

Некоммерческое образовательное учреждение  
Учебно-научно-производственный комплекс  
«Международный университет Кыргызстана»  
(НОУ «УНПК «МУК»)



Утверждено:

Ректор

Савченко Е.Ю.

« 13 » августа 2019 год

Протокол Ученого Совета № 50  
от « 13 » августа 2019 г.,

## ПОЛОЖЕНИЕ

О кадровой политике Некоммерческого образовательного учреждения  
Учебно-научно-производственный комплекс  
«Международный университет Кыргызстана»

город Бишкек

## **I. Общие положения.**

1.1. Положение о Кадровой политике регламентирует отношение НОУ УНПК «Международный университет Кыргызстана», далее (Университет) к принципам и направлениям формирования и функционирования системы управления персоналом, определяет основные цели, задачи и механизмы развития кадрового потенциала Университета, устанавливает правила подбора, обучения и развития персонала.

1.2. Положение основано на Конституции Кыргызской Республики, Трудовом кодексе КР, законе КР «Об образовании» постановлениях Правительства КР, нормативных документах, приказах, распоряжениях, инструктивных письмах Министерства образования и науки Кыргызской Республики, Устава Университета, иных локальных нормативных правовых актах.

1.3. Целью Кадровой политики Университета является эффективное управление и развитие человеческого ресурса Университета, поддержание на оптимальном уровне численного и качественного состава работников, их профессиональное и социальное развитие, а также разумное сочетание процессов обновления и сохранения персонала, способного на высоком профессиональном уровне обеспечить решение стратегических задач, поставленных перед Университетом.

1.4. Непрерывность и управляемость процессом развития персонала Университета.

1.5. Общее руководство кадровой политикой в Университете осуществляет ректор и в пределах своей компетенции.

1.6. Реализацию кадровой политики в Университете осуществляет отдел кадров Университета.

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

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

## ***II. Миссия и видение кадровой политики***

2.1. Миссия Кадровой политики - обеспечение необходимого количества персонала с должной квалификацией и мотивацией к работе для реализации Стратегии университета.

2.2. Видение Кадровой политики - эффективная корпоративная культура, ориентированная на достижение высоких результатов, меритократию и инновации.

### ***III. Основные принципы кадровой политики Университета:***

3.1. Позиционирование персонала как наиболее ценного актива, которым располагает Университет и инвестиции в «человеческий капитал» являются наиболее надежными, являясь фундаментом деятельности Университета.

3.2. Включение в процесс управления отношениями и развитием всех руководящих звеньев, совершенствование системы обучения руководящего звена принципам и методам управления отношениями, дальнейшая разработка методических указаний по работе с персоналом для руководителей всех уровней.

3.3. Единство Кадровой политики при организации работы с персоналом во всех подразделениях, доступная единая терминология, открытость и понятность технологии и мероприятий управления отношениями для всех работников.

3.4. Подбор, расстановка и выдвижение кадров по профессиональным, деловым, нравственным, психологическим качествам с использованием современных технологий, в том числе конкурсного отбора и объективной регулярной оценки персонала.

3.5. Разумное сочетание внутреннего кадрового резерва и внешних ресурсов при замещении вакансий, применение практики взаимообмена работников между звеньями управления, обновление кадрового состава с обеспечением преемственности, качественное интеллектуальное развитие персонала.

3.6. Обеспечение оптимальной занятости работников, максимального использования опыта и интеллектуального потенциала человеческих активов, эффективная организация и обеспечение безопасности труда.

3.7. Обеспечение условий для профессионального роста работников, развитие системы мотивации высокой производительности труда.

3.7. Поддержание благоприятного психологического климата в трудовом коллективе.

3.8. Дальнейшее развитие системы социальных и трудовых прав и гарантий, способствующий формированию сознания корпоративной сплоченности и принадлежности к единому коллективу Университета.

3.9. Плановость в управлении отношениями на основе постановки конкретных целей по направлениям деятельности, являющихся составной частью общей стратегии по развитию персонала.

3.10. Максимальное внедрение современных технологий по управлению персоналом, автоматизация процессов управления отношениями.

3.11. Практическая реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон во взаимоотношениях между работодателем и работниками.

### ***IV. Корпоративные ценности и компетенция работников:***

4.1. Университет в отношении проведения Кадровой политики руководствуется следующими основными корпоративными ценностями:

- меритократия;
- уважение;
- честность;
- командный дух;
- доверие.

