Министерство образования и науки Кыргызской Республики

Ошский государственный педагогический университет им. А.Ж.Мырсабекова

"Рассмотрено"
Решением Ученого Совета ОГПУ
От "___"_____ 2021 г.
Протокол №_____

"Утверждаю"
Ректор ОГПУ,
п.и.д.,профессор Зулуев Б.Б.

_____

"___"_____2021-ж

ПОЛОЖЕНИЕ
О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ

Ош-2021

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Трудового Кодекса Кыргызской Республики , Закона КР "Об образовании" , иных нормативных документов, а также Устава ОГПУ.

1.2. Настоящее Положение определяет принципы формирования кадровой политики , программу действий, совокупность методов и средств по ее реализации, а также систему управления кадровой политикой и контроль за ее реализацией.

1.3. Кадровая политика разрабатывается высшим руководством университета и определяет основы работы с персоналом и требования к ним. Кадровая политика университета отражается в Уставе, Коллективном договоре, Правилах внутреннего трудового распорядка, Положении об аттестации ППС и других внутренних Положениях и Правилах.

1.4. Кадровая политика университета строится на принципах неукоснительного соблюдения норм Конституции КР, законов КР, в том числе трудового законодательства, норм международного права в области высшего образования, на основе действующей нормативно-правовой базы университета.

1.5. Система кадрового обеспечения включает в себя структурные подразделения, обеспечивающие кадровую политику и контролирующие ее реализацию, а также совокупность мероприятий по подготовке кадров высшей квалификации для университета, по повышению квалификации профессорско-преподавательского состава и сотрудников вуза всех уровней.

1.6. Кадровая политика ОГПУ определяется стратегическим планом развития университета. Формирование основных направлений кадровой политики является компетенцией ректора университета.

1.7. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

• Кадровая политика – составная часть стратегической политики университета, включающая систему норм и правил, позволяющую привести кадровый потенциал в соответствие с целями и миссией университета .

• Кадровый потенциал университета – штатные сотрудники и специалисты, имеющие трудовые отношения с университетом.

• Кадровая работа – деятельность администрации, руководителей структурных подразделений по планированию, отбору и созданию кадрового обеспечения 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, резидентов, сотрудников для дальнейшего кадрового развития и кадрового обеспечения университета.

• Аттестация ППС – установление соответствия работника занимаемой должности по результатам его деятельности, уровню квалификации и личным качествам. Аттестация ППС проводится специально созданной комиссией. Проведение аттестации имеет своей целью: улучшить систему подбора и расстановки ППС в университете продвижение сотрудника по службе, сохранение его в прежней должности, перевод на новое место); стимулировать сотрудников к повышению квалификации, улучшению качества и эффективности работы; воспитание кадров.

• Должностная инструкция – документ, в котором четко определены основные обязанности, требования, права и ответственность работника при осуществлении им должностных обязанностей. Основой для разработки должностных инструкций является «Единый квалификационный справочник». Должностные инструкции разрабатываются и подписываются ректором для своих непосредственных подчиненных. Первый экземпляр хранится в отделе кадров, второй – в структурном подразделении, с подписями об ознакомлении.

2. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ, РЕШАЕМЫЕ СИСТЕМОЙ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

2.1. Целью кадровой политики ОГПУ является создание системы формирования, развития и управления кадрового состава университета, обладающего высоким уровнем профессионализма, необходимого для достижения целей и отвечающего миссии университета.

2.2. Принципы кадровой политики:

• соответствие деятельности по кадровому обеспечению миссии и целям университета;

• преемственность в передаче педагогической культуры, научно-методического опыта и профессиональной компетентности от старшего поколения преподавателей новому поколению;

• равенство возможностей для роста и реализации трудового и профессионального потенциала сотрудников университета;

• соблюдение норм конституционного, трудового и социального законодательства;

• направленность кадровой политики на рост профессиональной компетентности сотрудников университета;

• высокий уровень требований и объективность в оценке кадров;

• непрерывность и системность процесса подготовки кадров и кадрового резерва университета;

• преемственность и обновление кадров университета.

2.3. Задачи кадровой политики университета:

• развитие системы обновления, улучшения качественного состава научных и научно-педагогических кадров университета;

• разработка нормативно-правовой базы по кадровой политике университета;

• анализ (количественный и качественный) состояния и развития кадрового потенциала университета;

• формирование резерва кадров и обеспечение его эффективного использования;

• организация и проведение аттестации ППС университета, методическое и информационное обеспечение, разработка мероприятий по реализации решений аттестационных комиссий;

• разработка прогнозов, определение текущей и перспективной потребности в кадровом потенциале университета;

• комплектование института научно-педагогическими, учебно-вспомогательными кадрами, а также рабочими, служащими требуемых профессий, специальностей и квалификаций в соответствии с внешними и внутренними условиями деятельности университета;

• информирование сотрудников университета о роли и результатах преподавательской, научно-исследовательской деятельности;

• формирование внутренней убежденности у сотрудников университета в социальной значимости преподавательской, научно-исследовательской деятельности;

• создание условий для самореализации, полного раскрытия профессиональных возможностей сотрудников ;

• представление особо отличившихся сотрудников к наградам, поощрениям;

• создание материальных стимулов для профессионального роста сотрудников ;

• участие сотрудников высшей квалификации (докторов наук) в работе по подготовке научных и педагогических кадров;

• финансовое обеспечение кадровой политики на основе сформулированных приоритетов кадровой политики и анализ финансовой эффективности полученных результатов.

