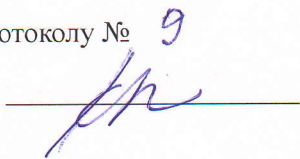


«Макулдашылды»

Окумуштуулар кеңешинин

Протоколу № 9



«Бекителди»

Ректор ММА Ормолотов С.С.



“Ала-Тоо” Эл аралык Университетинин Кадр саясаты жөнүндө Жобо

Бишкек ш.

I. Жалпы жоболор.

1.1. Кадр саясаты жөнүндө Жобо Эл аралык “Ала-Тоо” университетинин (мындан ары Университет) персоналды башкаруу системасын түзүүнүн жана анын иштешинин принциптерине жана багыттарына болгон мамилесин жөнгө салат, Университеттин кадр потенциалынын негизги максаттарын, милдеттерин жана өнүгүү механизмин аныктайт, практикалык тандоону, окутууну жана персоналды өстүрүүнү белгилейт.

1.2. Бул Жобо Кыргыз Республикасынын Конституциясына, КР Эмгек Кодексине, КР «Билим берүү жөнүндө» Мыйзамына, КР Өкмөтүнүн токтомдоруна, нормативдик документтерине, буйруктарына, тескемелерине, КР билим берүү Министрлигинин инструктивдүү каттарына, Университеттин Уставына, жана башка локалдык укук ченемдик актыларга негизделген.

1.3. Университеттин кадрдык саясатынын максаты - университеттин адам ресурсун эффективдүү башкаруу жана өнүктүрүү, кызматкерлердин санын жана сапатын оптималдуу деңгээлде кармап туруу, алардын кесиптик жана социалдык өнүгүүсүн, ошондой эле Университет койгон жогорку профессионалдык деңгээлдеги стратегиялык милдеттерди чечүүнү камсыз кылган кадрларды жаңыртуу жана кармап калуу процесстеринин негиздүү айкалыштыруу.

1.4. Университеттин персоналын өнүктүрүү процессинин үзгүлтүксүздүгү жана көзөмөлдөнүшү

1.5. Университетте кадр саясатына жалпы жетекчиликти ректор жүргүзөт жана өзүнүн компетенциясынын чегинде иш алып барат.

1.6. Университетте кадр саясатын кадрлар бөлүмү ишке ашырат.

1.7. Кадрларды тандоо жана мотивациялоо, алардын карьерасын башкаруу, алардын ишинин сапатын баалоо жетекчи жана түзүмдүк бөлүмдөр тарабынан ишке ашырылат.

1.8. Илимий-педагогикалык кызматкерлердин квалификациясын жогорулатууну пландаштырууну университеттин окуу бөлүмү ишке ашырат.

II. Кадр саясатынын миссиясы жана көз карашы

2.1. Кадр саясатынын миссиясы - университеттин Стратегиясын ишке ашыруу үчүн ар кандай квалификациядагы жана мотивациядагы персоналдын керектүү санын камсыз кылуу болуп саналат.

2.2. Кадр саясатынын көз карашы — жогорку натыйжаларга, меритократияга жана инновацияларга жетишүүгө багытталган эффективдүү корпоративдик маданият.

III. Университеттин кадр саясатынын негизги принциптери

3.1. Университеттеги персоналды баалуу актив катары көрсөтүү жана “адамдык капиталга” инвестициялар – Университеттин ишинин фундаменти катары эң ишенимдуу болуп эсептелет.

3.2. Мамилелерди башкаруу процессине киргизүү жана башкаруунун бардык баскычтарын өнүктүрүү, башкаруу звенолорун мамилелерди башкаруу принциптерине жана ыкмаларына үйрөтүү системасын өркүндөтүү, бардык деңгээлдеги жетекчилер үчүн персоналдар менен иштөө боюнча көрсөтмөлөрдү андан ары иштеп чыгуу.

