

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ, ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И ИННОВАЦИЙ
КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ЖАЛАЛ-АБАДСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Рассмотрено и одобрено
Ученым советом ЖАМУ
№ 01/25
от « 22 » 08 2025г.



УТВЕРЖДАЮ
Ректор ЖАМУ, к.ф-м.н.
М.Р.Нарбаев
« » 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ
ЖАЛАЛ-АБАДСКОГО МЕЖДУНАРОДНОГО
УНИВЕРСИТЕТА (ЖАМУ)

Жалал-Абад - 2025 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, принципы и основные направления кадровой политики Жалал-Абадского международного университета (далее – Университет, ЖАМУ) в отношении профессорско-преподавательского состава (ППС), административно-управленческого персонала (АУП) и прочих работников.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Кыргызской Республики;
- Законом Кыргызской Республики «Об образовании»;
- государственными образовательными стандартами высшего образования;
- Уставом ЖАМУ;
- иными нормативными правовыми актами КР, регулиующими трудовые и образовательные отношения.

1.3. Кадровая политика Университета направлена на формирование профессионального, мотивированного, этичного и лояльного коллектива, обеспечивающего реализацию миссии и стратегических целей ЖАМУ.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Университета вне зависимости от занимаемой должности, формы занятости и источника финансирования.

1.5. Положение является базовым документом, на основе которого разрабатываются локальные акты по подбору, оценке, аттестации, развитию, оплате труда и мотивации персонала.

2. Цели и задачи кадровой политики

2.1. Основная цель кадровой политики ЖАМУ – обеспечение образовательной, научной и клинической деятельности Университета высококвалифицированными кадрами, соответствующими требованиям государственных стандартов и стратегическим приоритетам Университета.

2.2. Основные задачи кадровой политики:

2.2.1. Формирование оптимальной структуры кадрового состава ППС и АУП в соответствии с образовательными программами и планами развития Университета.

2.2.2. Обеспечение прозрачных процедур подбора, конкурса и найма сотрудников.

2.2.3. Создание условий для постоянного повышения квалификации, научного роста и профессионального развития работников.

2.2.4. Внедрение системы оценки эффективности деятельности сотрудников (KPI, рейтинги, аттестация).

2.2.5. Формирование справедливой и понятной системы оплаты труда и стимулирующих выплат.

2.2.6. Обеспечение соблюдения норм академической честности, этики и антикоррупционной политики.

2.2.7. Поддержка благоприятного психологического климата, корпоративной культуры и принципов равных возможностей.

3. Принципы кадровой политики

3.1. **Законность и прозрачность.** Все кадровые решения принимаются в строгом соответствии с законодательством КР, Уставом ЖАМУ и локальными актами, с обязательной документальной фиксацией.

3.2. **Меритократия и профессионализм.** Подбор, продвижение и оценка сотрудников базируются на уровне компетенций, результатах деятельности, академических и профессиональных достижениях.

3.3. **Равенство и недопущение дискриминации.** Не допускается дискриминация по признакам пола, возраста, национальности, религии, гражданства, политических взглядов, семейного положения и др., не связанных с деловыми качествами работника.

3.4. Ориентация на качество образования. Кадровые решения принимаются с учётом влияния на качество образовательных программ, научных исследований и клинической практики.

3.5. Развитие и поддержка персонала. Университет создает условия для роста сотрудников, поощряя участие в программах повышения квалификации, научных проектах и инновациях в обучении.

3.6. Ответственность и взаимная обязательность. Университет и работники несут взаимную ответственность за соблюдение трудовых обязательств, этических норм и корпоративных ценностей.

3.7. Открытая конкуренция. Замещение вакантных должностей ППС и АУП осуществляется, как правило, на конкурсной основе, с открытой публикацией информации о вакансии.

4. Планирование и формирование кадрового состава

4.1. Планирование потребности в кадрах осуществляется ежегодно на основе:

- утверждённых образовательных программ и учебных планов;
- контингента обучающихся;
- планов научно-исследовательской и клинической деятельности;
- стратегического плана развития Университета.

4.2. Ответственность за планирование кадровой потребности:

- на уровне кафедры – заведующий кафедрой;
- на уровне факультета – декан факультета;
- на уровне Университета – проректор по учебной работе (или соответствующий проректор) совместно с отделом кадров.

