

НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ



## ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ ПОДБОРА КАДРОВ И ПРИЕМА НА РАБОТУ

Жалял-Абад 2020 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профессорского комитета  
К.М. Болотбеков



## 1. ОБЪЕКТ ЧЛЮЖЕНИЕ

1.1. Трудовые отношения Научно-исследовательского медико-социального института (НИМСИ) и работников регулируются законодательством о труде Кыргызской республики: Конституция КР; Трудовой кодекс КР; Закон КР «О содействии занятости населения»; Закон КР «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике»; Закон КР «О коллективных договорах»; Закон КР «Об охране труда»; Закон КР «О профессиональных союзах».

1.2. Трудовые отношения, между, работником и НИМСИ возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым Кодексом Кыргызской Республики и иных актов, предшествующих заключению договора, установленных Законом КР «Об образовании». Положением «О порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений Кыргызской Республики», утвержденном постановлением Правительства КР от 29.05.2012 №304, Уставом НИМСИ:

- Назначение ректора, избрания на должность заведующего кафедрой;
- избрания по конкурсу на замещение вакантной должности научно-педагогических работников;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- судебного решения о заключении трудового договора;

1.3. Прием граждан на работу во все подразделения (отделы) производится на утвержденные ректором вакантные должности, в порядке, определенном данным положением,

1.4. В НИМСИ предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные сотрудники), инженерно-технического, и административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего, и другого персонала.

1.5. Прием, назначение на должность и повышение по службе профессорско-преподавательского состава (далее ППС) проводятся на контрактно-конкурсной основе в соответствии законодательством о труде КР, Положением «О порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений Кыргызской Республики», утвержденном постановлением Правительства КР от 29.05.2012 №304.

1.6. Преподаватели могут одновременно с основной должностью выполнять на условиях совмещения должностей дополнительные обязанности: заведующего кафедрой, заведующего отделением, методического подразделения и др. Условия приема и

выполнения этих работ по совместительству производятся в соответствии с трудовым законодательством Кыргызской Республики.

- 1.7. Административно-управленческий состав на условиях совмещения должностей может занимать также педагогической работой. Условия приема и выполнения этих работ по совместительству производятся в соответствии с трудовым законодательством КР.
- 1.8. Должности административно-хозяйственного, инженерно-технического, учебно-вспомогательного, обслуживающего и иного персонала замещаются на договорной (контрактной) основе, в соответствии с трудовым законодательством КР.
- 1.9. Требования к преподавательскому и учебно-вспомогательному персоналу (далее, УВП) определяются в должностных инструкциях и законодательством КР в сфере образования.
- 1.10. Подбор и оформление кандидатов на работу производит отдел кадровой работы (далее по тексту ОК) в соответствии с действующим законодательством КР.

## 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

- 2.1. Обеспечение Научно-исследовательского медико-социального института (далее НИМСИ) квалифицированными кадрами.
  - 2.2. Оптимизация квалификационного уровня персонала в соответствии с фактической потребностью деятельности НИМСИ.
  - 2.3. Введение процедуры подготовки, обоснования и утверждения вакантной должности.
  - 2.4. Введение процедуры отбора кандидатов и планирования испытательного срока.
  - 2.5. Введение процедуры оценки результатов деятельности работника, в период испытательного срока.
- ## 3. ОБОСНОВАНИЕ ВАКАНСИИ
- 3.1. Ежегодно в конце учебного года составляется штатное расписание НИМСИ на следующий учебный год.

- 3.2. Штатное расписание формируется в соответствии со следующими нормативными документами: Трудовой кодекс КР, Закон об образовании КР, Положение об ординатуре, постановления Правительства КР по нормам расчета соотношения численности ППС к обучающимся, об условиях труда работников образовательных организаций, продолжительности рабочего времени, должностных окладов, приказов Министерства образования и науки КР в области плана приема обучающихся, Министерства здравоохранения КР в области последипломного медицинского образования. Устава НИМСИ, ежегодных приказов ректора НИМСИ об утверждении структуры и норм часов для расчета учебной нагрузки и основных видов учебно-методической научной и другой деятельности.

