	Государственное агентство гражданской авиации при Кабинете Министров Кыргызской Республики Высшее авиационное учебное заведение Кыргызский авиационный институт им. И. Абдраимова	КАИ СМК Пл-003-10
	СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА	

ОДОБРЕНО

Ученым Советом
 Кыргызского авиационного
 института им. И. Абдраимова
 протокол № 9
 от « 30 » 06 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ




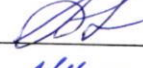


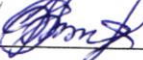
Директор
 Кыргызского авиационного
 института им. И. Абдраимова
У.Э. Курманов
 « 1 » 07 2025 г.




Приказ № 100 от « 1 » 07 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о Кадровой политике Кыргызского авиационного института им. И. Абдраимова

Дата введения:
 « 1 » 07 2025 года

	Должность	Ф.И.О. / Подпись	Дата
Разработано	ОУЧР и ПР	К.А. Жунушалиева 	01.07.2025
Согласовано	Заместитель директора по УР	О.А. Садовская 	01.07.2025
Согласовано	Заместитель директора по науке и инновационному развитию	Ж.К. Исмаилова 	01.07.2025
Согласовано	Заместитель директора по ГЯ и ВР	А.М. Эмчиева 	01.07.2025
Согласовано	Главный бухгалтер	Ж.А. Умаралиева 	01.07.2025
Согласовано	Зав. ОКБП и стандартов ИКАО	Е.А. Деревянкина 	01.07.2025
Согласовано	Юрист	Э.К. Дуйшембиева 	01.07.2025

Бишкек 2025 г.


	Государственное агентство гражданской авиации при Кабинете Министров Кыргызской Республики Высшее авиационное учебное заведение Кыргызский авиационный институт им.И.Абдраимова	КАИ СМК Пл-003-10
СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА		

Лист регистрации изменений

№ изменения	№ страниц		Основание внесения изменений	Дата внесения изменения	Ф.И.О. / Подпись ответственного лица
	изменен ных	новых			

Лист ознакомления

№ изменения	Должность	Ф.И.О.	Дата	Подпись

	Государственное агентство гражданской авиации при Кабинете Министров Кыргызской Республики Высшее авиационное учебное заведение Кыргызский авиационный институт им.И.Абдраимова	КАИ СМК Пл-003-10
СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА		

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 Общую координацию процессами управления кадровых ресурсов осуществляет структурное подразделение Авиаинститута Отдел управления человеческими ресурсами и правовой работы (далее – ОУЧР и ПР).

1.4 В настоящем положении используются следующее понятия:

Кадры – человеческие ресурсы, необходимые для достижения стратегических целей Авиаинститута;

Мониторинг – это непрерывное отслеживание деятельности ППС для сбора, анализа сравнения данных, определения эффективности и принятия корректирующих мер;

Профессорско-преподавательский состав (ППС) – работники Авиаинститута, относящиеся к категории педагогических работников;

Сотрудники – работники Авиаинститута, не относящиеся к категории педагогических работников и приравненных к ним лиц;

Оценка – это процесс определения соответствия показателей ППС установленным требованиям Авиаинститута и решения потребностей Авиаинститута в кадрах;

Приглашенные специалисты — ППС, совмещающие работу в Авиаинституте с производством, а также ППС с зарубежных образовательных организаций (по совместительству);

Совместительство – выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы в свободное от основной работы время;

Совместитель внешний – работник из сторонних организаций, совмещающий работу в Авиаинституте;


Совместители внутренние – сотрудники Авиаинститута, совмещающие другие должности Авиаинститута в свободное от основной работы время;

Штатный работник – работающий по трудовому договору и включенный в штат (должности и профессии, которые включены в штатное расписание 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.

	Государственное агентство гражданской авиации при Кабинете Министров Кыргызской Республики Высшее авиационное учебное заведение Кыргызский авиационный институт им.И.Абдраимова	КАИ СМК Пл-003-10
СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА		

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. Обучение и повышение квалификации

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

3.2 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.

	Государственное агентство гражданской авиации при Кабинете Министров Кыргызской Республики Высшее авиационное учебное заведение Кыргызский авиационный институт им.И.Абдраимова	КАИ СМК Пл-003-10
СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА		

3.3 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.

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

3.5 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.

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

3.7 Для оптимизации 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.

