносит необходимый пакет документов; ректор Международного университета и работник заключают трудовой договор; затем издается приказ о приеме нового сотрудника. Согласно законодательным нормам, сотрудник считается принятым с того момента, когда приступил к выполнению работы, вне зависимости от того, был ли подписан трудовой договор.

Для приема нового сотрудника назначают устное собеседование, на котором проверяют, соответствует ли кандидат не только требованиям к вакантной должности, но и в целом имиджу и политике университета. Обязательные моменты-квалификационные требования, наличие специального образования, опыта работы, испытательного срока-будут оговорены и прописаны заранее.

До подписания трудового договора менеджер по персоналу обязан ознакомить будущего сотрудника со следующими документами: правилами внутреннего трудового распорядка; документами по охране труда; положением о структурном подразделении и должностной инструкцией; графиком работы, проектом трудового договора.

При необходимости сотрудник знакомиться с положением о коммерческой тайне и прочими внутренними документами университетета, которыми работник будет руководствоваться в своей деятельности.

До того, как сотрудник приступит к выполнению своих обязанностей, он должен подписать трудовой договор. Этот документ составляется по типовой форме для профессорско- преподавательского состава и сотрудников ^•включает в себя все нюансы трудовых отношений сторон (работника и работодателя): сроки выполнения работ, режим труда и отдыха, оплату, условия работы, условия расторжения трудовых отношений и урегулирования трудовых споров и так далее.

Приказ составляется по унифицированной форме и содержит условия труда и его оплаты. Сотрудник должен быть ознакомлен с этим приказом в трехдневный срок.

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

Согласно ст.58 ТК КР при заключении трудового договора педагогический работник, поступающий на работу, должен предъявить работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку кроме случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на

военную службу;

-документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Основные критерии отбора при приеме на работу для профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательного персонала:

- способность организовать себя и других;
- моральный и физический облик;
- отношение к работе и труду в целом;
- уровень знаний;
- опыт работы приветствуется;
- для заведования кафедрами наличие ученой степени и звания;
- для преподавателей среднего профессионального образования (колледжей) приветствуются победители и участники конкурсов, мероприятий для учителей, районного, областного и республиканского значения (например «Лучший учитель года»);
- способность принимать решения и воплощать их в жизнь;
- способность к креативу, исполнительность, порядочность;
- Возраст, образование, квалификация, необходимые знания и навыки для определенной специальности.
- Профессионально важные деловые и личные качества, знания и умения.
- Не лишенных права заниматься педагогической деятельностью (не имеющих судимости).
- Не имеющих серьезных заболеваний, представляющих угрозу для студентов и окружающих (дееспособных, прошедших медицинский осмотр).
- Все эти ключевые критерии, необходимые для успешного выполнения профессиональных обязанностей. Отбор на основе этих критериев должен дать надежные результаты.