МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
«АВС» АКАДЕМИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Ректор «АВС» Академии
_____ Асымбеков Э.У.
от «____» _____ 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
«о Кадровой политике»

Бишкек 2022 г.

1.Общие положения

1.1. Положение о Кадровой политике Академии к принципам направлениям формирования и функционирования системы управления персоналом определяет основные цели, задачи и механизмы развития кадрового потенциала Академии на ближайший период, устанавливает правила подбора, обучения и развития персонала.

1.2. Положение основано согласно Конституции КР, Трудовом кодексе КР, Законе **«Об Образовании КР»,** постановлениях инструктивных письмах Министерство образование и науки КР.

1.3. Основной целью кадровой политики Академии является своевременное обеспечение вуза персоналом, отвечающего квалификационным требованиям, и необходимой численности.

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 вуза:**
- демократизм и гласность принимаемых кадровых решений;
- соответствие качества и количества персонала состоянию и направлению развития Академии, его миссии и стратегии;
- соответствие индивидуального трудового потенциала работника требованиям должности и рабочего места;
- соответствие расстановки персонала и его интеграции в соответствии с организационной структурой и возможностями трудового потенциала;
- непрерывность и управляемость процессом развития персонала.

1.5. Общее руководство кадровой политикой в Академии осуществляет ректор.

1.6. Реализацию кадровой политики в Академии осуществляет отдел кадров.

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

1.8. Планирование повышения квалификации научно- педагогических работников проводит учебный отдел Академии.

2. **Основные направления и задачи кадровой политики Академии.**

2.1. Основными направлениями кадровой политики Академии являются:

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

2.1.4. Формирование кадрового резерва.

2.2. Основные задачи кадровой политики.

2.2.1. Разработка нормативно-правовой базы по кадровой политике Академии.

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

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

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

2.2.5. Формирование внутренней убежденности у работников Академии в социальной значимости преподавательской и научно-исследовательской деятельности.

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

2.2.7. Представление особо отличившихся работников Академии к наградам, поощрениям.

2.2.8. Внедрение методов управления кадровым потенциалом с использованием информационных технологий и автоматизированных систем.

3. Ответственность руководителей и работников Академии.
Руководители всех уровней и работники Академии несут персональную ответственность за невыполнение задач, нормативно – правовых актов, планов, комплексных программ по кадровой политике.
4. Права и обязанности руководителей всех уровней Академии при реализации кадровой политики
4.1. Руководители все уровней Академии 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 Академии в социальной значимости преподавательской и научно– исследовательской деятельности;
4.1.3. Формировать и регулировать кадровую политику Академии 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 Академии;
4.1.5. Содействовать созданию системы повышения квалификации в педагогических и научных кадрах Академии;
4.1.6. Формировать единый подход к подбору и назначению кадров в соответствии с требованиями действующего законодательства.
4.2. Руководители всех уровней Академии имеют право:
4.2.1. Вносить предложения по разработке нормативно – правовой базы кадрового развития вуза;
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, научных исследований, направленных на повышение уровня результативности труда научно –педагогического кадрового состава;
4.2.4. Принимать непосредственное участие в комплектовании кадрового состава вуза высококвалифицированными специалистами.
4.2.5. Участвовать в процессе совершенствования и оптимизации штатной структуры Академии.
4.3. Руководителям вуза запрещается создавать в Академии политические партии, религиозные организации (объединения).
5. Права и обязанности работников Академии при реализации кадровой политики
5.1. **Работники вуза имеют право:**
5.1.1. Участвовать в разработке программ, планов формирования кадрового обеспечения Академии;
5.1.2. Запрашивать и получать нормативные акты и необходимую информацию о кадровом развитии Академии;
5.1.3. Проходить повышение квалификации и стажировку для повышения профессионального уровня.
5.2. Работники Академии обязаны:
5.2.1. Соблюдать нормативно-правовые акты, направленные на достижение Целей и Миссии вуза;
52.2. Постоянно повышать собственный уровень профессиональной квалификации в соответствии с областью профессиональной деятельности.
5.2.3. Формировать у обучающихся гражданскую позицию, включающую в том числе, запрет на пропаганду идеологии насилия, экстремизма и терроризма.
5.3. Работникам Академии 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 Кыргызской Республикии.

6. Механизм реализации кадровой политики

Разработка и осуществление комплекса мер и программ для практического действия руководителей всех уровней.

Привлечение сотрудников вуза к разработке и реализации комплекса мер и программ.

7. Критерии оценки реализации направлений кадровой политики

Оценка реализации направлений кадрового развития и кадровой политики осуществляется по двум факторам:

1. Эффективность влияния кадрового развития и кадровой политики на достижение целей вуза.

2. Качественное выполнение ответственными исполнителями задач при реализации направлений кадровой политики.

Критерии оценки:

- улучшение кадровых показателей;
- результаты конкурсного отбора и аттестации сотрудников;
- стабильность коллектива (баланс и динамика принятых – уволенных сотрудников, динамика возрастных и половозрастных характеристики сотрудников);
- рост количества специалистов высшей квалификации, имеющих ученые степени и знания;
- эффективность использования финансовых ресурсов, выделенных на кадровое развитие Академии.
- удовлетворенность сотрудников Академии профессиональной деятельностью;
- качественные изменения мотивационного климата в Академии;
- принятие и соблюдение норм корпоративной политики сотрудниками Академии.