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


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

4. Создание и поддержание организационного порядка в Авиаинституте

4.1 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.

4.2 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.

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

	Государственное агентство гражданской авиации при Кабинете Министров Кыргызской Республики Высшее авиационное учебное заведение Кыргызский авиационный институт им.И.Абдраимова	КАИ СМК Пл-003-10
СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА		

4.4 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.

5. Оценка эффективности Кадровой политики

5.1 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.

6. Подбор и расстановка кадров, создание кадрового резерва

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

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


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

6.3 Порядок подбора на вакантные должности ППС в Авиаинститута:

6.3.1 ОУЧР и ПР дает объявление для подбора на вакантные должности ППС на сайтах по поиску персонала и на сайте Авиаинститута по мере необходимости;

6.3.2 Кандидат на должность ППС в течение одного месяца с даты подачи объявления представляет в Авиаинститут следующие документы:

- заявление на имя директора Авиаинститута;
- резюме;
- автобиография;
- копия документа, удостоверяющий личность;
- копия трудовой книжки;
- копии документов, подтверждающие наличия профессионального образования;

	Государственное агентство гражданской авиации при Кабинете Министров Кыргызской Республики Высшее авиационное учебное заведение Кыргызский авиационный институт им.И.Абдраимова	КАИ СМК Пл-003-10
СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА		

– список научных и учебно-методических трудов за последние 5 лет по установленной форме (по форме ВАК КР) с приложением копии трудов, заверенных ученым секретарем/секретарем УМС;

- копия военного билета (для военнообязанных);
- медицинская книжка;
- справка о несудимости (ГПЭУ «Түндүк»);
- справка с места жительства (ГПЭУ «Түндүк»);
- фотография 3х4 (2 шт.);
- сертификат по владению государственным языком не ниже среднего уровня (B1) (для представителей этнических меньшинств, постоянно проживающих в Кыргызской Республике и являющихся гражданами Кыргызской Республики сертификат по владению государственным языком не ниже базового уровня (A2), (кроме лиц, которые не являются гражданами Кыргызской Республики).

– сертификат по владению английским языком не ниже уровня A2.

6.3.3 ОУЧР и ПР регистрирует заявление кандидата на должность и проводит предварительную оценку его документов.

7. Категории ППС Авиаинститута

7.1 ППС Авиаинститута содержат следующие категории должностей:


- 1) руководитель колледжа,
- 2) заведующий кафедрой (в условиях внутреннего совместительства);
- 3) профессор;
- 4) доцент;
- 5) старший преподаватель;
- 6) преподаватель;
- 7) преподаватель колледжа,
- 8) учебный мастер.

7.2 В Авиаинституте работают следующие категории ППС:

- по условиям работы:
 - 1) штатные;
 - 2) совместители внутренние;
 - 3) совместители внешние;
 - 4) приглашенные специалисты.

8. Порядок приема и оформления ППС

8.1 С целью определения профессиональных навыков, социально-психологических качеств вновь принимаемых кандидатов на должности ППС (далее - Кандидат) и соответствия его предъявляемым критериям, функциональным обязанностям приказом директора Авиаинститута утверждается состав Комиссии по мониторингу и оценке (далее – Комиссия), которая проводит собеседование и рассматривает предъявленные документы Кандидата. При этом, заседания Комиссии проводятся по мере необходимости (по мере поступления документов Кандидатов).

	Государственное агентство гражданской авиации при Кабинете Министров Кыргызской Республики Высшее авиационное учебное заведение Кыргызский авиационный институт им.И.Абдраимова	КАИ СМК Пл-003-10
СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА		

8.2 Без предоставления документов, указанных в п. 3.3.2 Кандидат на собеседование не допускается.

8.3 Состав Комиссии утверждается на один учебный год приказом директора Авиаинститута с указанием председателя и секретаря. В состав Комиссии входят заместитель директора по УР, заведующий ОУЧР и ПР, заведующий ОК, БП и стандартов ИКАО, юрист, а также руководитель соответствующего учебного структурного подразделения, председатель профсоюза.

8.4 Решение Комиссии оформляется в виде протокола, который ведет секретарь. Все лица, указанные в 4.3-пункте имеют право голоса при принятии решений Комиссии.

