



AZƏRBAYCAN TİBB UNIVERSİTETİNİN

KADR SİYASƏTİ

Sənədi tərtib edən şöbə	Redaksiya	Qeydiyyat nömrəsi	Qüvvəyə minmə tarixi	Növbəti tam baxış
Innovasiya və keyfiyyətin idarə olunması şöbəsi	1-ci	H20-19052025K/S	19.05.2025-cu il	18.05.2028-cı il
Siyasətin Bəyannaməsi				
Məqsəd	Universitetin kadr siyasətinin məqsədi Universitetin insan resurslarının effektiv idarə edilməsi, işçilərin ədədi və keyfiyyət tərkibinin optimal səviyyəsinin saxlanması, onların peşəkar və sosial inkişafı, həmçinin universitet qarşısında qoyulmuş strateji vəzifələrin həllini yüksək peşəkar səviyyədə təmin etməyə qadir olan kadrların yenilənməsi və saxlanması proseslərinin birləşməsidir.			
Fəaliyyət dairəsi	Azərbaycan Tibb Universitetinin Kadr Siyasəti (bundan sonra Kadr Siyasəti) Azərbaycan Tibb Universitetinin (bundan sonra Universitet) insan resurslarının idarə edilməsi sahəsində siyasəti müəyyən edir. Kadr siyasəti Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyinin tələblərinə və universitetin daxili nizamnaməsinə ciddi şəkildə riayət olunmaqla həyata keçirilir.			

Mündəricat

Kadr siyasətinin missiyası və baxışı.....	3
Ümumi müddəalar.....	3
Normativ-hüquqi istinadlar.....	3
Əsas terminlər.....	4
Kadr siyasətinin əsas prinsipləri	4
Korporativ dəyərlər və işçilərin səriştələri.....	5
Kadr siyasətinin əsas istiqamətləri	5
Kadrların seçilməsi, qiymətləndirilməsi və istifadəsi	5
Kadr hazırlığı və inkişafı	6
Motivasiya və mükafatlandırma.....	6
Sosial siyasət.....	7
Korporativ mədəniyyət.....	7
Kadr siyasətinin həyata keçirilməsi üzrə əsas tələblər	7
Yekun müddəalar.....	8

Kadr siyasətinin missiyası və baxışı

Kadr siyasətinin missiyası — universitetin strategiyasının həyata keçirilməsi üçün lazımı sayda, müvafiq ixtisaslı (kvalifikasiyalı) və işləmək üçün motivasiyalı heyətin təmin edilməsi.

Kadr siyasətinin baxışı — yüksək nəticələr, meritokratiya və innovasiyalara yönəlmiş effektiv korporativ mədəniyyət.

1. Ümumi müddəalar

1.1. Kadr siyasətinin əsas prioritetləri aşağıdakılardır:

- yüksək peşəkarlığa malik əməkdaşların cəlb edilməsi, inkişaf etdirilməsi və saxlanması;
- kadrların idarə edilməsinin qabaqcıl üsullarının tətbiqi, universitetdə kadrlarla iş üzrə effektiv bölmənin yaradılması;
- yüksək potensiallı universitet əməkdaşlarından ibarət komandanın idarə edilməsi;
- Universitetdə innovasiya və dəyişikliklərə dəstək;
- birgə dəyərlərin, sosial normaların, işçilərin davranışını tənzimləyən qaydaların yaradılması və inkişafı;
- müsbət imicin və tərəfdaşların Universitetə etibarının artırılması.

Bu məqsədə nail olmaq üçün universitet qarşıya aşağıdakı vəzifələri qoyur:

