

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ  
КЫРГЫЗСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
имени И. АРАБАЕВА**

**«Рассмотрено»  
на заседании Ученого совета  
КГУ имени И. Арабаева  
Протокол № 1  
«29» 09 2023 г.**

**«Утверждаю»  
ректор КГУ имени И. Арабаева  
Абдраева А.Т.  
«09» 2023 г.**



**ПОЛОЖЕНИЕ  
о кадровой политике КГУ имени И. Арабаева  
(основы кадровой политики)**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о кадровой политике КГУ имени И.Арабаева (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом Кыргызской Республики «Об образовании», Положением «Об образовательной организации высшего профессионального образования Кыргызской Республики», Положением «О факультете высшего учебного заведения Кыргызской Республики», Уставом КГУ имени И. Арабаева и иными нормативными документами в области трудовых отношений, образования и науки.

1.2. Основой кадровой политики КГУ имени И.Арабаева (далее – Университет) является соблюдение принципов развития человеческих ресурсов, подготовку и повышение квалификации руководящих кадров, педагогических и научных работников, определение основных направлений работы по управлению персоналом.

1.3. Кадровая политика Университета основывается на принципах неукоснительного соблюдения норм Конституции Кыргызской Республики, законов Кыргызской Республики, в том числе трудового законодательства, внутренних положений Университета в части кадровых вопросов.

1.4. Система кадрового обеспечения включает в себя структурные подразделения Университета, обеспечивающие кадровую политику, ее реализацию, а также совокупность мероприятий по подбору кадров, повышению квалификации профессорско-преподавательского состава, руководящих кадров и научных работников Университета.

1.5. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

*Кадровая политика* – совокупность целей и принципов, которые определяют направление и содержание управления персоналом и человеческими ресурсами Университета.

*Кадровый потенциал Университета* – штатные работники и специалисты, имеющие трудовые отношения с Университетом.

*Кадровая работа* – деятельность руководства по планированию, отбору и кадровому обеспечению Университета, формированию кадрового резерва, обучению, оценке работы кадров, обеспечению профессионального и должностного роста, ротации кадров и их социальной защите.

*Кадровый резерв* – круг перспективных лиц из числа докторантов, молодых ученых, магистров, работников для дальнейшего кадрового развития и кадрового обеспечения Университета.

*Должностная инструкция* – документ, в котором определены основные обязанности, требования, права и ответственность работника при осуществлении им должностных обязанностей.

## 2. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ПРИНЦИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ УНИВЕРСИТЕТА

2.1. Целью кадровой политики Университета является создание системы формирования, развитие и управления кадровым составом Университета, обладающим высоким уровнем профессионализма, необходимым для достижения целей и отвечающего миссии Университета.

2.2. Принципами кадровой политики Университета являются:

- деятельность по управлению персоналом, согласно миссии и целям Университета;
- равенство возможностей для роста и реализации трудового и профессионального потенциала работников Университета;
- соблюдение норм конституционного, трудового и социального законодательства Кыргызской Республики;
- направленность на развитие человеческих ресурсов, рост профессиональной компетентности работников Университета;
- высокий уровень требований и объективность в оценке кадров;

- преемственность и обновление кадров Университета.
- 2.3. Задачи кадровой политики Университета:
- развитие системы обновления, улучшения качественного состава научных и педагогических кадров Университета;
  - разработка внутренних положений по работе с персоналом Университета;
  - анализ (количественный и качественный) состояния и развития кадрового потенциала Университета;
  - формирование кадрового резерва и обеспечение его эффективного использования;
  - организация и проведение конкурсной комиссии по замещению должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников Университета, обеспечение ее деятельности;
  - комплектование Университета педагогическими кадрами, в соответствии с дисциплинами образовательных программ и профилем преподаваемых дисциплин;
  - привлечение к образовательной и научно-исследовательской деятельности опытных специалистов, имеющих стаж практической работы по профилю подготовки кадров;
  - планирование и организация повышения квалификации профессорско-преподавательского состава, руководящих кадров, и научных работников Университета;
  - формирование внутренней убежденности у профессорско-преподавательского состава Университета в социальной значимости преподавательской и научно-исследовательской деятельности;
  - создание условий для самореализации, полного раскрытия профессиональных возможностей профессорско-преподавательского состава Университета;
  - представление особо отличившихся работников Университета к наградам, поощрениям;
  - создание материальных стимулов для профессионального роста работников Университета.

### **3. СИСТЕМА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

3.1. Система кадрового обеспечения базируется на структурных подразделениях Университета, взаимодействующих между собой и обеспечивающих решение задач, предусмотренных пунктом 2.3 настоящего Положения.