4.2. Для активного роста Университета нужны работники, обладающие следующими компетенциями:

- профессионализм;
- мотивированность;
- лояльность;
- нацеленность на развитие;
- способность принимать решение и умение грамотно организовать рабочий процесс

### ***V. Ключевые направления Кадровой политики и основные индикаторы эффективности Кадровой политики Университета***

#### ***5.1. Ключевыми направлениями Кадровой политики являются:***

- управление организационной структурой;
- повышение качества трудовых ресурсов;
- управление эффективностью труда;
- развитие корпоративной культуры.

#### ***5.2. Задачи направления «Управление организационной структурой»:***

- регулярный анализ и совершенствование организационной структуры с целью обеспечения соответствия стратегическим целям и задачам;
- разработка штатного расписания;
- автоматизация HR-процессов;
- разработка и реализация рекомендаций по развитию стиля и методов руководства.

#### ***5.3. Задачи направления «Повышения качества трудовых ресурсов»:***

- анализ соответствия профессиональной компетентности и компетенций работников требованиям рабочих мест;
- анализ текущей ситуации обеспеченности трудовыми ресурсами (количественный и качественный анализ, анализ естественного выбытия и др.);
- разработка и совершенствование квалификационных требований к рабочим местам, профиля корпоративных компетенций;
- поиск, отбор высококвалифицированных специалистов на основе конкурсных процедур;
- аутсорсинг;
- переход от обрывочного повышения квалификации работников к системному обучению, направленному на реализацию стратегических задач Университета;

- организация семинаров, тренингов, мастер-классов для работников как за рубежом, так и с привлечением иностранных консультантов;
- создание корпоративных учебных центров с целью генерации и трансляции опыта внутри Университета;
- разработка и реализация программы формирования Единого кадрового резерва, направленной на планомерное замещение руководящих и управленческих позиций;
- создание и развитие базы кадрового резерва из работников Университета;
- разработка и реализация системы ротации и замещения позиций, мотивация процесса ротации работников, состоящих в кадровом резерве;
- организация и проведение аттестации работников Университета, методическое и информационное обеспечение, разработка мероприятий по реализации решений аттестационной комиссии;
- комплектование Университета педагогическими, научными работниками, учебно-вспомогательными кадрами, а также рабочими, служащими требуемых профессий, специальностей и квалификаций в соответствии с внешними и внутренними условиями деятельности Университета;
- формирование внутренней убежденности у работников Университета в социальной значимости преподавательской и научно-исследовательской деятельности;
- создание условий для самореализации, полного раскрытия профессиональных возможностей работников Университета;
- разработка и реализация Молодежной политики, направленной на профессиональное обучение и развитие молодых кадров.

#### ***5.4. Задачи направления «Управление эффективностью труда»***

- внедрение эффективной системы оплаты труда и мотивации, основанной на уровне квалификации, компетентности и результативности работников;
- внедрение мониторинга и контроля выполнения поставленных задач и целей, системы оценки результативности деятельности работников;
- разработка и совершенствование системы поощрений, привязанной к достижениям работниками определенных результатов деятельности;
- обеспечение социальной защиты работников;
- обеспечение возможности профессионального, карьерного и личного роста работникам;
- совершенствование системы нематериального стимулирования, включающую государственные и университетские награды;
- создание здоровых и безопасных условий труда и отдыха работников;
- соблюдение и защита прав работников, обеспечение гарантий и компенсационных выплат в размерах, предусмотренных законодательством Кыргызской Республики;

- совершенствование системы социальных льгот;
- пропаганда здорового образа жизни среди работников;

### ***5.5. Задачи направления «Развитие корпоративной культуры»***

- донесение до каждого работника миссии и стратегических целей Университета;
- создание и развитие корпоративных ценностей и социальных норм, регламентирующих поведение работника Университета, разработка правил корпоративной коммуникации и корпоративного стиля;
- развитие и поддержание атмосферы, способствующих инновационной активности персонала;
- формирование лояльности персонала;
- гармонизация организационного климата в коллективе.

### ***5.6. Основные индикаторы эффективности Кадровой политики:***

- производительность и прибыльность труда;
- текучесть кадров;
- текучесть работников среди руководящего состава;
- удовлетворенность персонала.

### ***5.7. Основные индикаторы эффективности «Управление организационной структурой»:***

- четкое разделение функций структурных подразделений и обязанностей работников;
- оптимизация численности работников, количество уровней управления;
- соотношение количества руководителей и подчиненных;
- прозрачность системы управления.