- öz fəaliyyət sahələrində ən yaxşı mütəxəssislərin tapılması, cəlb edilməsi, saxlanması və peşəkarlıq səviyyəsinin yüksəldilməsi, təşəbbüskar və yaradıcı düşünən əməkdaşların sürətli və sabit peşəkar yüksəlişi üçün imkanların yaradılması istiqamətində sistemli iş aparmaq;
 - işə yenidən qəbul edilmiş əməkdaşların qısa müddətdə adaptasiyasını təmin etmək, bununla da onların peşəkar və yaradıcı potensialından səmərəli istifadəni asanlaşdırmaq.
- 1.2. Kadr siyasəti Universitetin işçilərlə münasibətlərinin idarə edilməsi və daxili korporativ münasibətlər sistemini və xarici strukturlarla qarşılıqlı əlaqəni özündə birləşdirən kadrların inkişafı vasitəsilə həyata keçirilir.
- 1.3. Münasibətlərin idarə edilməsi və işçilərin inkişafı inzibati (əmrilər, sərəncamlar, struktur bölmələr haqqında əsasnamələr, vəzifə təlimatları, iş rəqlamenti və s.), iqtisadi (maddi həvəsləndirmə, sığorta, təlim) sənədlərə əsaslanır.
- 1.4. Universitet əmək qanunvericiliyinin və daxili nizamnamələrin tələblərinə əməl etməklə hər bir işçi ilə sosial tərəfdaşlıq prinsipləri əsasında uzunmüddətli əmək münasibətləri qurmağa səy göstərir.
- 1.5. Universitet kadrlar siyasətinin düzgün başa düşülməsinə, dəstəklənməsinə və həyata keçirilməsinə cavabdehdir və öz növbəsində hər bir işçinin anlayışına və məsuliyyətinə ümid edir.

2. Normativ-hüquqi istinadlar

- 2.1 Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası (12 noyabr 1995-ci il № 00.);
- 2.2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi (1 fevral 1999-cu il 618-IQ);
- 2.3. “Təhsil haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (19 iyun 2009-cu il № 833-IIIQ);
- 2.4. “Elm haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (14 iyun 2016-cı il № 271-VQ);
- 2.5. “Əhəlinin sağlamlığı haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (26 iyun 1997-ci il № 360-IQ);
- 2.6. Azərbaycan Respublikasında işçilərin attestasiyasının keçirilməsi Qaydalarının təsdiq edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabinetinin 23.05.2001-ci il tarixli 97 №-li qərarı;
- 2.7. Azərbaycan Respublikasında iş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsi Qaydalarının təsdiq edilməsi barədə 06.03.2000ci il tarixli 38№-li Nazirlər Kabinetinin qərarı;
- 2.8. Əmək şəraiti ağır və zərərli olan işlərdə və iqlim şəraitinə görə işləmək üçün əlverişli olmayan iş yerlərində çalışan işçilərin və Azərbaycan Respublikasının işğaldan azad edilmiş ərazilərində işləyən mütəxəssislərin əmək haqqının yüksək məbləğdə

ödənilməsinə təmin edən artımların (əmsalların) məbləğinin minimum miqdarının müəyyən edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabinetinin 22 avqust 2002-ci il tarixli 137 nömrəli Qərarı;

- 2.9. Azərbaycan Respublikası Elm və Təhsil Nazirliyinin normativ hüquqi sənədləri;
- 2.10. Azərbaycan Respublikası Səhiyyə Nazirliyinin normativ hüquqi sənədləri;
- 2.11. Universitetin Nizamnaməsi;
- 2.12. Kollektiv Müqavilə;
- 2.13. ATU-nun 2023-2030-cu illər üzrə İnkişaf strategiyası;
- 2.14. Digər lokal normativ sənədlər.

3. Əsas terminlər

Bu sənəddə istifadə olunan əsas terminlər aşağıdakılardır:

Kadr siyasəti - müxtəlif prinsipləri, formaları, metodları birləşdirən kadrlarla işləmək üçün vahid və obyektiv müəyyən edilmiş strategiyadır.

Korporativ mədəniyyət - Universitet işçilərinin əksəriyyəti tərəfindən riayət olunan korporativ dəyərlər, iş üslubu və davranış normaları sistemidir;

Korporativ təhsil - işçilərin əmək prosesinə müsbət təsir göstərən yeni iş bacarıqları və verdişlərinə yiyələnmələri ilə effektivliyin artırılması yoludur;

Korporativ tədbirlər - korporativ mədəniyyətin ayrılmaz hissəsidir, onu yaratmaq və saxlamaq üçün ən vacib vasitələrdən biridir, komanda daxilində və birbaşa komanda ilə təşkilat arasında bir çox problemləri aradan qaldırmağa, komanda quruculuğunu təkmilləşdirməyə və qaydasına salmağa, işçilərin loyallığını artırmağa və komanda ilə rəhbərlik arasında münasibətləri yaxşılaşdırmaq imkan verir.