- 3.3. Штатное расписание ППС и УВП формируется:

- на до-дипломном уровне: учебной часть (УЧ) на основании учебных планов/программ и количества обучающихся (плана приема) и согласовывается с руководителями структурных подразделений, а так же с экономистом, и утверждается ректором НИМСИ;
- на постдипломном уровне и на довузовском уровне: учебной части института постдипломного медицинского образования на основании учебных планов/программ и

## Заявление преподавателя, рекомендуемого на перезаключение трудового договора

Ректору НИМСИ  
д.ф.-м.н., профессору  
К.Б. Тампагарову

## ЗАЯВЛЕНИЕ

Ф.И.О. преподавателя: \_\_\_\_\_  
Кафедра: \_\_\_\_\_

Должность в соответствии со штатным расписанием: \_\_\_\_\_

Ставка \_\_\_\_\_ по бюджету \_\_\_\_\_ по спец.счету \_\_\_\_\_

Основное место работы г.а.н совместительством: \_\_\_\_\_

Продолжительность рабочего дня: \_\_\_\_\_

Дата, с которой работник обязан приступить к работе: \_\_\_\_\_

Должностные обязанности, для выполнения которых принимается работник: \_\_\_\_\_

Другие сведения, которые по договоренности с преподавателем, должны быть включены в трудовой договор: \_\_\_\_\_

Согласие преподавателя \_\_\_\_\_ Ф.И.О \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ подписать \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_ г.

Заведующей кафедрой \_\_\_\_\_ Ф.И.О \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Подписать \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_ г.



- профессор — ученая степень доктора наук и стаж научно-педагогической работы не менее 5 лет или ученое звание профессора - без предъявления требований к стажу работы.

4. Требования к уровню профессионального образования: наличие высшего образования по соответствующему направлению подготовки (для медицинских специальностей - высшее медицинское образование) и подготовка в ординатуре по соответствующей специальности, предусмотренная разделом "Уровень профессионального образования", либо профессиональная переподготовка по соответствующей специальности, предусмотренная разделом "Дополнительное профессиональное образование", за исключением случаев, когда прохождение профессиональной переподготовки квалификационными требованиями к определенной специальности не предусмотрено.

количества обучающихся (плана приема) и согласовывается с руководителями структурных подразделений, а также с экономистом и утверждается ректором НИМСИ; 3.4. Предварительно проект штатного расписания ППС и УВП передается на кафедры для рассмотрения на кафедральном совещании и решения о распределении ставок.

Выписка из протокола кафедрального совещания о распределении ставок ППС и УВП передается в УЧ и ОК для формирования окончательного штатного расписания.

3.5. Штатное расписание административно-хозяйственного персонала формируется экономистом на основании утвержденного Структуры НИМСИ на учебный год, согласовывается и утверждается ректором НИМСИ.

3.6. Введение новой штатной единицы проводится подачей руководителем структурного подразделения рапорта с обоснованием необходимости на имя ректора. Предложение рассматривается сектором финансово-экономической работы и отделом юридической и кадровой работы, согласовывается и утверждается ректором НИМСИ.

#### 4. ПОДБОР КАНДИДАТОВ

4.1. Для подбора кандидатов используются внешние и внутренние источники:

Внутренние источники для подбора кандидатов: работники вуза, высвобождаемые в результате структурных изменений; работники вуза, желающие сменить место работы по объективным и субъективным причинам.

Внешние источники для подбора кандидатов: трудовые ресурсы города, региона, банк данных центра занятости; свободное обращение граждан.

4.2. При условии надлежащего выполнения своих профессиональных обязанностей, по ходатайству заведующего кафедрой и с согласия преподавателя, ректором НИМСИ договор может быть перезаключен на новый учебный год.

4.3. Руководитель вуза имеет право заключать трудовой договор сроком на один учебный год без проведения конкурса с отдельными категориями лиц на вакантные должности профессорско-преподавательского состава с согласием проректора. К категориям лиц, с которыми заключается трудовой договор на один учебный год, относятся:

- специалисты-практики, работающие непосредственно на производстве, желающие совместить преподавательскую деятельность с основной работой;
- преподаватели, работающие в условиях почасовой оплаты;
- преподаватели пенсионного возраста;
- преподаватели после отпуска по уходу за детьми до 3 лет.

4.4. Подбор кандидатов ведется с использованием средств массовой информации (публикация в газете «Акыйкат») и размещением объявления на сайте НИМСИ в разделе «Вакансии».