8.5 В случае соответствия представленных документов Кандидата предъявленным требованиям, указанным в разделе 6.3.2 настоящего Положения, и положительных результатов собеседования Комиссия рекомендует Кандидата о приеме на работу, на основании которого издается приказ директора Авиаинститута о приеме на работу Кандидата на соответствующую должность ППС Авиаинститута по трудовому договору на 1 учебный год. В приказе указываются: наименование работы (должность) в соответствии со штатным расписанием и дата допуска к работе с письменным ознакомлением вновь принятого. В случае отказа Кандидату ОУЧР и ПР оповещает Кандидата об отказе в приеме на вакантную должность.

8.6 В трудовом договоре (приложение 1) Кандидат обязуется выполнять возложенные на него функциональные обязанности, соблюдать утвержденный трудовой распорядок в Авиаинституте.

8.7 При оформлении трудового договора вновь принятый на работу в Авиаинститут проходит инструктаж по технике безопасности и медосмотр, без которых не издается приказ о приеме на работу. Инструктаж проводит Отдел техники безопасности, охраны труда и гражданской обороны.


8.8 Руководители соответствующих структурных подразделений, принимающие Кандидата согласно приказу директора Авиаинститута, производят ознакомление с другими НПА Авиаинститута (Коллективный договор Авиаинститута, положения, регулирующие трудовую деятельность сотрудников Авиаинститута и др.).

8.9 Кандидат и руководитель структурного подразделения подписывают Контрольный лист (приложение 2).

8.10 На всех вновь принятых на работу в Авиаинститут лиц ведутся личные дела и трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством Кыргызской Республики.

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

8.12 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 сотрудника.

	Государственное агентство гражданской авиации при Кабинете Министров Кыргызской Республики Высшее авиационное учебное заведение Кыргызский авиационный институт им.И.Абдраимова	КАИ СМК Пл-003-10
СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА		

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

8.14 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.


9. Требования к ППС

9.1 При приеме на работу сотрудника, а также при мониторинге и оценке их деятельности Комиссия руководствуется следующими требованиями:

- наличие соответствующих образования/квалификации, опыта работы педагогического или производственного (в авиационной сфере);
- отсутствие судимости;
- наличие медицинской книжки;
- владение педагогическими навыками и современными инфокоммуникационными технологиями, применяемыми в учебном процессе (с представлением соответствующих сертификатов) предпочтительно;
- владение английским языком на уровне минимум B1, предпочтительно;
- владение государственным языком не ниже среднего уровня (B1) (для представителей этнических меньшинств, постоянно проживающих в Кыргызской Республике и являющихся гражданами Кыргызской Республики сертификат по владению государственным языком не ниже базового уровня (A2), (кроме лиц, которые не являются гражданами Кыргызской Республики).

9.2 При определении соответствия Кандидата на искомую должность, а также при мониторинге и оценке их деятельности к ППС ВПО предъявляются следующие минимальные требования:

- 1) преподаватель – наличие диплома высшего образования (магистра/специалиста) соответствующего профиля. Наличие педагогического или производственного (в авиационной сфере) стажа не менее 1 года предпочтительно;
- 2) старший преподаватель – наличие педагогического стажа не менее 5 лет, 4 научно-методических опубликованных работ (в т.ч. 2 научные в индексируемых изданиях). Наличие производственного (в авиационной сфере) стажа предпочтительно;
- 3) доцент – наличие ученой степени кандидата наук/PhD научно-методические опубликованные работы (в т.ч. не менее 1 научной работы в Scopus, WoS, а также в других индексируемых изданиях). Наличие производственного (в авиационной сфере) стажа предпочтительно;
- 4) профессор - наличие ученой степени доктора наук/доктор Hub или ученого звания профессора, научно-методические опубликованные работы (в т.ч. не менее 2х научных работ в Scopus, WoS). Наличие производственного (в авиационной сфере) стажа предпочтительно.

	Государственное агентство гражданской авиации при Кабинете Министров Кыргызской Республики Высшее авиационное учебное заведение Кыргызский авиационный институт им.И.Абдраимова	КАИ СМК Пл-003-10
СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА		

9.3 При определении соответствия Кандидата на искомую должность, а также при мониторинге и оценке их деятельности к ППС СПО предъявляются следующие минимальные требования:

1) преподаватель – наличие диплома высшего образования (бакалавра/специалиста) соответствующего профиля. Наличие педагогического или производственного (в авиационной сфере) стажа не менее 1 года предпочтительно;

2) учебный мастер – наличие диплома высшего образования (бакалавра/специалиста) соответствующего профиля. Наличие педагогического и производственного стажа предпочтительно;

9.4 На должности декана факультета ГА, заведующего кафедрой могут назначаться лица из действующего ППС Авиаинститута, при удовлетворении требований: наличия соответствующей квалификации, ученой степени кандидата/доктора наук/PhD/DSc/Doctor Hub и/или ученого звания доцента/профессора, научно-методические опубликованные работ (в т.ч. не менее 2 научных работ в Scopus, WoS). Наличие педагогического стажа не менее 5 лет. Наличие производственного стажа предпочтительно.