İnsan kapitalı - işçilərin gizli potensial şəklində mövcud olan, bilavasitə müəssisəyə məxsus olmayan və motivasiya dərəcəsindən asılı olaraq işçi tərəfindən iş prosesində həyata keçirilən və ya nümayiş etdirilən bilik, bacarıq, təcrübə, psixoloji xüsusiyyətlər və digər keyfiyyətlər ehtiyatıdır.

4. Kadr siyasətinin əsas prinsipləri

Universitetin kadr siyasətinin əsas prinsipləri aşağıdakılardır:

- Kadrların Universitetin ən dəyərli sərvəti sayılması və “insan kapitalına” investisiyalar universitetin fəaliyyətinin əsasını təşkil edən ən etibarlı yatırım hesab edilir;
- müasir texnologiyalardan istifadə etməklə peşəkar, işgüzar, mənəvi, psixoloji keyfiyyətlərə, o cümlədən rəqabətli seçim və kadrların obyektiv müntəzəm qiymətləndirilməsinə əsasən kadrların seçilməsi, yerləşdirilməsi və irəli çəkilməsi;
- vakant yerlərin tutulması zamanı daxili kadr ehtiyatının və xarici resursların ağlabatan uyğunlaşdırılması, idarəetmə səviyyələri arasında işçilərin qarşılıqlı mübadiləsi təcrübəsindən istifadə, fasiləsizliyi, işçi heyətin yüksək keyfiyyətli intellektual inkişafını təmin etmək üçün kadrların yenilənməsi;
- işçilərin optimal məşğulluğunun təmin edilməsi, təcrübə və insan resurslarının intellektual potensialından maksimum istifadə, effektiv təşkilat və əməyin təhlükəsizliyinin təmin edilməsi;
- işçilərin peşəkar inkişafı üçün şəraitin təmin edilməsi, yüksək əmək məhsuldarlığı üçün motivasiya sisteminin inkişaf etdirilməsi;
- Universitetin işçi kollektivində əlverişli psixoloji iqlimin saxlanması;
- korporativ birlik və universitetin vahid kollektivinə mənsub olmaq şüurunun formalaşmasına töhfə verən sosial və əmək hüquqları və təminatları sisteminin daha da inkişaf etdirilməsi;
- kadrların inkişafı üzrə ümumi strategiyanın tərkib hissəsi olan fəaliyyət sahələri üçün konkret məqsədlərin qoyulmasına əsaslanan münasibətlərin sistemli şəkildə idarə edilməsi;
- kadrların idarə edilməsi üçün müasir texnologiyaların maksimum tətbiqi, münasibətlərin idarə edilməsi proseslərinin avtomatlaşdırılması;
- işəgötürənlə işçilər arasında münasibətlərdə sosial tərəfdaşlıq və tərəflərin qarşılıqlı məsuliyyət prinsiplərinin praktiki həyata keçirilməsi.

5. Korporativ dəyərlər və işçilərin səriştələri

- 5.1. Universitet kadr siyasəti ilə bağlı aşağıdakı əsas korporativ dəyərləri rəhbər tutur:
- meritokratiya;
 - hörmət;
 - dürüstlük;
 - komanda ruhu;
 - güvən.
- 5.2. Universitetin aktiv inkişafı üçün aşağıdakı səriştələrə malik işçilər lazımdır: peşəkarlıq, motivasiya, loyallıq, inkişafa meyillilik, qərar qəbul etmək və iş prosesini bacarıqla təşkil etmək qabiliyyəti.

6. Kadr siyasətinin əsas istiqamətləri

- 6.1. Kadr siyasətinin bir-biri ilə əlaqəli əsas komponentləri aşağıdakılardır:
- kadrların seçilməsi, qiymətləndirilməsi və istifadə edilməsi;
 - təhsil və inkişaf;
 - motivasiya və mükafatlandırma;
 - sosial siyasət;
 - korporativ mədəniyyət.
- 6.2. Bu kadr siyasəti praktiki şəkildə insan resurslarının inkişafı və kadrlarla iş üzrə idarəetmə tərəfindən həyata keçirir.