#### 5. ОТБОР КАНДИДАТОВ

5.1. При замещении должностей научно-педагогических работников заключается трудовой договор, которому предшествует конкурсный отбор. Критерии отбора кандидатов на замещение научно-педагогических работников определяются в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

5.2. Замещение всех должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении производится по трудовому договору, заключаемому не менее чем на 1 учебный год.



5.3. С преподавателями принимаемые на условиях почасовой оплаты трудовой договор заключается на период оказания услуг.

5.4. Конкурсный отбор научно-педагогических работников проводится конкурсной комиссией, утвержденной ректором НИМСИ, на основании «Положения о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава», утвержденной постановлением Правительства КР от 29.05.2012 № 304.

#### 6. ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ

6.1. Прием граждан на работу производится по личному заявлению. Заявление подписывается непосредственным руководителем и направляется на утверждение ректору НИМСИ.

6.2. При перезаключении договора по ходатайству заведующего кафедрой, заполняется Заявление по форме установленного образца (Приложение 2), которое подписывается преподавателем и заведующим кафедрой и направляется на утверждение ректору НИМСИ.

6.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается обеими сторонами.

6.4. По распоряжению ректора НИМСИ работник может быть допущен к работе до оформления трудового договора в письменной форме. В этом случае отдел кадров (далее, ОК) обязан оформить трудовой договор с работником в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического исполнения своих трудовых обязанностей.

6.5. При приеме на работу принимаемое лицо обязано предоставить следующие документы:

- личный листок по учёту кадров с заполненными данными о себе;
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; и его копию;
- трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, кроме случаев, когда трудовой договор заключается работником впервые (лицам, поступающим на работу впервые, трудовая книжка оформляется НИМСИ);
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний и их копии;
- автобиографию и/или резюме (подписанные собственноручно);
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- медицинскую справку (форма 086) санитарная книжка с допуском к работе;
- пенсионную книжку (если, лицо, принимаемое на работу, является пенсионером);
- фото (2 шт.) 6X9

6.6. При приеме на работу отдельных категорий работников (научно-педагогические работники) лицо обязано дополнительно предоставить следующие документы:

- свидетельство/сертификат о прохождении курсов повышения квалификации;
- список научных трудов;
- список учебно-методических трудов;
- список электронных занятий по одной конкретной программе (уч. дисциплине).

6.7. Преподаватели, с которыми заключается договор, должны представить обновленный список опубликованных научных трудов, в случае если были публикации.

6.8. В зависимости от должности, на которую претендует поступающее на работу лицо, возможно назначение испытательного срока продолжительностью до трех месяцев.

#### Квалификационные требования к профессорско-преподавательскому составу НИМСИ и критерии конкурсного отбора ИПС на замещение вакантной должности

К педагогической деятельности по образовательным программам высшего медицинского или высшего фармацевтического образования, а также дополнительным профессиональным программам для лиц, имеющих высшее образование, допускаются лица, имеющие высшее медицинское образование или высшее фармацевтическое образование и прошедшие обучение в ординатуре по соответствующей специальности, а также работники медицинских и научных организаций, организаций, осуществляющих производство лекарственных средств, организаций, осуществляющих производство и изготовление медицинских изделий, аптечных организаций, судебно-экспертных учреждений и иных организаций, осуществляющих деятельность в сфере охраны здоровья граждан КР.

К учебно-педагогической деятельности по определенным дисциплинам образовательных программ НИМСИ допускаются преподаватели:

1. Не имеющие или не имевшие судимости;
2. Не признанные недееспособными в установленном законодательством КР порядке; не имеющие заболеваний, предусмотренных перечнем, утвержденным уполномоченным органом, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.
3. Требования к стажу работы:
  - **ассистент** — стаж работы в образовательном учреждении не менее 1 года, при наличии последующего профессионального образования (ординатура, аспирантура) или ученой степени кандидата наук - без предъявления требований к стажу работы.
  - **преподаватель** — стаж работы в образовательном учреждении не менее 1 года, при наличии последующего профессионального образования (ординатура, аспирантура) или ученой степени кандидата наук - без предъявления требований к стажу работы.
  - **старший преподаватель** — стаж научно-педагогической работы не менее 5 лет, при наличии ученой степени кандидата наук стаж научно-педагогической работы не менее 1 года.
  - **доцент** - ученой степень кандидата (доктора) наук и стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет или ученое звание доцента (старшего научного сотрудника) - без предъявления требований к стажу работы.