9.5 Заведование кафедрой может осуществляться одним и тем же лицом не более десяти лет подряд. Если наименование кафедры меняется и при этом содержание образовательных программ и коллектив кафедры остаются без изменений, то требование к руководству кафедрой не более десяти лет подряд сохраняется. Заведование кафедрой могут осуществить лица соответствующей квалификации по профилю кафедры и в возрасте не старше 75 лет.

10. Процедура проведения мониторинга и оценки деятельности ППС

10.1 Процедура оценки деятельности ППС в Авиаинституте проводится Комиссией ежегодно согласно графику, разработанному ОК, БП и стандартов ИКАО. График прохождения оценки штатных ППС утверждается директором Авиаинститута. В график не включаются внутренние и внешние совместители, а также приглашенные специалисты.

10.2 Заседание Комиссии организовывается согласно утвержденному графику;


10.3 Для оценки сотрудник готовит портфолио, отражающее его деятельность и достижения за последние 5 лет и с доказательными документами по пунктам, раздела 5 настоящего Положения;

10.4 При оценке деятельности ППС Комиссия проводит собеседование и анализ соответствия портфолио сотрудника требованиям, указанным в разделе 9 данного Положения;

10.5 При оценке деятельности ППС также учитываются:

– информация руководителя структурного подразделения с краткой характеристикой сотрудника;

– информация ОК, БП и стандартов ИКАО о результатах ежегодного анкетирования студентов;

	Государственное агентство гражданской авиации при Кабинете Министров Кыргызской Республики Высшее авиационное учебное заведение Кыргызский авиационный институт им.И.Абдраимова	КАИ СМК Пл-003-10
СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА		

– информация ОУЧРиПР о дисциплинарном взыскании в процессе профессиональной деятельности;

10.6 При оценке деятельности заведующих кафедрами учитываются результаты их годового отчета;

10.7 По результатам оценки деятельности ППС, в т.ч. заведующих кафедрами, декана Комиссия составляет заключение, где рекомендует заключать трудовой договор:

– От 1 до 5 лет – в случае полного соответствия установленным требованиям в разд. 9;

– По результатам оценки деятельности ППС, в т.ч. и другими работниками Авиаинститута пенсионного возраста трудовой договор заключается до 1 года;

– Прекращение (расторжение) трудового договора – в случае несоответствия установленным требованиям в разд. – 9 (по окончании учебного года).

10.8 Председатель Комиссии ежегодно ознакомляет членов Ученого совета Авиаинститута о результатах работы комиссии;

10.9 На основании заключения Комиссии издается приказ директора Авиаинститута. В приказе указываются наименование работы (должность) ППС в соответствии со штатным расписанием и срок действия трудового договора или информация о прекращении трудового договора (увольнении) сотрудника с указанием основания;

10.10 ОУЧРиПР ознакомляет ППС с приказом и составляет трудовые договоры;


10.11 Директор Авиаинститута имеет право возложить исполнение обязанности заведования кафедрой на другого и освободить от занимаемой должности в связи с:

- окончанием срока назначения на должность и/или трудового договора;
- установленным фактом коррупционных явлений по решению антикоррупционной комиссии Авиаинститута;
- дисциплинарными взысканиями в процессе профессиональной деятельности и другие нарушения за период работы.