7. Kadrların seçilməsi, qiymətləndirilməsi və istifadəsi

- 7.1. Universitet öz işçilərində və potensial namizədlərdə aşağıdakı keyfiyyətləri qiymətləndirir:
- yüksək peşəkarlıq və təhsil səviyyəsi;
 - işə nəticəyönlü yanaşma;
 - təşəbbüskarlıq, həll yollarının axtarışına aktiv şəkildə yönəlmək;
 - öyrənmək və əldə edilmiş biliklərdən praktiki istifadə etmək bacarığı;
 - uyğunlaşma qabiliyyəti, psixoloji davamlılıq; müsbət imic və Universitetin dəyərlərinə bağlılıq.
- 7.2. İxtisaslı kadrları cəlb etmək üçün Universitet:
- Universitetin müsbət imicinin təşviqi siyasətini həyata keçirir, həm potensial namizədləri, həm də əməkdaşları onun missiyası, baxışı, dəyərləri, strateji istiqamətləri, habelə işçilərə təqdim olunan imkanlar barədə məlumatlandırır;
 - kompleks kadr axtarış sistemini tətbiq edir;
 - xarici və daxili mənbələrdən istifadə etməklə, müsabiqə əsasında namizədləri seçir, vakant yerləri üzrə işçi seçərkən “daxili” namizədlərə üstünlük verir və bununla da işçilərin, o cümlədən gənc mütəxəssislərin karyera yüksəlişi imkanlarını genişləndirir;
 - ali və orta ixtisas təhsili müəssisələri ilə əlaqələri inkişaf etdirir, təhsil müəssisələrinin istedadlı məzunlarının üzə çıxarılması üçün tədbirlər həyata keçirir;
 - namizədin peşəkar və psixoloji qiymətləndirilməsini aparır;
 - yeni işçilərin, xüsusilə gənclərin tez və asan uyğunlaşmasına kömək edir;
 - ixtisaslaşmış işə qəbul agentlikləri ilə işləyir.
- 7.3. Kadrların potensialının effektivliyini təmin etmək üçün Universitet mütəmadi olaraq aşağıdakı işləri həyata keçirir:
- insan resursları heyətinin və hərəkətinin auditı;
 - rəhbərlərin və mütəxəssislərin attestasiyası;
 - sertifikatlaşdırmanın aparılmasına təşviq;
 - professor- müəllim heyətinin bal-reytinqi;

- əməyin təşkilinin mövcud formalarının inkişafı və yeni formalarının tətbiqi;
- mobil idarəetmə ehtiyatının formalaşdırılması və inkişafı, kadr ehtiyatının hazırlanmasının təşkili;
- işçilərin karyera planlamasına və onun inkişafının idarə edilməsi;
- Karyera planlaması sisteminin əmək haqqı sistemi və kadrların davamlı korporativ təhsili sistemi ilə əlaqələndirilməsi;
- Əsas peşə və vəzifələr üzrə ixtisas tələblərinin (professioqramların) işlənib hazırlanması;
- kadrların qiymətləndirilməsi metodlarının təkmilləşdirilməsi.

8. Kadr hazırlığı və inkişafı

- 8.1. Kadrların təlimatlandırılması, işgüzar və şəxsi keyfiyyətlərinin inkişaf etdirilməsi Universitet işçilərinin peşəkarlıq səviyyəsinin saxlanması və təkmilləşdirilməsi həyata keçirilir.
- 8.2. Kadrların hazırlanması və inkişafı davamlı korporativ təhsilin fəaliyyət göstərən, inkişaf edən sistemi vasitəsilə həyata keçirilir.
- 8.3. Korporativ təhsil sisteminin əsas komponentləri aşağıdakılardır:
 - təlimin Universitetin ümumi inkişaf strategiyasına ciddi uyğunluğu;
 - müxtəlif kadr qruplarının hazırlanmasında müəyyən edilmiş tələbatlar və praktiki zərurət üzrə yönəlmə
 - təlimin planlaşdırılması və əlaqələndirilməsi, təlim sisteminin keyfiyyətinin və effektivliyinin auditi;
 - onlardan istifadənin iqtisadi və metodoloji məqsədəuyğunluğuna əsaslanaraq, təlimin müasir effektiv formalarından istifadə edilməsi;
 - yeni təlim növlərinin inkişaf etdirilməsi;
 - Azərbaycan və xarici təhsil təşkilatları (ali təhsil müəssisələri) ilə kadr hazırlığı üzrə əlaqələrin genişləndirilməsi;
 - gənc mütəxəssislərin hazırlanmasına və inkişafına individual yanaşma;
 - mentorluq fəaliyyətinin yenidən canlandırılması və bu işə yüksək ixtisaslı mütəxəssislərin cəlb edilməsi, eyni zamanda, mentorun statusu bir sıra meyarlar əsasında müəyyən edilməli və yalnız şərəfli vəzifə və işçinin nüfuzunun və xidmətlərinin tanınması deyil, həm də maddi mükafatlandırma üçün əsas olmalıdır;
 - idarəetmənin varisliyini təmin edən fəal siyasət, idarəetmə ehtiyatının məqsədyönlü hazırlanması.