3.3. Бардык бөлүмдөрдөгү кадрлар менен иштөөнү уюштурууда кадр саясатынын бирдиктүүлүгү, жеткиликтүү жалпы терминология, технологиянын ачыктыгы жана түшүнүктүүлүгү жана бардык кызматкерлер үчүн мамилелерди башкаруу чаралары.

3.4. Заманбап технологияларды колдонуу менен кадрларды кесиптик, ишкердик, адеп-ахлактык, психологиялык сапаттары боюнча тандоо, жайгаштыруу жана көтөрүү, анын ичинде кадрларды конкурстук тандоо жана объективдүү үзгүлтүксүз баалоо.

3.5. Бош орундарга жайгаштырууда ички кадрдык резерв менен тышкы ресурстарды акылга сыярлык айкалыштыруу, башкаруу звенолорунун ортосунда кызматкерлерди алмаштыруу практикасын колдонуу, кадрдык түзүмдү үзгүлтүксүздүгүн камсыз кылуу, персоналдын интеллектуалдык жактан сапаттуу өнүгүүсү.

3.6. Кызматкерлерди оптималдуу иш менен камсыз кылуу, адамдык активдердин тажрыйбасын жана интеллектуалдык потенциалын максималдуу пайдалануу, натыйжалуу уюштуруу жана эмгек коопсуздугун камсыз кылуу.

3.7. Кызматкерлердин профессионалдык өсүүсү үчүн шарттарды камсыз кылуу, жогорку эмгек өндүрүмдүүлүгү үчүн мотивация системасын иштеп өнүктүрүү.

3.8. Эмгек жамаатында жагымдуу психологиялык климатты сактоо.

3.9. Университеттин бирдиктүү командасына таандык жана корпоративдик биримдиктин аң-сезимин калыптандырууга көмөктөшүүчү социалдык-эмгектик укуктардын жана кепилдиктердин системасын андан ары өнүктүрүү.

3.10. Кызматкерлерди өнүктүрүүнүн жалпы стратегиясынын ажырагыс бөлүгү болуп саналган иш багыттары боюнча конкреттүү максаттарды коюунун негизинде мамилелерди башкаруудагы ырааттуулук

3.11. Персоналды башкаруунун заманбап технологияларын максималдуу киргизүү, мамилелерди башкаруу процесстерин автоматташтыруу.

3.12. Иш берүүчү менен кызматкерлердин ортосундагы мамилелерде социалдык өнөктөштүктүн жана тараптардын өз ара жоопкерчилигинин принциптерин практикалык ишке ашыруу.

IV. Корпоративдик баалуулуктар жана кызматкерлердин компетенттүүлүгү

4.1. Кадр саясатын ишке ашырууда университет төмөнкү негизги корпоративдик баалуулуктар менен иш алып барат:

- меритократия;
- сыйлоо;
- чынчылдык;
- командалык дух;
- ишеним.

4.2. Университеттин активдүү өсүшү үчүн төмөнкү компетенцияларга ээ кызматкерлер керек:

- кесипкөйлүк;
- мотивация;
- берилгендик;
- өнүктүрүүгө басым жасоо;
- чечим кабыл алуу жана иш процессин билгичтик менен уюштуруу жөндөмдүүлүгү.

IV. Кадр саясатынын негизги багыттары жана университеттин кадр саясатынын натыйжалуулугунун негизги көрсөткүчтөрү

5.1. Кадр саясатынын негизги багыттары болуп төмөнкүлөр саналат:

- уюштуруу түзүмүн башкаруу;
- эмгек ресурстарынын сапатын жогорулатуу;
- эмгектин натыйжалуулугун башкаруу;
- корпоративдик маданиятты өнүктүрүү.

5.2. «Уюштуруу түзүмүн башкаруу» багытынын милдеттери:

- стратегиялык максаттарга жана милдеттерге ылайык келүүнү камсыз кылуу максатында уюштуруу түзүмүн үзгүлтүксүз талдоо жана өркүндөтүү;
- штаттык түзүмдү иштеп чыгуу;
- HR процесстерин автоматташтыруу;

- жетекчиликтин стилин жана ыкмаларын өнүктүрүү боюнча сунуштарды иштеп чыгуу жана ишке ашыруу.