10.12 Процедура мониторинга ППС проводится в следующем порядке: Руководители данных структурных подразделений по итогам учебного года проводят анализ и мониторинг (п. 10.13) качественного состава ППС, закрепленных за ними кафедрами (цикловых комиссий). Результаты (форма 1, приложение 3) рассматриваются на заседании Комиссии в конце учебного года согласно графику годовых отчетов учебных структурных подразделений. Результаты мониторинга обсуждаются на заседаниях Ученого совета Авиаинститута, по результатам которого принимаются корректирующие действия;

10.13 Мониторинг качественного состава ППС проводится по следующим показателям:

- по остепененности (наличия ученой степени и ученого звания);
- по научно-педагогическому стажу;
- возрастному признаку
- по количеству ППС, имеющих сертификаты по знанию иностранных языков;

	Государственное агентство гражданской авиации при Кабинете Министров Кыргызской Республики Высшее авиационное учебное заведение Кыргызский авиационный институт им.И.Абдраимова	КАИ СМК Пл-003-10
СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА		

– по количеству ППС, повысивших квалификации по различным направлениям;

– по количеству ППС, опубликовавших статьи в индексируемых базах данных.

10.14 В качестве корректирующих действий могут быть рекомендации руководителям учебных структурных подразделений об улучшении качественного и оптимизации количественного состава ППС;

11. Порядок увольнения

11.1 При оптимизации численности штата Авиаинститута директор вправе освободить от занимаемой должности ППС в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства;

11.2 ППС имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию Авиаинститута за месяц. По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения;

11.3 Увольнение ППС при сокращении учебной нагрузки и в случае освобождения от должности, подтвержденной результатами мониторинга и оценки, допускается только по окончании учебного семестра;

11.4 Расторжение трудового договора по инициативе ППС или администрации Авиаинститута производится в порядке, установленном законодательством Кыргызской Республики;

11.5 Прекращение трудового договора с ППС по инициативе администрации допускается с согласия профсоюзного комитета по соответствующей статье Трудового кодекса Кыргызской Республики;

11.6 Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Авиаинститута. В день увольнения ППС выдается трудовая книжка и производится окончательный расчет;


11.7 Трудовой договор не может быть продлен при следующих обстоятельствах:

- повторного в течение 1 года грубого нарушения Устава Авиаинститута;
- неудовлетворительные результаты испытательного срока;
- применение, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;
- недостаточная квалификация и неудовлетворительные результаты мониторинга и оценки.

12. Условия совместительства/совмещения

12.1 ППС Авиаинститута может заключать трудовые договора с несколькими работодателями на условиях совместительства (согласно Трудовому кодексу Кыргызской Республики по совокупности не более 1,5 ставки);

12.2 По заявлению ППС администрация Авиаинститута имеет право разрешить ему работу по альтернативному трудовому договору в Авиаинститута по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства;

	Государственное агентство гражданской авиации при Кабинете Министров Кыргызской Республики Высшее авиационное учебное заведение Кыргызский авиационный институт им.И.Абдраимова	КАИ СМК Пл-003-10
СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА		

12.3 ППС имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства;

12.4 Совместители с других учреждений предоставляют справку в ОУЧРиПР с основного места работы.

13. Заключительные положения


13.1 Положение о кадровой политике утверждается директором Авиаинститута по согласованию с Ученым советом;

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

13.3 Для ознакомления ППС и сотрудников Авиаинститута Положение размещается на официальном сайте Авиаинститута.

Разработано

**Отделом управления человеческими ресурсами
и правовой работы**

	Государственное агентство гражданской авиации при Кабинете Министров Кыргызской Республики Высшее авиационное учебное заведение Кыргызский авиационный институт им.И.Абдраимова	КАИ СМК Пл-003-10
СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА		

Приложение 1

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

___ 20__ г.

город Бишкек

Кыргызский авиационный институт им.И.Абдраимова (далее-Авиаинститут), в лице директора **Курманова Улана Эсембековича**, действующего на основании Устава Авиаинститута, именуемый в дальнейшем **Работодатель** и работник _____

(фамилии, имя, отчество работника)

заключили настоящий договор о нижеследующем.

1. Работник _____

(фамилия, имя, отчество)

принимается на работу _____

(наименование структурного подразделения

отдел и т.д.)

на должность _____

(полное наименование должности)

2. Вид трудового договора (нужное подчеркнуть):

- на неопределенный срок (бессрочный);
- на определенный срок;
- на время выполнения определенной работы.

3. Срок действия трудового договора:

день начала работы _____

день окончания работы _____

4. Обязанности сторон:

4.1 Работодатель обязан:


4.1.1 Соблюдать трудовое законодательство и локальные нормативные акты, создать условия труда для Работника согласно нормам, обеспечить техническое оснащение рабочего места и т.д.