9. Motivasiya və mükafatlandırma

- 9.1. İşin nəticələrinə görə mükafatlandırma sistemi ixtisasları və məhsuldar işi universitet tərəfindən qoyulmuş strateji məqsədlərin minimal xərclərlə və maksimum effektivliklə uğurla həyata keçirilməsini təmin edəcək işçilərin cəlb edilməsinə, həvəsləndirilməsinə və saxlanılmasına yönəldilmişdir.
- 9.2. Effektiv mükafat sistemi aşağıdakıları təmin edir:
 - müəyyən edilmiş meyarlar əsasında bütün Universitet əməkdaşlarının mükafatlandırılmasına vahid yanaşma.
 - işçilərin həm maddi, həm də qeyri-maddi formada mükafatlandırılması;
 - layiqli əmək haqqı səviyyəsini saxlamaq;
 - baza dərəcəsi (tarif hissəsi) ilə əlavə ödənişlər arasında optimal nisbət;
 - inflyasiyanın tempindən və Universitetin maliyyə imkanlarından asılı olaraq maddi mükafatın baza dərəcəsinin dəyişdirilməsi;
 - əməyin effektivliyinin artırılması üçün əlavə həvəsləndirmə sisteminin hazırlanması və tətbiqi;
 - mükafatlandırma və həvəsləndirmə sisteminin işlənib hazırlanması, o cümlədən yeni texnikanın və tədris texnologiyasının yaradılması və tətbiqi, tamamlanmış elmi işlərin aparılması, maliyyə, iqtisadi, sosial, əmək və digər məsələlərin həlli.

10. Sosial siyasət

- 10.1. İnsan resurslarının idarə edilməsi sisteminin tərkib hissəsi olan sosial siyasət Universitetdə əməyin nüfuzunun artırılmasına yönəlib və aşağıdakıları təmin edir:
- rahat və təhlükəsiz iş şəraiti;
 - tibbi xidmət;
 - istehsalatda bədbəxt hadisələrdən və peşə xəstəliklərindən qorunma təminatı;
 - bədən tərbiyəsi və idmanın dəstəklənməsi və inkişafı;
 - işçilərin həvəskar yaradıcılığının inkişafı;
 - gənc mütəxəssislərə dəstək, onların Universitetə sürətlə uyğunlaşmasına və potensialının üzə çıxarılmasına kömək etmək;
 - təqaüdə çıxan işçilərə dəstək olmaq, onlara maddi yardım göstərmək və korporativ tədbirlərdə iştiraka dəvət etmək;
- 10.2. Universitet öz sosial siyasətini işçilər və ATU həmkarlar ittifaqının nümayəndələri ilə birgə müəyyən edir.
- 10.3. İşçilərlə işəgötürən arasında sosial və əmək münasibətləri əmək məcəlləsi və kollektiv müqavilə ilə tənzimlənir.

Universitet Kadr Siyasətinin seçilmiş prioritetləri, iqtisadi məqsədə uyğunluq və əmək bazarında rəqabət üstünlükləri əldə etmək ehtiyacı əsasında sosial proqramları daim təkmilləşdirir və həyata keçirir.

