

ТАДЖИКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
КОММЕРЦИИ

«УТВЕРЖДЕНО»

Решением Ученого совета
от 30.08.2019г. № 1.

председатель Ученого совета,
д.э.н., профессор

Х.Н. Факеров



КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ТАДЖИКСКОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА КОММЕРЦИИ

1. Общие положения

1.1 Кадровая политика регламентирует отношение Таджикского государственного университета коммерции (далее-Университет) к принципам и направлениям формирования и функционирования системы управления персоналом, определяет основные цели, задачи и механизмы развития кадрового потенциала Университета на ближайший период, устанавливает правила подбора и развития персонала.

1.2 Кадровая политика основана на Конституции РТ, Трудовом кодексе РТ, Законе Республики Таджикистан «Об образовании», Законе Республики Таджикистан «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», нормативных документах, приказах, распоряжениях коллегии Министерства образования и науки РТ, Уставе ТГУК, иных локальных нормативных правовых актах.

1.3 Основной целью кадровой политики Университета является своевременное обеспечение Университета персоналом, отвечающего квалификационным требованиям необходимой численности.

Другими целями являются:

- 1) обеспечение условий реализации предусмотренных трудовым законодательством прав и обязанностей граждан;
- 2) рациональное использование кадрового потенциала;
- 3) формирование и поддержание эффективной работы трудового коллектива.

1.4 Основные принципы кадровой политики Университета:

- демократизм и гласность принимаемых кадровых решений;
- соответствие качества и количества персонала состоянию и направлению развития Университета;
- соответствие индивидуального трудового потенциала работника требованиям должности и рабочего места;
- соответствие расстановки персонала и его интеграции в соответствии с организационной структурой и возможностями трудового потенциала;
- непрерывность и управляемость процессом развития персонала.

1.5 Общее руководство кадровой политикой в Университете осуществляет ректор;

1.6 Реализацию кадровой политики в Университете осуществляет Управление кадров и правового обеспечения.

1.7 Подбор и мотивация кадров, управление их карьерой, оценка качества их работы осуществляются руководителями структурных подразделений.

1.8 Планирование повышения квалификации научно-педагогических работников проводит Отдел повышения квалификации, практики и карьеры совместно с учебным отделом Университета.

2. Основные направления и задачи кадровой политики Университета

2.1 Основными направлениями кадровой политики Университета являются:

2.1.1 Осуществление системной, целенаправленной работы по подготовке, подбору кадров, а также создание условий для систематического повышения квалификации работников.

2.1.2 Проведение регулярной и объективной оценки трудового и профессионального потенциала работников.

2.1.3 Усиление мотивации преподавательской, научно-исследовательской работы и стимулирование роста профессионализма кадров через стимулирование оплаты труда.

2.1.4 Формирование кадрового резерва.

2.2 Основные задачи кадровой политики:

2.2.1 Разработка нормативно-правовой базы по кадровой политике Университета.

2.2.2 Анализ (количественный и качественный) состояния и развития кадрового потенциала Университета.

2.2.3 Организация и проведение аттестации работников Университета, методическое и информационное обеспечение, разработка мероприятий по реализации решений аттестационной комиссии.

2.2.4 Комплектование Университета педагогическими, научными работниками, учебно-вспомогательными кадрами, а также рабочими, служащими требуемых профессий, специальностей и квалификаций в соответствии с внешними и внутренними условиями деятельности Университета.

2.2.5 Формирование внутренней убежденности у работников Университета в социальной значимости преподавательской и научно-исследовательской деятельности.

2.2.6 Создание условий для самореализации, полного раскрытия профессиональных возможностей работников Университета.

2.2.7 Представление особо отличившихся работников Университета к наградам, поощрениям.

2.2.8 Внедрение методов управления кадровым потенциалом с использованием информационных технологий и автоматизированных систем.

3. Ответственность руководителей и работников Университета

Руководители всех структур и работники Университета несут персональную ответственность за выполнение задач, нормативно-правовых актов, планов, комплексных программ по кадровой политике.

4.Права и обязанности руководителей всех структур

Университета при реализации кадровой политики

4.1 Руководители всех структур Университета обязаны:

4.1.1 создавать условия для формирования в академическом сообществе корпоративной культуры, ориентированной на развитие образовательных ценностей и норм, побуждающих преподавательский состав и работников к росту профессионализма;

4.1.2 содействовать формированию внутренней убежденности у сотрудников Университета в социальной значимости преподавательской и научно-исследовательской деятельности;

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

4.1.4 информировать о состоянии кадрового обеспечения коллектив Университета;

4.1.5 содействовать созданию системы повышения квалификации педагогических и научных кадров Университета;

4.1.6 формировать единый подход к подбору и назначению кадров в соответствии с требованиями действующего законодательства.

4.2 Руководители всех структур Университета имеют право:

4.2.1 вносить предложения по разработке нормативно-правовой базы кадрового развития Университета;

4.2.2 принимать участие в организации единого порядка сбора, обработки, обобщения, анализа, накопления и передачи информации, позволяющий осуществлять мониторинг обеспеченности кадровыми ресурсами;

4.2.3 вносить предложения по введению в действие порядка непрерывного анализа качества преподавательской деятельности, научных исследований, направленных на повышение уровня результативности труда научно-педагогического кадрового состава;

4.2.4 принимать непосредственное участие в комплектовании кадрового состава Университета высококвалифицированными специалистами.

4.2.5 участвовать в процессе совершенствования и оптимизации штатной структуры Университета.

4.3 руководителям Университета запрещается создавать в Университете политические партии, религиозные организации (объединения).

5.Права и обязанности работников Университета при реализации кадровой политики

5.1 Работники Университета имеют право:

5.1.1 участвовать в разработке программ, планов формирования кадрового обеспечения Университета;

5.1.2 запрашивать и получать нормативные акты и необходимую информацию о кадровом развитии Университета;

5.1.3 проходить повышение квалификации и стажировку для повышения профессионального уровня.

5.2 Работники Университета обязаны:

5.2.1 соблюдать нормативно-правовые акты, направленные на достижение Целей и Миссии Университета;

5.2.2 постоянно повышать собственный уровень профессиональной квалификации в соответствии с областью профессиональной деятельности, а также вовлекать в эту работу обучающихся и аспирантов Университета;

5.2.3 формировать у обучающихся гражданскую позицию, включающую в том числе запрет на пропаганду идеологии насилия, экстремизма и терроризма.

5.3 Работникам Университета запрещается:

использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции РТ.

6. Право на занятие педагогической деятельностью

6.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям и профессиональным стандартам.

6.2. К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям).

Начальник управления кадров
и правового обеспечения



Мумтоз Назири