по технике безопасности, противопожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте, а также представить работника коллективу подразделения.

9.4. Руководитель подразделения (отдела, кафедры), на период срока испытания работника обязуется:

- ознакомить работника с существующими правилами, нормами, ценностями и традициями, принятыми в коллективе подразделения;
- провести с работником специальное собеседование и разъяснить работнику значение его рабочего места в технологическом процессе деятельности подразделения и его влияния на результат деятельности вуза в целом;
- ознакомить работника с социально-бытовыми условиями работы.

9.5. Процесс адаптации работников, контролирует специалист ОК и руководитель соответствующего структурного подразделения.

6.9. Прием на работу оформляется ОК. Прием работника на работу оформляется приказом ректора НИМСИ. Изданным на основании заключенного с работником трудового договора.

6.10. Специалист ОК обязан при приеме на работу ознакомить работника с действующими в НИМСИ правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами (приказами, правилами, положениями, инструкциями и т.д.) имеющими отношение к трудовой функции работника.

## 7. ЛИЧНОЕ ДЕЛО РАБОТНИКА

7.1. При приеме работника на работу в НИМСИ заводится личное дело работника, которое ведется и хранится в ОК.

7.2. Личное дело работника - это комплекс документации, которая характеризует деятельность сотрудника на конкретном рабочем месте. В личное дело работника вносятся его персональные данные и иные сведения, связанные с поступлением на работу, ее прохождением и увольнением с работы и необходимые для обеспечения деятельности НИМСИ.

7.3. Личное дело работника ведется в единственном экземпляре. Ведение нескольких личных дел на одного работника не допускается.

7.4. На каждого сотрудника заводится отдельная папка. Информацию внутри дела размещают в хронологическом порядке. Если в деле хранятся копии личных документов работников, они должны быть соответствующим образом заверены.

7.5. Сбор и внесение в личное дело работника сведений о его политической и религиозной принадлежности, о частной жизни запрещается.

7.6. Материалы, приобщаемые к личным делам работника, брошюруются, и страницы нумеруются.

7.7. Отдел кадровой (ОК) работы обязан обеспечить защиту персональных данных работника.

7.8. Работник обязан представить в месячный срок в ОК сведения об изменении своего семейного положения, места жительства, номера телефона, отношения к воинской службе, образовательного уровня и другие сведения, включаемые в личное дело.

7.9. Специалисты ОК обязаны вести информацию о принятом работнике в автоматизированную систему управления информацией (AVN или Е-Биллинг) и своевременно вносить соответствующие изменения.

7.10. Перевод из одного подразделения (кафедры) в другое подразделение (кафедру) осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

7.11. При переводе или поступлении работника на новое место работы личное дело не передается на новое место работы, хранится в НИМСИ для передачи в установленном порядке в архив.

7.12. При первоначальном оформлении личного дела в него включаются документы в следующей последовательности:

- внутренняя опись документов, согласно приложению 2;
- личный листок по учету кадров;
- дополнение к личному листку по учету кадров согласно приложению 3
- лист проверки личного дела по форме согласно приложению 4;
- лист ознакомления с личным делом по форме согласно приложению 5;