4.1.2 Работнику устанавливается заработная плата (должностной оклад, тарифная ставка) согласно штатному расписанию, выплачиваемая 1 раз в месяц.

4.1.3 Выплата премии осуществляется в соответствии с Положением «О премировании, оказании материальной помощи, установлении доплат и надбавок работникам высшего авиационного учебного заведения «Кыргызский авиационный институт им. И. Абдраимова», действующим у работодателя. Дополнительно по соглашению сторон могут быть предусмотрены иные вознаграждения. Зарботная плата работника подлежит индексации в случаях, предусмотренных законодательством Кыргызской Республики.

4.1.4 Профессорско-преподавательскому составу предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск после окончания учебного года, продолжительность которого определяется Кабинетом Министров Кыргызской Республики в соответствии со ст.190 ТК КР, другим работникам устанавливается ежегодный отпуск продолжительностью 28 рабочих дней, дополнительный отпуск может быть представлен согласно Коллективному договору. Отпуск может быть предоставлен с разрывом. Отзыв из отпуска производится с согласия работника в соответствии со ст.75 ТК КР.

4.2 Работник обязан:

	Государственное агентство гражданской авиации при Кабинете Министров Кыргызской Республики Высшее авиационное учебное заведение Кыргызский авиационный институт им.И.Абдраимова	КАИ СМК Пл-003-10
СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА		

- 4.2.1 С момента подписания и в период действия трудового договора работник обязан выполнять трудовые обязанности качественно согласно должностной инструкции, утвержденной Работодателем.
- 4.2.2 Соблюдать технику безопасности, правила внутреннего распорядка и трудового законодательства, обеспечивать безопасные и здоровые условия жизнедеятельности.
- 4.2.3 Строго соблюдать нормы Кодекса этики сотрудников Авиаинститута.
- 4.2.4 Соблюдать сохранение конфиденциальности служебной информации.
5. Основания для прекращения трудового договора согласно законодательству Кыргызской Республики.
6. Условия настоящего трудового договора могут быть изменены по согласию обеих сторон, о чем составляется дополнительное соглашение в качестве приложения к трудовому договору.
7. Действие настоящего трудового договора прекращается в соответствии с нормами, предусмотренными в Трудовом кодексе Кыргызской Республики.
8. Настоящий трудовой договор может быть продлен или перезаключен на новый срок по согласию сторон.
9. Споры между работодателем и работником разрешаются в установленном законодательством Кыргызской Республики порядке.
10. Вопросы, не предусмотренные настоящим трудовым договором, регулируются законодательством Кыргызской Республики о труде.
11. Настоящий трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых выдается работнику, другой - работодателю.

Я, _____ даю согласие на обработку персональных данных о себе согласно Закону «Об информации персонального характера».

Работодатель:

Работник:

(подпись)

(подпись)

МП

Адреса сторон:


Кыргызский авиационный институт
им. И. Абдраимова
г. Бишкек ул. Луцких 60

Заместитель директора _____

Руководитель структурного подразделения _____

Руководитель ОУЧРиПР _____

Юрист _____

	Государственное агентство гражданской авиации при Кабинете Министров Кыргызской Республики Высшее авиационное учебное заведение Кыргызский авиационный институт им.И.Абдраимова	КАИ СМК Пл-003-10
СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА		

Приложение 2

Контрольный лист инструктажа по технике безопасности

Место работы (структурное подразделение) _____
Ф.И.О. _____
Возраст _____
Назначается на должность _____

А. Вводный инструктаж

Вводный инструктаж по технике безопасности применительно к профессии

проведен _____ 20__ г.

Б. Инструктаж на рабочем месте

Инструктаж и обучение безопасным
методам работы мною получены и
усвоены.

_____ 20__ г.

Инструктаж и обучение безопасным
методам работы проведены и усвоение
проверено.

_____ 20__ г.

(подпись получившего инструктаж)

(должность и подпись проводившего инструктаж)

В. Ознакомлен(а) с Правилами трудового распорядка в Авиационном институте, Кодексом этики, локальными НПА, должностной инструкцией и согласен(а) соблюдать их.

(подпись работника)

Г. Разрешение

Разрешаю допустить _____ к самостоятельной работе
на должность _____

(подпись руководителя структурного подразделения)

Примечание: Контрольный лист выдается ОУЧРиПР, заполняется при оформлении на работу и при переводе из одного подразделения в другое.

