

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЫРГЫЗСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ

ИСЛАМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КЫРГЫЗСТАНА
ФАКУЛЬТЕТ ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

<p>РАССМОТРЕНО Протокол № 2 Учёного совета «22 12 2023» г.</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ Ректор Исламского университета Кыргызстана, проф. Нарматов А.И. «22 12 2023» г.</p> 
---	---

ПОЛОЖЕНИЕ

о кадровой политике КИУ

Бишкек – 2023

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, принципы, основные направления и механизмы реализации кадровой политики Кыргызского исламского университета (далее – КИУ).

1.2. Положение разработано в соответствии с Конституцией Кыргызской Республики, Трудовым кодексом, Законом «Об образовании» и иными нормативно-правовыми актами, а также Уставом КИУ.

1.3. Кадровая политика является неотъемлемой частью стратегического развития университета и направлена на повышение качества образования.

1.4. Кадровая политика распространяется на всех сотрудников университета – профессорско-преподавательский состав, административный и вспомогательный персонал.

1.5. Положение направлено на обеспечение системности, прозрачности и эффективности управления персоналом.

2. Цели и задачи кадровой политики

2.1. Основные цели кадровой политики:

- обеспечение университета высококвалифицированными и конкурентоспособными кадрами;
- повышение качества образовательной и научной деятельности;
- развитие профессионального и личностного потенциала сотрудников.

2.2. Основные задачи:

- привлечение и удержание высококвалифицированных специалистов;
- обеспечение непрерывного профессионального роста сотрудников;
- повышение качественного состава кадров;
- внедрение эффективной системы оценки деятельности персонала;
- повышение мотивации труда;
- соблюдение академической и профессиональной этики.

3. Принципы кадровой политики

Кадровая политика КИУ осуществляется на основе следующих принципов:

- законность – все кадровые решения принимаются в соответствии с законодательством;
- равные возможности – создание условий без дискриминации;
- прозрачность – открытость процессов отбора и оценки;
- профессионализм – квалификация и компетентность являются основными критериями;
- справедливость – объективное отношение к сотрудникам;
- непрерывное развитие – постоянное совершенствование знаний и навыков;

- ответственность – каждый сотрудник несет ответственность за свою деятельность.

4. Основные направления кадровой политики

Кадровая политика КИУ реализуется по следующим направлениям:

4.1. Подбор и прием кадров

- замещение вакантных должностей на конкурсной основе;
- оценка образования, опыта и компетенций кандидатов;
- обеспечение открытости и объективности отбора.

4.2. Расстановка и адаптация кадров

- введение новых сотрудников в должность (адаптация);
- ознакомление с должностными обязанностями;
- наставничество (поддержка опытных сотрудников).

4.3. Повышение квалификации и профессиональное развитие

- участие в курсах, тренингах, семинарах;
- поддержка научной деятельности;
- освоение зарубежного опыта.

4.4. Аттестация и оценка

- регулярная оценка деятельности сотрудников;
- использование показателей эффективности (KPI);
- принятие решений по результатам аттестации.

4.5. Мотивация и стимулирование

- материальные и моральные стимулы;
- система поощрений;
- возможности карьерного роста.

4.6. Формирование кадрового резерва

- выявление перспективных сотрудников;
- подготовка к руководящим должностям.

5. Права и обязанности сотрудников

5.1. Сотрудники имеют право:

- работать в соответствии с трудовым законодательством;
- на безопасные и комфортные условия труда;
- повышать квалификацию;
- развивать профессиональный потенциал;
- на социальную защиту и гарантии.

5.2. Сотрудники обязаны:

- соблюдать внутренний трудовой распорядок;
- качественно выполнять должностные обязанности;
- защищать интересы университета;
- соблюдать академическую и профессиональную этику;
- стремиться к повышению квалификации.

6. Механизмы реализации кадровой политики

6.1. Реализация кадровой политики обеспечивается руководством университета, отделом кадров и другими структурными подразделениями.

6.2. Кадровая политика реализуется посредством следующих инструментов:

- системы подбора и расстановки кадров;
- программ обучения и развития;
- системы аттестации и оценки;
- механизмов мотивации и стимулирования.

6.3. Эффективность кадровой политики оценивается на основе регулярного мониторинга и анализа.

7. Ответственность

7.1. Сотрудники, нарушившие требования настоящего Положения, несут ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики и внутренними правилами КИУ.

7.2. К ответственным лицам, ненадлежащим образом реализующим кадровую политику, применяются дисциплинарные меры.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу после утверждения Ученым советом КИУ и издания приказа ректора.

8.2. Изменения и дополнения вносятся в установленном порядке.

8.3. Настоящее Положение является обязательным для всех структурных подразделений университета.