- Автобиография и/или резюме;
  - копии документов, подтверждающих профессиональное образование, повышение квалификации, наличие ученой степени и ученого звания (при наличии);
  - копии: паспорта, военного билета (для военнообязанных) или удостоверение личности офицера запаса, свидетельства о браке, о рождении детей;
  - личное письменное заявление о принятии на работу с визой ректора;
  - копии документов о награждении государственными и иными ведомственными (профессиональными) наградами, присвоении почетных званий, присуждении государственных премий (при наличии);
  - выписка из решения конкурсной комиссии о результатах конкурса на замещение должности;
  - копия приказа о назначении (приеме на работу) на замещаемую должность. Вместо копии приказа в личное дело может быть приобщена заверенная выписка из него;
  - трудовой договор;
  - подтверждение о проведении инструктажа по технике безопасности и пожарной безопасности, и ознакомлении с должностной инструкцией и правилами внутреннего трудового распорядка;
  - заполненная карточка ф. Т-2;
  - медицинское заключение/справка (санитарная книжка);
- 7.13. В процессе служебной деятельности работника к личному делу приобщаются следующие документы в хронологическом порядке по мере их поступления:
- список научных трудов и изобретений;
  - копии дипломов, удостоверений и свидетельств о дополнительно полученном образовании, повышении квалификации (переподготовке), присуждении ученых степеней и званий;
  - выписки из приказов (постановлений, распоряжений) о переводе на другую должность и увольнении с работы;
  - письменное предупреждение руководителя либо иного должностного лица при наличии соответствующего нарушения о необходимости соблюдения трудовой дисциплины, служебных обязанностей и письменное объяснение работника;
  - заключение по результатам разбирательства (служебного расследования);
  - выписки из приказов о поощрении;
  - копия запроса о подлинности документов и справок, имеющихся в личном деле.
- 7.14. Сведения, содержащиеся в личных делах, являются конфиденциальными, за исключением сведений, подлежащих опубликованию в средствах массовой информации в соответствии с законодательством КР.
- 7.15. Передача персональных данных работника третьей стороне не допускается без письменного согласия работника, за исключением случаев, установленных законодательством КР.
- 7.16. Личные дела на руки работникам не выдаются. Сотрудник может ознакомиться со всеми документами, которые подшиты в его личное дело, в помещении ОК и в присутствии специалиста. Специалист ОК должен зафиксировать факт обращения к личному делу со стороны.
- 7.17. Во время работы с личным делом запрещено вносить в него какие-либо исправления, делать пометки, забирать документы и т. д. Любые изменения имеет право делать только уполномоченный на это кадровый работник. После возвращения необходимо проверить, все ли документы дела на месте и в исходном виде

- 7.18. В ОК дела сотрудников хранятся в течение всего периода их работы в НИМСИ.
- 7.19. Доступ к личным делам работников имеют только руководитель и сотрудник ОК. Право запросить личное дело на рассмотрение имеют ректор и проректор НИМСИ.
- 7.20. При увольнении сотрудника - личное дело закрывается. При этом вначале подшивается внутренняя опись с итоговой записью о количестве в нем листов и документов, и в конце — лист-заверитель. На титульном листе указывается дата закрытия дела (дата увольнения) и срок его хранения, который начинает исчисляться с 1 января года, следующего за годом закрытия.
- 7.21. Личные дела уволенных хранятся в организации в течение трех лет, затем сдаются в архив. Срок хранения в архиве определяется в соответствии с «Перечнем типовых управленческих документов, образующихся в деятельности учреждений, организаций, предприятий, с указанием сроков хранения», утвержденные постановлением Правительства КР от 31 декабря 2010 года № 346.

## 8. ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК

- 8.1. При приеме на работу, независимо от должности и места, каждому работнику по согласованию с ним, отраженному в личном заявлении о приеме, устанавливается испытательный срок продолжительностью до 3 месяцев и выдается под подпись **план-задание**.
- 8.2. Результаты выполнения плана-задания на испытательный срок оцениваются непосредственным руководителем и курирующим проректором. Для адекватной оценки может быть принято во внимание мнение коллег по работе.
- 8.3. Результаты выполнения плана-задания в период испытательного срока рассматриваются за 5 дней до его окончания.
- 8.4. По результатам оценки должно быть принято одно из 3-х решений:
- испытательный срок выдержан;
  - испытательный срок не выдержан;
  - испытательный срок не выдержан, но есть возможность рассмотреть на другую должность по согласованию с работником, установив на другой должности испытательный срок.
- 8.5. Решение о неудовлетворительном результате испытания является основанием для увольнения работника в соответствии с трудовым законодательством КР.
- 8.6. Результат оценки деятельности доводится до работника руководителем подразделения (отдела) под подпись.

## 9. АДАПТАЦИЯ

- 9.1. Специалист отдела ОК обязан при приеме на работу предоставить работнику исчерпывающую информацию о вузе, провести первичный инструктаж по технике безопасности и пожарной безопасности или пригласить для инструктажа специалиста, имеющего соответствующие полномочия.
- 9.2. Специалист ОК обязан под подпись ознакомить работника с должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка и нормативными актами, принятыми в НИМСИ. Разъясняет принципы политики и стратегии НИМСИ, её цели и миссию.
- 9.3. Руководитель подразделения (отдела, кафедры) обязан проинструктировать работника