

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА И ДОРОГ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Высшее авиационное учебное заведение

Кыргызский авиационный институт имени И. Абдраимова

Рассмотрено
Ученым Советом
Кыргызского авиационного
института им. И. Абдраимова
протокол № 5
от «27» сентября 2018 г.



УТВЕРЖДАЮ

И.О. директора
Кыргызского авиационного
института им. И. Абдраимова

У. Э. Курманов

20 18 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о Кадровой политике

Кыргызского авиационного института им. И. Абдраимова

Бишкек - 2018

1. Общие положения

1.1. Положение о Кадровой политике (далее Положение) Кыргызского авиационного института им.И.Абдраимова (далее Авиаинститут) определяет политику в области управления человеческими ресурсами.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Кыргызской Республики, Законом Кыргызской Республики «Об образовании» и иными нормативными правовыми актами Кыргызской Республики, Уставом Авиаинститута, а также иными внутренними актами с учетом практики в области управления человеческими ресурсами.

1.3. В настоящем положении используются следующие понятия:

1) Профессорско-преподавательский состав (ППС) - работники Авиаинститута, относящиеся к категории педагогических работников .

2) Сотрудники - работники Колледжа, не относящиеся к категории педагогических работников и приравненных к ним лиц.

3) Персонал - совокупность всех работников Колледжа.

4) Кадры - человеческие ресурсы, необходимые для достижения стратегических целей Авиаинститута.

2. Цели, задачи и основные приоритеты Кадровой Политики.

2.1. Кадровая политика - целостная долгосрочная стратегия управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей Авиаинститута в трудовых ресурсах необходимого качества и количества.

2.2. Кадры являются стратегическим ресурсом Авиаинститута. Высококвалифицированные и мотивированные работники являются залогом успеха. Авиаинститут стремится создать и обеспечить эффективную деятельность команды профессионалов путем применения качественной политики по найму, обучению и мотивации работников и повышения их профессионального уровня, а также обеспечения наилучших возможных условий труда.

2.3. Основные ориентиры кадровой политики Авиаинститута направлены на постоянное совершенствование организации образовательного и воспитательного процессов, систематическое повышение квалификации ППС и сотрудниками, использование современных технологий, осуществление обмена опытом работы и его распространение среди коллег.

2.4. Целью Кадровой политики является эффективное управление человеческими ресурсами, поддержание на оптимальном уровне численного и качественного состава ППС и сотрудников, а также разумное сочетание процессов обновления и сохранения персонала, направленные на обеспечение эффективного решения стратегических задач Авиаинститута.

2.5. Основными задачами Кадровой политики Авиаинститута являются:

- обеспечение Авиаинститута опытными высококвалифицированными и заинтересованными в достижении общей стратегической цели работниками;
- эффективное использование профессионального мастерства и потенциальных возможностей каждого работника;
- создание эффективной системы мотивации труда педагогических работников и сотрудников Авиаинститута;
- повышение исполнительской дисциплины, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины;
- создание в Авиаинституте условий для наиболее полной удовлетворенности ППС и сотрудников условиями работы;
- формирование деловой корпоративной культуры, способствующей созданию и сохранению благоприятного микроклимата в коллективе;

2.6. Ключевыми приоритетами Кадровой политики Авиаинститута являются:

- привлечение, обеспечение профессионального роста и удержание высококвалифицированного ППС и персонала;
- создание стабильного эффективно действующего коллектива ППС и сотрудников для осуществления стратегических целей и задач Авиаинститута.

3. Подбор и расстановка кадров, создание кадрового резерва.

3.1. Качественно-количественный состав ППС и сотрудников Авиаинститута определяется тарификационными списками и штатным расписанием.

3.2. Основными принципами кадровой политики Авиаинститута в области приема на работу и расстановки педагогических кадров являются:

- 1) привлечение на работу специалистов, отвечающих соответствующим квалификационным требованиям;
- 2) привлечение молодых специалистов; преимущественный прием сотрудников на работу на постоянной основе;
- 3) сохранение высокой доли сотрудников, работающих в Авиаинституте на постоянной основе.

3.3. Прием на работу состоит из следующих основных этапов:

- 1) Определение потребности и объявление о вакансии;
- 2) Первичный отбор на основе резюме кандидатов;
- 4) Собеседование;
- 5) Заключение трудового договора.

3.4. Поиск кандидатов на вакантные должности осуществляется сотрудником отдела кадров Авиаинститута и руководителями соответствующих заинтересованных структурных подразделений.

3.5. В целях обеспечения широкого охвата потенциальных кандидатов, информация о вакантных должностях размещается в средствах массовой информации, интернет-сайтах, а также на сайте Авиаинститута.

3.6. Информация о вакансии должна содержать:

- 1) наименование вакансии;
- 2) основные должностные (трудовые) обязанности;
- 3) квалификационные требования;
- 4) информацию об общедоступных каналах связи, позволяющих кандидатам связаться с Авиаинститутом, и порядок предоставления резюме.

3.5. Отбор кандидатов.

3.5.1. Все поступившие резюме и заявки на занятие вакантной должности рассматриваются в целях подбора наилучшего кандидата.