4.3. Формирование кадрового резерва Университета осуществляется через:

- отбор перспективных молодых преподавателей и сотрудников;
- привлечение выпускников магистратуры и клинической ординатуры;
- участие работников в программах стажировок и научно-образовательных проектах.

4.4. Кадровая политика предусматривает баланс:

- между штатными и совместителями;
- между преподавателями биомедицинского, клинического, гуманитарного и иных профилей;
- между сотрудниками с учёными степенями/званиями и перспективными молодыми специалистами.

5. Подбор, приём и ротация персонала

5.1. Подбор и приём сотрудников осуществляются в соответствии с отдельными локальными актами:

- «Положение о порядке подбора и приёма на работу ППС и АУП»;
- «Положение о конкурсе на замещение должностей ППС».

5.2. Информация о вакансиях подлежит обязательному размещению:

- на официальном сайте Университета;
- на информационных стендах (при необходимости);
- на иных платформах по решению руководства.

5.3. Основными критериями при подборе персонала являются:

- соответствие квалификационным требованиям к должности;
- наличие профильного образования;
- педагогический и/или клинический опыт;
- научная активность (для ППС);
- владение государственным и/или языком обучения;

- цифровые компетенции и готовность к использованию инновационных технологий в обучении.

5.4. Ротация персонала (перевод, совмещение, расширение зоны ответственности) используется как инструмент оптимизации кадрового состава и профессионального роста сотрудников, с соблюдением требований трудового законодательства.

6. Оценка, аттестация и развитие персонала

6.1. Оценка эффективности деятельности ППС и АУП проводится на регулярной основе согласно:

- «Положению об аттестации ППС»;
- «Положению об аттестации административно-управленческого персонала»;
- «Положению о системе оценки эффективности деятельности ППС и АУП (KPI)».

6.2. Результаты оценки и аттестации используются для:

- продления или прекращения трудовых договоров;
- принятия решений о продвижении по службе;
- установления стимулирующих выплат;
- формирования индивидуальных планов развития сотрудников.

6.3. Университет стимулирует участие работников в:

- программах повышения квалификации и стажировках (включая зарубежные);
- научных проектах, грантах и конференциях;
- методических семинарах и тренингах по педагогике, ИКТ и инновационным образовательным технологиям.

6.4. Для молодых преподавателей и новых сотрудников вводятся программы наставничества в соответствии с «Положением о наставничестве».

7. Оплата труда и мотивация

7.1. Оплата труда работников Университета осуществляется в соответствии с:

- Трудовым кодексом КР;
- «Положением об оплате труда работников ЖАМУ»;
- штатным расписанием и трудовыми договорами.

7.2. Система мотивации включает:

- должностной оклад;
- надбавки (за квалификацию, учёную степень/звание, стаж, интенсивность и качество работы);
- премии по результатам деятельности;
- грантовые и проектные доплаты;
- иные виды материального и нематериального поощрения.

7.3. Порядок назначения и выплаты стимулирующих и компенсационных выплат определяется «Положением о стимулирующих и компенсационных выплатах».

7.4. Университет по возможности поддерживает сотрудников в части:

- участия в конференциях и стажировках;
- публикаций в научных журналах;
- участия в международных проектах.

8. Этика, конфиденциальность и персональные данные

8.1. Работники Университета обязаны соблюдать нормы корпоративной и академической этики, предусмотренные:

- Кодексом корпоративной и академической этики ЖАМУ;
- антикоррупционной политикой Университета.

8.2. Обработка и защита персональных данных работников осуществляется в соответствии с отдельным локальным актом «Положение о порядке обработки и защите персональных данных работников ЖАМУ».

8.3. Работники обязаны соблюдать конфиденциальность в отношении служебной информации, персональных данных обучающихся и коллег, результатов аттестации и внутренних отчётов.

9. Ответственность

9.1. Должностные лица, принимающие кадровые решения, несут ответственность за соблюдение настоящего Положения и действующего законодательства КР.

9.2. Нарушение принципов и норм кадровой политики может являться основанием для применения дисциплинарных взысканий, предусмотренных трудовым законодательством и локальными актами Университета.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение утверждается решением Ученого совета ЖАМУ и вводится в действие приказом ректора.

10.2. Изменения и дополнения в Положение вносятся в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов Университета.

10.3. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на проректора по учебной работе (или иное уполномоченное лицо) совместно с отделом кадров.