3.2. Кадровая политика Университета реализуется структурными подразделениями Университета на основе перспективных планов повышения квалификации руководящих кадров, педагогических и научных работников Университета.

3.3. Университет устанавливает и обеспечивает соблюдение требований к кандидатурам работников при приеме на работу путем определения квалификационных характеристик должностей работников.

3.4. Прием на работу педагогических кадров и научных работников в Университете производится ректором Университета в порядке, установленном Трудовым кодексом Кыргызской Республики, а также по итогам конкурса, проводимого в соответствии с Правилами конкурсного замещения должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

3.5. Прием иных категорий работников производится ректором Университета в порядке, установленном Трудовым кодексом Кыргызской Республики на основании квалификационных характеристик должностей работников.

3.6. Подготовка кадров и повышение квалификации осуществляются через систему высшего и послевузовского образования, дополнительного образования, в том числе прохождение курсов повышения квалификации и стажировки.

3.7. Мероприятия, проводимые с целью кадрового обеспечения и направленные на решение задач кадровой политики, включают в себя:

- привлечение к работе педагогических кадров со знанием иностранного языка, подтвержденным соответствующими сертификатами;

- привлечение к работе опытных специалистов;
- подготовку магистров наук;
- повышение квалификации руководящих кадров Университета по вопросам менеджмента в образовании;
- повышение квалификации преподавателей Университета, в том числе в соответствии с профилем преподаваемых дисциплин;
- повышение квалификации научных работников;
- проведение стажировки;
- проведение курсов повышения квалификации на базе Университета;
- проведение инструктажа для категорий работников, не относящихся к руководящим кадрам, педагогическим и научным работникам.

#### **4. ФОРМИРОВАНИЕ И ПОДГОТОВКА КАДРОВОГО РЕЗЕРВА**

- 4.1. Формирование и подготовка кадрового резерва является одним из приоритетных в работе всех руководителей структурных подразделений Университета.
- 4.2. При отборе претендентов на руководящие должности предъявляются требования к их профессиональным, личным и деловым качествам.
- 4.3. Кадровый резерв составляется по уровням управления:
  - 4.3.1. резерв ректора (входят должности проректоров);
  - 4.3.2. резерв проректоров (руководители подразделений по направлениям деятельности, менеджеры образовательных программ);
  - 4.3.3. резерв руководителей структурных подразделений Университета (работники подразделений).
- 4.4. Планирование кадрового резерва осуществляется с учетом вакантных должностей в Университете на основе мониторинга (проводимого в произвольной форме) перспективных, обучающихся работников Университета и других организаций.

#### **5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ОТВЕТСТВЕННЫХ ЛИЦ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

- 5.1. Руководители всех уровней Университета имеют право:
  - реализовывать единый порядок сбора, обработки, обобщения, анализа, накопления и передачи информации, позволяющий осуществлять мониторинг обеспеченности кадровыми ресурсами Университета;
  - осуществлять комплектование кадрового состава Университета высококвалифицированными специалистами;
  - создавать материальные и моральные стимулы для профессионального роста работников Университета;
  - вносить предложения по совершенствованию организационной структуры Университета и оптимизации штатной численности.
- 5.2. Руководители всех уровней Университета обязаны:
  - активно принимать участие в формировании и реализации кадровой политики Университета в соответствии с требованиями трудового законодательства;
  - организовать работу по формированию кадрового резерва в соответствующих структурных подразделениях Университета;
  - содействовать созданию системы повышения квалификации научно-педагогических кадров Университета;
  - принимать участие в совершенствовании системы стимулирующих мер, обеспечивающих поддержку и повышение уровня профессионального мастерства педагогических, научно-педагогических и других категорий работников Университета.
- 5.3. Работники Университета имеют право:
  - участвовать в формировании кадрового обеспечения Университета;



- запрашивать и получать сведения и необходимую информацию о кадровом развитии Университета;
- проходить повышение квалификации и стажировку для повышения профессионального уровня, а также инструктажа по занимаемой должности.

5.4. Работники Университета обязаны:

- соблюдать требования нормативных правовых актов и внутренние 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 обучающихся Университета;
- выполнять должностные обязанности, вести активную научную, учебно-методическую и воспитательную работу.

5.4. Для реализации многоязычного обучения всем работникам Университета рекомендуется активно изучать и совершенствовать уровень владения языками (государственный, русский и иностранные языки).

## **6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

6.1. Руководители всех уровней и работники Университета несут персональную ответственность за невыполнение задач, предусмотренных настоящим Положением.

6.2. Нарушение требований нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность по реализации кадровой политики, влечет применение санкций, предусмотренных действующим законодательством Кыргызской Республики.

## **7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

7.1. 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.

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