3.5.2. Приоритетным критерием при принятии на работу является соответствие специалистов предъявляемым квалификационным требованиям, наличие профессиональных достижений, ученая степень, звание.

3.5.3. Лучшие кандидаты, отобранные на основе анализа резюме, и соответствующих квалификационным требованиям, приглашаются на собеседование.

3.5.4. Собеседование с кандидатом проводится руководителем соответствующего структурного подразделения.

3.6. Принятие решений о приема на работу.

3.6.1. Решения о принятии на работу принимаются в соответствии с законодательством Кыргызской Республики с соблюдением принципа равенства прав и возможностей при

заключении трудового договора с учетом:

- 1) сведений об образовании, квалификации, опыте работы, профессиональных достижениях и др., содержащихся в резюме кандидата;
- 2) результатов собеседований.

2.7. В целях адаптации вновь принятого работника, являющегося молодым специалистом, руководитель соответствующего структурного подразделения знакомит его с основными аспектами работы, а также с внутренними актами, регулирующими деятельность соответствующего структурного подразделения.

2.8. При необходимости вновь принятому работнику устанавливается испытательный срок в порядке, установленном Трудовым кодексом Кыргызской Республики.

2.9. Испытательный срок устанавливается в целях проверки соответствия работника поручаемой работе. В период прохождения испытательного срока на работника распространяются все нормы трудового законодательства, испытательный срок включается в трудовой стаж работника.

2.10. При отрицательной оценке труда испытуемого руководитель соответствующего структурного подразделения вносит мотивированное представление на работника в виде докладной или служебной записки на имя директора Авиаинститута.

2.11. В Авиаинституте из числа перспективных работников формируется кадровый резерв на замещение руководящих должностей, в том числе должности директора, заместителя директора, заведующего отделением, руководителя структурного подразделения.

2.12. При отборе работников в кадровый резерв и при назначении на руководящие должности всех уровней оцениваются следующие характеристики:

- 1) активность, самостоятельность, инициативность;
- 2) высокий уровень исполнительской дисциплины;
- 3) наличие позитивного опыта работы с людьми в духе принципов командного стиля работы;
- 4) желание продвигаться по служебной лестнице;
- 5) управленческая квалификация (навыки планирования, организации, мотивации, контроля, коммуникации, принятия решений);
- 6) достаточность квалификации и опыта работы в данной области;
- 7) знание законодательства и иных нормативных актов, регламентирующих данное направление деятельности.

2.13. Увольнение работников.

2.13.1. Авиаинститут заинтересован в сохранении стабильного работоспособного коллектива, нацеленного на достижение общих стратегических целей.

3.13.2. Увольнение работника по инициативе Авиаинститута является крайней мерой дисциплинарного воздействия и применяется только в исключительных случаях по основаниям и в порядке предусмотренным законодательством Кыргызской Республики.

3.13.3. В случае необходимости сокращения численности работников в связи с уменьшением объема, изменением структуры Авиаинститута или по другим объективным причинам преимущественное право на оставление на работе имеют:

- 1) работники, имеющие ученую степень и звание ;
- 2) работники, проработавшие в данной организации 10 и более лет;
- 3) многодетные (четыре и более детей) родители;
- 4) работники, имеющие высокие качественные показатели в труде.

3.13.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации,

предусмотренные законодательством Кыргызской Республики при сокращении численности или штата.

3.13.5. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) Авиаинститутом в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- 1) ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- 2) ограничение совмещения профессий и должностей;
- 3) проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации при наличии их согласия.

4. Обучение и повышение квалификации.

4.1. Высокий уровень профессиональных компетенций ППС и сотрудников Авиаинститута поддерживается и развивается за счет действующей системы постоянного обучения и повышения квалификации.

4.2. Обучение и повышение квалификации ППС и сотрудников рассматривается как основной ресурс для совершенствования деятельности Авиаинститута, появления в ней творческих инициатив, активного включения в исследовательские, экспериментальные, инновационные проекты, профессиональные конкурсы.

4.3. Обучение базируется на сочетании различных методов и форм, и включает в себя самостоятельное обучение в процессе трудовой деятельности, внутри Авиаинститута и обучение в организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

4.4. Стремление ППС и сотрудников к повышению квалификации и росту профессионального мастерства поддерживается Авиаинститутом и является одним из основных критериев при оценке их деятельности.

4.5. В Авиаинституте проводится постоянная планомерная работа по организации обучения и повышения квалификации ППС и сотрудников, создаются условия для получения второго высшего образования, обучения в магистратуре.

4.6. Ежегодно проводится анализ потребности ППС и сотрудников в повышении квалификации.

4.7. Для оптимизация системы обучения и повышения квалификации ППС и сотрудников Авиаинститут осуществляет работу в следующих направлениях:

- оказание всестороннего содействия в реализации индивидуальных программ профессионального развития;
- осуществление поддержки развития конкурсного движения, а именно выдвижение наиболее активных и талантливых преподавателей и сотрудников для участия в конкурсах;
- оказание организационной и методической поддержки, принимающим участие в профессиональных конкурсах.