5.3. «Эмгек ресурстарынын сапатын жогорулатуу» багытынын милдеттери:

- кызматкерлердин кесиптик компетенттүүлүгүнүн жана компетенциясынын жумуш орундарынын талаптарына шайкештигин талдоо;

- эмгек ресурстары менен камсыз кылуунун учурдагы абалын талдоо (сандык жана сапаттык талдоо, пенсиялык куракка келип иштен чыгууну талдоо ж.б.);

- жумуш орундарына квалификациялык талаптарды, корпоративдик компетенциялардын профилин иштеп чыгуу жана өркүндөтүү;

- конкурстук процедуралардын негизинде жогорку квалификациялуу адистерди издөө жана тандоо;

- аутсорсинг;

- кызматкерлердин квалификациясын фрагменттүү жогорулатуудан университеттин стратегиялык милдеттерин ишке ашырууга багытталган системалуу окутууга өтүү;

- кызматкерлер үчүн чет өлкөлөрдө да, ошондой эле чет өлкөлүк консультанттарды тартуу менен семинарларды, тренингдерди, мастер-класстарды уюштуруу;

- Университеттин ичинде тажрыйбаны генерациялоо жана трансляциялоо максатында корпоративдик окуу борборлорун түзүү;

- жетекчилик жана башкаруу кызмат орундарын ырааттуулук менен ээлөөгө багытталган Бирдиктүү кадрдык резервди түзүү программасын иштеп чыгуу жана ишке ашыруу;

- Университеттин кызматкерлерин аттестациялоону уюштуруу жана өткөрүү, усулдук жана маалыматтык камсыздоо, аттестациялык комиссиянын чечимдерин ишке ашыруу боюнча чараларды иштеп чыгуу;

- Университеттин кызматкерлерин аттестациялоону уюштуруу жана өткөрүү, усулдук жана маалыматтык камсыздоо, аттестациялык комиссиянын чечимдерин ишке ашыруу боюнча чараларды иштеп чыгуу;

- Университетти педагогикалык, илимий кызматкерлер, окууга көмөкчү персоналдар, ошондой эле университеттин тышкы жана ички шарттарына ылайык жумушчулар, кызматчылар жана талап кылынган кесиптер, адистиктер жана квалификациялар менен камсыздоо;

- университеттин кызматкерлеринин арасында окутуу жана илим-изилдөө ишмердүүлүгүнүн социалдык маанилүүлүгүнө ички ишенимди калыптандыруу;

- өзүн-өзү көрсөтүү үчүн шарттарды түзүү, университеттин кызматкерлеринин кесиптик мүмкүнчүлүктөрүн толук ачуу;

- жаш кадрларды кесиптик даярдоого жана өнүктүрүүгө багытталган Жаштар саясатын иштеп чыгуу жана ишке ашыруу;

5.4. «Эмгектин натыйжалуулугун башкаруу» багытынын милдеттери:

- кызматкерлердин квалификациясынын, компетенттүүлүгүнүн жана ишинин натыйжалуулугунун деңгээлине негизделген эмгекке акы төлөөнүн жана мотивациялоонун натыйжалуу системасын киргизүү;

- коюлган милдеттердин жана максаттардын аткарылышына мониторингди жана көзөмөлдөөнү, кызматкерлердин ишин баалоо системасын киргизүү;

- кызматкерлердин ишинин белгилүү натыйжаларга жетүү менен байланышкан стимулдаштыруу системасын иштеп чыгуу жана өркүндөтүү;

- кызматкерлерди социалдык жактан коргоону камсыз кылуу;

- кызматкерлердин кесиптик, карьералык жана жеке өсүүсүнө мүмкүнчүлүктөрдү камсыз кылуу;

- материалдык эмес кызыктыруу системасын өркүндөтүү, анын ичинде мамлекеттик жана жогорку окуу жайлардын сыйлыктары;

- кызматкерлер үчүн дени сак жана коопсуз эмгек жана эс алуу шарттарын түзүү;

- кызматкерлердин укуктарын сактоо жана коргоо, кепилдиктер менен камсыз кылуу жана Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган өлчөмдө компенсациялык төлөмдөрдү төлөп берүү;

- социалдык жөлөкпулдар системасын өркүндөтүү;

- кызматкерлердин арасында сергек жашоо образын пропагандалоо.

