

О внесении изменений в «Кадровой политике «Ассоциации лесопользователей и землепользователей Кыргызстана»:

9 апреля 2025 г. г. Бишкек

4) пункт 1.3. изложить в следующей редакции:

«1.3. Основные ориентиры кадровой политики Ассоциации направлены на достижение программных (общественно-полезных) и коммерческих успехов, систематическое повышение квалификации сотрудников, использование современных технологий и осуществление обмена опытом работы и его распространение среди коллектива.»

5) пункты 3.1. – 3.5. изложить в следующей редакции:

«3.1 Прием на работу состоит из следующих этапов:

определение потребностей Ассоциации и объявление конкурса на вакантные должности;

прием заявлений, резюме и рекомендательных писем кандидатов;

первичный отбор наиболее подходящих кандидатов на основе резюме и других документов кандидатов;

собеседование с наиболее подходящими кандидатами;

заключение трудового договора с победителем конкурса согласно Трудовому кодексу Кыргызской Республики.

3.2 Определение потребностей в сотрудниках происходит на основании мотивированного запроса руководителей подразделений Ассоциации, в рамках реализуемых проектов. Формируется конкурсная комиссия.

3.3. Объявление о наличии вакантных мест в ОЮЛ «АЛЗК», а также в реализуемых проектах размещается на сайте Ассоциации, в специальных сайтах о вакансиях (employment.kg, Headhunter и другие) и/или в СМИ.

3.4. Кандидаты, отобранные на основе анализа резюме и соответствующие квалификационным требованиям, приглашаются на собеседование с конкурсной комиссией ОЮЛ «АЛЗК».

3.5. С победителем конкурса заключается трудовой договор согласно Трудовому кодексу Кыргызской Республики.»

6) пункт 5.4. изложить в следующей редакции:

«Так как организационный порядок является основой деятельности Ассоциации, то любое нарушение требований документов, регламентирующих данный порядок, будет рассматриваться как дисциплинарное нарушение, по которым принимаются меры, предусмотренные законодательством Кыргызской Республики, как экономического, так и дисциплинарного характера, вплоть до увольнения сотрудника или прекращения договора об оказании услуг, в зависимости от характера дисциплинарного проступка.»

7) пункты 7.1. – 7.5. изложить в следующей редакции:

«7.1. Для реализации кадровой политики сотрудник Ассоциации по персоналу разрабатывает

соответствующие программы и локальные нормативные документы, позволяющие достигать поставленных цели Ассоциации.

7.2. Контроль за реализацией Положения о кадровой политике осуществляет сотрудник Ассоциации по персоналу.

7.3. Для осуществления оценки эффективности проводимой в Ассоциации кадровой политики, сотрудник по персоналу осуществляет мониторинг реализации кадровой политики, включающий в себя систему определение показателей, отражающих эффективность кадровой работы в Ассоциации, разрабатывает и постоянно совершенствует методику оценки.

7.4. Ответственность за проведение мониторинга реализации кадровой политики и подготовку проекта изменений к Положению о кадровой политике несет сотрудник Ассоциации по персоналу.

7.5. Все сотрудники Ассоциации должны быть ознакомлены с настоящей Кадровой политикой Ассоциации в течение 10 рабочих дней со дня начала работы в Ассоциации.»