4.8. В Авиаинституте также организуется обучение ППС посредством участия в работе педагогических и методических советов, конференций, семинаров, круглых столов и др.

4.9. Авиаинститут поощряет и создает условия для обмена и обобщения опыта ППС и сотрудников на международном уровне.

5. Оплата труда и стимулирование персонала.

5.1. Оплата труда ППС и сотрудников Авиаинститута устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Кыргызской Республики « О введении новых условий оплаты труда работников образовательных организаций» от 19 января 2011 года № 18с (в редакции постановления Правительства КР от 9 октября 2018г. №466) .

5.2. Основной формой оплаты труда является должностной оклад, который устанавливается дифференцировано в зависимости от уровня квалификации и стажа по специальности работника. Стаж по специальности определяется постоянно действующей комиссией, на основании документов, подтверждающих трудовую деятельность работника.

5.3. Установление надбавок и доплат производится в строгом соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

5.4. Система оплаты труда работников Авиаинститута является прозрачной и понятной. Работники по требованию получают сведения о составных частях своей заработной платы.

5.5. Для повышения личной заинтересованности работников в достижении стратегических целей Авиаинститута применяются как материальные, так и нематериальные методы мотивации. При этом формы морального и материального поощрения используются как равно правомочные.

5.6. К материальным методам мотивации относятся премирование сотрудников по результатам труда, назначение стимулирующих надбавок и доплат.

5.7. Премирование ППС и сотрудников, назначение стимулирующих надбавок и доплат осуществляется исходя из имеющихся у Авиаинститута возможностей на основании Положения о премировании.

5.8. Нематериальными методами мотивации являются: награждение Почетными грамотами Авиаинститута, представление к награждению Почетными грамотами Министерства образования и науки, Министерства транспорта и дорог, Агентства ГА, представления к награждению государственными наградами.

5.9. Одним из методов мотивации является поддержание в коллективе положительного микроклимата, который создает благоприятные условия для ППС и сотрудников.

6. Оценка персонала

6.1. Оценка ППС и сотрудников производится для принятия объективных решений, связанных с отбором, продвижением, мотивацией ППС и сотрудников Авиаинститута.

6.2. Оценка персонала Авиаинститута является основой для создания и поддержания:

- системы материального и нематериального ППС и сотрудников;
- системы подбора и адаптации ППС и сотрудников;
- системы обучения ППС и сотрудников;
- системы развития ППС и сотрудников;
- системы улучшения профессиональных показателей.

6.3. Оценка деятельности ППС сотрудников производится по итогам участия в внутренних городских и областных и республиканских профессиональных конкурсах и мероприятиях и по другим показателям результативности работы.

6.4. При оценке персонала используются так же социально-психологические критерии, такие как: отношение к труду, уровень коммуникабельности; умение ладить с коллегами, деловые, нравственные и психологические качества и т.д.

7. Создание и поддержание организационного порядка в Авиаинституте

7.1. Важнейшим условием достижения стратегических целей Авиаинститута является строгое выполнение всеми работниками своих должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины, требовательность руководителей к подчиненным, безусловное выполнение подчиненными распоряжений, указаний и поставленных руководителями рабочих заданий.

7.2. Основой исполнительской дисциплины является организационный порядок в

Авиаинституте, который базируется на знании и выполнении каждым работником своих должностных обязанностей, зафиксированных в должностных инструкциях и ответственности руководителей за принятые решения в рамках своей зоны ответственности.

7.3. Организационный порядок обеспечивается строгим выполнением правил и норм, содержащихся в локальных нормативно-правовых актах Авиаинститута, таких как Правила внутреннего трудового распорядка, Кодекс чести преподавателя, Кодекс чести сотрудника и др.

7.4. Организационный порядок является залогом успешной деятельности Авиаинститута, и любые нарушения данного порядка рассматриваются, как дисциплинарный проступок, который влечет за собой ответственность предусмотренную законодательством Кыргызской Республики.

8. Оценка эффективности Кадровой политики.

8.1. Основными критериями оценки эффективности Кадровой политики Авиаинститута:

- стабильность коллектива (баланс и динамика принятых - уволенных работников, динамика возрастных, половозрастных и профессиональных характеристик работников);
- рост количества специалистов высшей квалификации, имеющих ученые степени и звания и высокие профессиональные достижения;
- удовлетворенность ППС и сотрудников профессиональной деятельностью и условиями труда;
- принятие и соблюдение норм корпоративной политики сотрудниками Авиаинститута.
- уровень текучести кадров в целом и по структурным подразделениям.


9. Заключительные положения.

9.1. Положение о кадровой политике утверждается директором Авиаинститута по согласованию с Ученым советом и профсоюзным комитетом.

9.2. При необходимости Положение дополняется и изменяется или издается в новой редакции с соблюдением вышеуказанной процедуры утверждения и согласования.

9.3. Для ознакомления ППС и сотрудников Авиаинститута текст Положения размещается на официальном сайте Авиаинститута.

Согласовано
председатель
профсоюзного
комитета

 М.Э.Жороев
« 27 » 10 2018 год