5.5. «Корпоративдик маданиятты өнүктүрүү» багытынын милдеттери

- ар бир кызматкерге университеттин миссиясы жана стратегиялык максаттары жөнүндө маалымат берүү;

- университеттин кызматкеринин жүрүм-турумун жөнгө салуучу корпоративдик баалуулуктарды жана социалдык нормаларды түзүү жана өнүктүрүү, корпоративдик баарлашуу эрежелерин жана корпоративдик стилди иштеп чыгуу;

- персоналдын инновациялык ишмердүүлүгү үчүн жагымдуу атмосфераны өнүктүрүү жана колдоо;
- персоналдын лоялдуулугун калыптандыруу;
- коллективде уюштуруучулук климатты гармониялаштыруу.

5.6. Кадр саясатынын натыйжалуулугунун негизги көрсөткүчтөрү:

- эмгектин өндүрүмдүүлүгү жана рентабелдүүлүгү;
- кадрлардын иштен токтобой кетүүсү;
- башкаруу тобунун арасында кызматкерлердин иштен токтобой кетүүсү;
- кызматкерлердин канааттануусу.

5.7. "Уюмдук структураны башкаруу" натыйжалуулугунун негизги көрсөткүчтөрү:

- түзүмдүк бөлүмдөрдүн функцияларын жана кызматкерлердин милдеттерин так бөлүштүрүү;
- кызматкерлердин санын, башкаруу деңгээлинин санын оптималдаштыруу;
- жетекчилердин жана кол алдындагылардын санынын катышы;
- башкаруу системасынын ачыктыгы.

5.8. «Эмгек ресурстарынын сапатын жогорулатуунун» негизги көрсөткүчтөрү:

- жыл ичинде окутуу системасы менен камсыз болгон кызматкерлердин пайызы;
- жылына бир кызматкерди окутууга кеткен чыгымдар;
- кызматкерлердин жаңы билимдерин колдонуу аркылуу эмгек өндүрүмдүүлүгүн жогорулатуу;
- эмгек акы фондусунан окутууга, кадрларды даярдоого жана кайра даярдоого кеткен чыгымдардын пайызы;
- окутууга кеткен чыгымдардын ордун толтуруу (жаңы технологияларды иштеп чыгуу);

- кадрлар резервине киргизилген кызматкерлер тарабынан толтурулган кадрдык резервге түзүлгөн бош кызмат орундарынын пайызы;
- запастагылардын иштен кетүүсү.

5.9. «Эмгектин натыйжалуулугун башкаруунун» негизги көрсөткүчтөрү:

- үзгүлтүксүз өз ишмердүүлүгүнө баа алып турган кызматкерлердин пайызы;
- эмгек акы системасы менен канааттануу.

5.10. «Корпоративдик маданиятты өнүктүрүү» натыйжалуулугунун негизги көрсөткүчү:

- кызматкерлердин канааттануусу.

VI. Университетте уюштуруу тартибин түзүү жана камсыз кылуу

6.1. Университеттин стратегиялык максаттарына жетүүнүн эң маанилүү шарты болуп бардык кызматкерлердин кызматтык милдеттерин так аткаруусу, эмгектик, өндүрүштүк тартипти сактоосу, жетекчилердин кол алдындагыларга талапты коюусу, кол алдындагылар тарабынан белгиленген буйруктарды, көрсөтмөлөрдү жана иш тапшырмаларын сөзсүз аткаруусу саналат. Аткаруучулуктун негизи болуп университеттеги уюштуруу тартиби, кызматкерлер өздөрүнүн кызматтык милдеттерин так билиши жана аткаруусу, жетекчилер өздөрүнүн жоопкерчилигинин негизинде кабыл алынган чечимдер үчүн жооптуулугу эсептелет.