### ***5.8. Основные индикаторы эффективности «Повышения качества трудовых ресурсов»:***

- процент работников, охваченных системой обучения в течении года;
- затраты на обучение одного работника в год;
- повышение производительности труда за счет использования работниками полученных ими новых знаний;
- процент затрат на обучение, подготовку и переподготовку от фонда оплаты труда;
- возвратность затрат на обучение (разработка новых технологий);
- процент вакансий, на которые формировался кадровый резерв, заполненных работниками, входящими в кадровый резерв;
- текучесть среди резервистов.

### **5.9. Основные индикаторы эффективности «Управление эффективностью труда»:**

- процент работников, регулярно получающих оценку своей деятельности;
- удовлетворенность системой оплаты труда.

### **5.10. Основной индикатор эффективности «Развитие корпоративной культуры»:**

- удовлетворенность персонала.

## ***VI. Создание и поддержание организационного порядка в Университете***

6.1. 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.

6.2. Правила поведения регламентируются Правилами внутреннего распорядка. Этические нормы делового поведения в Университете регламентируются Кодексом деловой этики. Должностные обязанности, права и ответственность регламентируются в трудовых договорах, должностных инструкциях, положениях и регламентах Университета;

-организационный порядок является основой деятельности Университета, то любые нарушения данного порядка будут рассматриваться как серьезный проступок, подлежащий соответствующему наказанию как экономического, так административного характера.

## ***VII. Ответственность руководителей и работников Университет.:***

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

## ***VIII. Права и обязанности руководителей всех уровней Университета при реализации Кадровой политики***

8.1. Руководители всех уровней Университета обязаны:

8.1.1. Создавать условия для формирования в академическом сообществе корпоративной культуры, ориентированной на развитие образовательных ценностей и норм, побуждающих профессорско-преподавательский состав и работников к росту профессионализма;

8.1.2. Содействовать формированию внутренней убежденности у сотрудников Университета в социальной значимости профессорско-преподавательской и научно-исследовательской деятельности;

8.1.3. Формировать и регулировать кадровую политику Университета в соответствии с требованиями трудового законодательства и на основе комплексной оценки, системного прогнозирования кадровых ситуаций;

8.1.4. Информировать о состоянии кадрового обеспечения коллектив Университета;

8.1.5. Содействовать созданию системы повышения квалификации педагогических и научных кадров Университета;

8.1.6. Формировать единый подход к подбору и назначению кадров в соответствии с требованиями действующего законодательства.

### ***IX. Руководители всех уровней Университета имеют право:***

9.1.1. Вносить предложения по разработке нормативно-правовой базы кадрового развития Университета;

9.1.2. Принимать участие в организации единого порядка сбора, обработки, обобщения, анализа, накопления и передачи информации, позволяющий осуществлять мониторинг обеспеченности кадровыми ресурсами;

9.1.3. Вносить предложения по введению в действие порядка непрерывного анализа качества преподавательской деятельности, научных исследований, направленных на повышение уровня результативности труда научно-педагогического кадрового состава;

9.1.4. Принимать непосредственное участие в комплектовании кадрового состава Университета высококвалифицированными специалистами;

9.1.5. Участвовать в процессе совершенствования и оптимизации штатной структуры Университета.

9.1.6. Руководителям Университета запрещается создавать в Университете политические партии, религиозные организации (объединения)

### ***X. Права и обязанности работников Университета при реализации Кадровой политики***

10.1. Работники Университета имеют право:

10.1.1. Участвовать в разработке программ, планов формирования кадрового обеспечения Университета;

10.1.2. Запрашивать и получать нормативные акты и необходимую информацию о кадровом развитии Университета;



10.1.3. Проходить повышение квалификации и стажировку для повышения профессионального уровня;

### ***10.2. Работники Университета обязаны:***

10.2.1. Соблюдать нормативно-правовые акты, направленные на достижение Миссии и Целей Университета;

10.2.2. Постоянно повышать собственный уровень профессиональной квалификации в соответствии с областью профессиональной деятельности, а также вовлекать в эту работу обучающихся и аспирантов Университета;

10.2.3. Формировать у обучающихся гражданскую позицию, включающую в том числе, запрет на пропаганду идеологии насилия, экстремизма и терроризма.

### ***10.3. Работникам университета запрещается:***

10.3.1. 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 об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Кыргызской Республики.

## ***XI. Право на занятие педагогической деятельностью.***

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

11.2. 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;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым органом, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию области здравоохранения.

## ***XII. Заключительные положения.***

12.1. 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.

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

Согласовано:

I- Проректор НОУ УНПК «МУК»



Дооталиев А.С.

Проректор НОУ УНПК «МУК»  
по академическим вопросам развития  
государственного языка



Мадалиев М.М.

Проректор НОУ УНПК «МУК» по науке и  
развитию



Байходжоев М.С.