11. Korporativ mədəniyyət

- 11.1. Universitet korporativ mədəniyyətin əhəmiyyətini dərk edir, onun inkişafına xüsusi diqqət yetirir və bu istiqamətdə qarşısına aşağıdakı vəzifələri qoyur:
- Universitetin missiyasını və strateji məqsədlərini hər bir işçiyə çatdırmaq;
 - Universitet əməkdaşlarının davranışını tənzimləyən korporativ dəyərlərin və sosial normaların yaradılması və inkişafı, korporativ ünsiyyət və korporativ üslub qaydalarının işlənilib hazırlanması;
 - Kadrların innovativ fəaliyyəti üçün əlverişli mühitin yaradılması və saxlanması;
 - İstənilən növ dəyişikliklərin effektiv həyata keçirilməsi, işçilərin əsassız müqavimətinin aradan qaldırılması və s. nəticə əldə edilməsi üçün motivasiya;
 - İşçilərin loyallığının təmin edilməsi;
 - komandada təşkilati ab-havanın yaradılması.

12. Kadr siyasətinin həyata keçirilməsi üzrə əsas tələblər

- 12.1. Universitetin uğurlu inkişafına və onun strateji məqsədlərinə nail olunmasına töhfə verən effektiv kadr siyasəti bütün səviyyələrdə işçi heyətin fəaliyyətinin idarə edilməsi üçün çevik idarəetmə sistemi təmin etməlidir: ayrı-ayrı işçilərdən tutmuş bütövlükdə Universitetə qədər.
- 12.2. Universitetin effektivliyinin idarə edilməsi sisteminin inkişaf etdirilməsi aşağıdakı addımları əhatə edir:
- kadrlar üzrə tələbləri müəyyən edən prioritet vəzifələrin seçilməsi;
 - hər bir işçinin, ayrı-ayrı əmək kollektivlərinin, törəmə şirkətlərin və təşkilatların və bütövlükdə Universitetin fəaliyyətinin qiymətləndirildiyi balanslaşdırılmış göstəricilər toplusunun müəyyən edilməsi;
 - məqsəd və tapşırıqlara nail olunma dərəcəsinin obyektiv müəyyən edilməsi üçün məlumatın toplanması və emalı üzrə effektiv sistemin qurulması;
 - qiymətləndirmə nəticələrinin istifadəsi, onların əmək haqqı artımlarına, karyera yüksəlişinə təsiri və təlim və inkişaf ehtiyaclarının müəyyən edilməsi üçün aydın və şəffaf sistemin yaradılması.
- 12.3. Universitetin işçi heyətinin fəaliyyətinin yüksək effektivliyinin təmin olunması korporativ mədəniyyətin qorunub saxlanmasına və inkişafına töhfə verir. Universitetin Azərbaycanda və xaricdə əldə etdiyi nailiyyətlər, korporativ dəyərlər hər bir işçi üçün qürur mənbəyidir.
- 12.4. Universitet effektiv idarəetmənin əsasını kadrların həvəsləndirilməsinin müxtəlif formalarında, sosial tərəfdaşlığın inkişafında, işçilərin maraqlarının uzlaşdırılmasında, işçilərin idarəetmə proseslərinə daxil edilməsində görür.
- 12.5. Kadr siyasəti işçilərin peşəkarlığının təmin edilməsinə, onların ardıcıl olaraq yüksək

nəticələrə nail olmasına, inkişafa və innovasiyaya yönəlib. Korporativ dəyərlərə sadıqlıq onların maddi səviyyəsinin və karyera yüksəlişi üçün zəruri şərt, Universitet üçün faydalılığının göstəricisidir.

Universitetdə həyata keçirilən kadr siyasəti işçilərin öz əməklərinə olan tələbata inamını gücləndirmək, universitetin potensialının reallaşdırılmasını təmin etmək üçün fəaliyyətin ədalətli qiymətləndirilməsi, onun intellektual kapitalının qorunub saxlanması və artırılması məqsədi daşıyır.

13. Yekun müddəalar

- 13.1. Bu siyasət təsdiq edildiyi gündən qüvvəyə minir və universitetin rektoru və ya digər səlahiyyətli vəzifəli şəxsi tərəfindən müəyyən edilmiş qaydada ləğv edilənədək qüvvədədir.
- 13.2. Bu siyasətə dəyişiklik və əlavələr Universitetin Elmi Şurasının qərarı əsasında rektorun əmri ilə həyata keçirilir.
- 13.3. Kadr siyasətinin həyata keçirilməsi məqsədi ilə qəbul edilməsi tələb olunan sənədlər Universitetin daxili aktları ilə tənzimlənir.