6.2. Жүрүм-турум эрежелери ички тартип менен жөнгө салынат. Университетте кызматтык жүрүм-турум этикасынын нормалары кызматтык этиканын Кодекси менен жөнгө салынат. Кызматтык милдеттер, укуктар жана жоопкерчиликтер эмгек келишимдеринде, кызматтык нускамаларда, университеттин жоболорунда жана регламенттеринде көрсөтүлгөн жана аталган документтердин негизинде жөнгө салынат.

- уюштуруу тартиби университеттин ишинин негизи болуп саналат, анда бул тартипти ар кандай жол менен бузуу олуттуу тартип бузуу катары каралат жана экономикалык да, административдик мүнөздө да тиешелүү жазага тартылат.

VII. Университеттин жетекчилеринин жана кызматкерлеринин жоопкерчилиги:

Кадр саясаты боюнча милдеттердин, ченемдик-укуктук актылардын, пландардын, комплекстүү программалардын аткарылбагандыгы үчүн университеттин бардык деңгээлдеги жетекчилери жана кызматкерлери жеке жоопкерчилик тартышат.

VIII. Кадр саясатын ишке ашырууда университеттин бардык деңгээлдериндеги жетекчилердин укуктары жана милдеттери

8.1. Университеттин бардык деңгээлдеринин жетекчилери төмөнкүлөргө милдеттүү:

8.1.1. Академиялык коомчулукта профессордук-окутуучулук жамаатты жана кызматкерлерди кесипкөйлүк өсүшүнө дем берүүчү билим берүү баалуулуктарын жана нормаларын өнүктүрүүгө багытталган корпоративдик маданиятты калыптандыруу үчүн шарттарды түзүү;

8.1.2. Университеттин кызматкерлеринин арасында окутуу жана илим-изилдөө ишмердүүлүгүнүн социалдык маанилүүлүгүнө ички ишенимди калыптандырууну түзүү;

8.1.3. Эмгек мыйзамдарынын талаптарына ылайык жана комплекстүү баа берүүнүн, кадрдык кырдаалды системалуу болжолдоонун негизинде университеттин кадр саясатын калыптандыруу жана жөнгө салуу.

8.1.4. Кадрлар менен камсыздоонун абалы жөнүндө университеттин кызматкерлерине маалымат берүү;

8.1.5. Университеттин окутуучу жана илимий кадрларынын квалификациясын жогорулатуу системасын түзүүгө көмөк көрсөтүү;

8.1.6. Учурдагы мыйзамдардын талаптарына ылайык кадрларды тандоого жана дайындоого бирдиктүү мамилени калыптандыруу.

IX. Университеттин бардык деңгээлдеринин жетекчилери төмөнкүлөргө укуктуу:

9.1.1. Университеттин кадрларын өнүктүрүү боюнча ченемдик укуктук базаны иштеп чыгуу боюнча сунуштарды киргизүү;

9.1.2. Адам ресурстарынын камсыз болушун көзөмөлдөөгө мүмкүндүк берүүчү маалыматты чогултуунун, иштеп чыгуунун, жалпылоонун, талдоонун, топтоонун жана берүүнүн бирдиктүү тартибин уюштурууга катышуу;

9.1.3. Илимий-педагогикалык кадрлардын эмгек өндүрүмдүүлүгүнүн деңгээлин жогорулатууга багытталган педагогикалык ишмердүүлүктүн, илимий изилдөөлөрдүн сапатын тынымсыз талдоо тартибин киргизүү боюнча сунуштарды киргизүү;

9.1.4. Университеттин кадрдык түзүмүн жогорку квалификациялуу адистер менен толуктоого түздөн-түз катышуу;

9.1.5. Университеттин штаттык структурасын жакшыртуу жана оптималдаштыруу процессине катышуу;

9.1.6. Университеттин жетекчилерине университетте саясий партияларды, диний уюмдарды (бирикмелерди) түзүүгө тыюу салынат.