3. СИСТЕМА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

3.1. Система кадрового обеспечения базируется на структурных подразделениях университета, взаимодействующих между собой и обеспечивающих решение задач настоящего Положения. 3.2. Кадровая политика университета реализуется структурными подразделениями на основе перспективных планов повышения квалификации каждым руководящим и научно-педагогическим работником университета.

3.3. Перспективное планирование (на срок не менее 5 лет) осуществляется с целью приведения кадрового состава подразделения к качественным нормативам (остепененность, средний возраст, результативность учебно-методической и научно-исследовательской работы и др.).

3.4. Подготовка кадров и повышение квалификации осуществляются через магистратуру, аспирантуру и систему дополнительного образования. Основными подразделениями по подготовке молодых научно-педагогических кадров являются учебно-научные подразделения университета.

3.5. Мероприятия, проводимые системой кадрового обеспечения и направленные на решение задач кадровой политики, включают в себя:

¬ подготовку кадров высшей квалификации ;

¬ повышение квалификации руководящего состава ОГПУ деканы, заместители деканов, руководители кафедр, руководители департаментов, центров, отделов);

¬ повышение квалификации преподавателей университета;

¬ приглашение на работу кадров высшей квалификации .

4. ФОРМИРОВАНИЕ И ПОДГОТОВКА КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

4.1. Формирование и подготовка кадрового резерва должны быть одним из приоритетных в работе всех руководителей структурных подразделений.

4.2. При отборе претендентов на руководящие должности предъявлять строгие требования к их профессиональным, личным и деловым качествам.

4.3. Кадровый резерв на кафедрах – подготовка преподавателей, читаемых на кафедре курс лекций, подготовка преподавателей с учеными и академическими степенями и званиями, закрепление за преподавателями-стажерами опытных преподавателей.

4.4. Работа с кадровым резервом института включает следующие направления: планирование, отбор, формирование, обучение резерва.

4.6. При планировании кадрового резерва необходим учет вакантных должностей в вузе, постоянный поиск и мониторинг перспективных обучающихся, сотрудников университета и других организаций для приглашения их на имеющиеся вакантные должности.

4.7. Работа с кадровым резервом (независимо от уровня управления) включает:

1) составление прогноза и плана предполагаемых кадровых изменений в университете (вуз, факультет, кафедра, отдел, 2) предварительный набор кандидатов в резерв; 3) получение информации о деловых, профессиональных и личностных качествах этих кандидатов; 4) формирование состава резерва кадров.

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СОТРУДНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

5.1. Сотрудники университета имеют право:

• участвовать в разработке программ, планов формирования кадрового обеспечения университета

• запрашивать и получать нормативные акты и необходимую информацию о кадровом развитии университета;

• проходить повышение квалификации и стажировку для повышения профессионального уровня.

5.2. Сотрудники института обязаны:

• соблюдать нормативно-правовые акты и Положения института, 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 студентов университета.

• выполнять должностные обязанности, вести активную научную, учебно-методическую и воспитательную работу.

• всем сотрудникам, не имеющих ученых степеней, в течение 8-9 лет работы в вузе рекомендуется обучение в докторантуре, для получения степени доктора PhD.

• Докторам (PhD) рекомендуется в течение 3 - 5 лет после защиты докторской (PhD) диссертации получить ученое звание ассоциированного профессора (доцента).

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВСЕХ УРОВНЕЙ

Руководители всех уровней университета обязаны

• формировать и регулировать кадровую политику института в соответствии с требованиями трудового законодательства и на основе комплексной оценки и системного прогнозирования кадровых ситуаций;

• формировать кадровый резерв в соответствующих структурных подразделениях и предусматривать квотирование мест для молодых специалистов (отбор и включение перспективных студентов в кадровый резерв на должности ассистентов и преподавателей);

• содействовать созданию системы повышения квалификации научно-педагогических кадров университета;

• разрабатывать систему мер непрерывного совершенствования стимулов, обеспечивающих поддержку и повышение уровня профессионального мастерства педагогических, научно-педагогических и других категорий сотрудников университета.

6.2. Руководители всех уровней университета имеют право:

• разрабатывать нормативно-правовую базу кадрового развития университета;

• вводить единый порядок сбора, обработки, обобщения, анализа, накопления и передачи информации, позволяющий осуществлять мониторинг обеспеченности кадровыми ресурсами
• разрабатывать стратегические и оперативные планы воспроизводства и наращивания кадрового потенциала университета;

• осуществлять комплектование кадрового состава института высококвалифицированными специалистами путем введения в действие организационных схем и технологий аттестации кадрового состава по результатам деятельности;

• создавать материальные и моральные стимулы для профессионального роста сотрудников университета;

• совершенствовать штатную структуру университета.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СОТРУДНИКОВ

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

8. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕАЛИЗАЦИИ НАПРАВЛЕНИЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

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

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

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

8.2.Критерии оценки:

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