Х. Кадр саясатын ишке ашырууда Университеттин кызматкерлеринин укуктары жана милдеттери:

10.1. Университеттин кызматкерлери төмөнкүлөргө укуктуу:

10.1.1. Университеттин кадр менен камсыз болуу боюнча программаларды, пландарды иштеп чыгууга катышуу;

10.1.2. Университеттин кадрларын өнүктүрүү боюнча ченемдик укуктук актыларды жана зарыл маалыматтарды суроо жана алуу;

10.1.3. Кесиптик деңгээлин жогорулатуу үчүн квалификациясын жогорулатуу жана стажировкадан өтүүгө;

10.2. Университеттин кызматкерлери төмөнкүлөргө милдеттүү:

10.2.1. Университеттин миссиясын жана максаттарын ишке ашырууга багытталган ченемдик укуктук актыларды сактоо;

10.2.2. Кесиптик ишмердүүлүк чөйрөсүнө ылайык өзүнүн кесиптик квалификациясынын деңгээлин дайыма жогорулатуу, ошондой эле бул ишке университеттин студенттерин жана аспиранттарын тартуу;

10.3. Университеттин кызматкерлерине төмөнкүлөргө тыюу салынат:

10.3.1. Окутуучуларды жана студенттерди саясий, диний же башка ишенимдерди үгүттөөгө, мажбурлоого, социалдык, расалык, улуттук же диний кастыкты козутууга, социалдык, расалык, улуттук, диний же тилдик таандыктыгы жактан граждандардын артыкчылыгын же кемчилигин, өзгөчөлүгүн пропагандалоого, алардын динге болгон мамилесин, анын ичинде элдердин тарыхый, улуттук, диний жана маданий салттарын, ошондой эле студенттерди Кыргыз Республикасынын Конституциясына каршы келген аракеттерге, саясатка үндөөгө билим берүү ишмердүүлүгүн колдонууга.

XI. Педагогикалык ишмердүүлүк менен алектенүү укугу.

11.1. Педагогикалык ишмердүүлүк менен алектенүүгө кесиптик жогорку билими бар жана квалификациялык талаптарга жооп берген адамдар укуктуу.

11.2. Төмөнкү адамдарга педагогикалык ишмердүүлүк менен алектенүүгө жол берилбейт:

- соттун мыйзамдуу күчүнө кирген өкүмүнө ылайык педагогикалык иш менен алектенүү укугунан ажыратылгандар;

- алынып салына элек соттолгондугу же соттолуп, бирок соттолгонунун мөөнөтү бүтө элек болуп жаткан;

- КР мыйзамдарында белгиленген тартипте жөндөмсүз деп табылган;

- саламаттык сактоо тармагынын мамлекеттик саясатын иштеп чыгуу жана укуктук жөнгө салуу үчүн жооптуу орган тарабынан бекитилген тизмеде каралган оорулары бар.

XII. Корутунду жоболор.

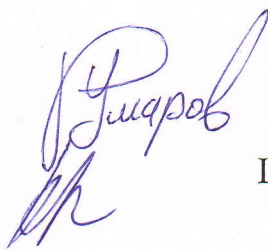
12.1. Университетте жүргүзүлүп жаткан кадр саясаты кызматкерлердин жумушуна болгон суроо-талапка болгон ишенимин бекемдөөгө, университеттин узак мөөнөттүү жогорку экономикалык потенциалын камсыз кылуу боюнча ишмердүүлүккө адилет баа берүүгө, анын интеллектуалдык капиталын сактоого жана жогорулатууга багытталган.

12.2. Кадр саясатын ишке ашыруу үчүн кабыл алынышы зарыл болгон документтер университеттин ички актылары менен жөнгө салынат.

Макулдашылды:

Окуу иштери боюнча проректор

Кадрлар бөлүмүнүн башчысы



Умаров Р. У.

Шамбеиалиев К.Ы.