

Кыргыз Республикасынын билим берүү жана илим министрлиги
ЖУСУП БАЛАСАГЫН атындагы КЫРГЫЗ УЛУТТУК УНИВЕРСИТЕТИ

“Бекитемин”



Ж. Баласагын атындагы КУУнун ректору

Д.Т.Чонтоев

02 » 04 2025-ж.

ЖУСУП БАЛАСАГЫН атындагы
КЫРГЫЗ УЛУТТУК УНИВЕРСИТЕТИНИН
КАДРДЫК САЯСАТЫНЫН КОНЦЕПЦИЯСЫ

БИШКЕК - 2025

КИРИШҮҮ

Жусуп Баласагын атындагы Кыргыз улуттук университетинин (КУУ) кадрдык саясаты билим берүү мекемесинин туруктуу өнүгүүсүн камсыз кылууга, билим берүүнүн сапатын жогорулатууга жана Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарынын заманбап талаптарына ылайык келүүгө багытталган персоналды башкарууга карата стратегиялык мамилелердин системасын билдирет. Бул саясат кадрларды тандоо, окутуу, мотивациялоо жана кызматкерлердин кесиптик өнүгүүсүн камтыган кадрлар менен иштөөнүн негизги аспектилерин камтыйт. КУУнун кадрдык стратегиясынын маанилүү багыты фундаменталдык билимге, ошондой эле окутуунун заманбап методдоруна ээ болгон жогорку квалификациялуу профессордук-окутуучулук курамды түзүү болуп саналат. Илимий-педагогикалык кызматкерлердин квалификациясын жогорулатууга, билим берүү процессине инновациялык технологияларды киргизүүгө жана илимий ишмердүүлүктү өбөлгөлөөгө өзгөчө көңүл бурулат. Бул үчүн университетте кесиптик өнүгүү программалары, стажировкалар, ошондой эле кызматкерлерди материалдык жана материалдык эмес сыйлоо механизмдери иштелип чыгып, ишке ашырылууда.

Мындан тышкары, КУУнун кадр саясаты кызматкерлердин ортосундагы натыйжалуу өз ара аракеттенүүсүнө, корпоративдик маданиятты өнүктүрүүгө жана насаатчылык системасын бекемдөөгө көмөктөшүүчү жагымдуу иш чөйрөсүн түзүүгө багытталган. Кадр маселелеринде ачыктык жана адилеттүүлүк принциптерин киргизүү, ошондой эле университеттин ички ченемдик документтерин Кыргыз Республикасынын жаңы Эмгек кодексинин жоболоруна ылайык адаптациялоо өзгөчө орунду ээлейт. Кадрдык саясаттын концепциясы төмөнкүлөргө ылайык иштелип чыкты:

- Кыргыз Республикасынын Конституциясына;
- Кыргыз Республикасынын билим берүү жөнүндө мыйзамына;
- Кыргыз Республикасынын Билим берүүнү 2024-2040-ж.ж. өнүктүрүү концепциясына;
- Жусуп Баласагын атындагы КУУнун Уставына;
- Ж. Баласагын атындагы КУУну 2022-2027-жж. өнүктүрүүнүн стратегиялык планына;
- Жусуп Баласагын атындагы КУУнун Жамааттык келишимине;
- Жусуп Баласагын атындагы КУУнун Этикалык Кодексине;
- Жусуп Баласагын атындагы КУУнун Окумуштуулар Кеңешинин чечимине;
- Жусуп Баласагын атындагы КУУнун ченемдик-укуктук актыларына;

Ошентип, Жусуп Баласагын атындагы Кыргыз улуттук университетинин кадрдык саясаты университеттин атаандаштыкка жөндөмдүүлүгүн жогорулатууга, билим берүү стандарттарын жакшыртууга, кесиптик өсүү жана ар бир кызматкердин потенциалын ишке ашыруу үчүн жагымдуу шарттарды түзүүгө багытталган чаралардын комплекстүү системасын билдирет.

1. Жалпы жоболор

Кадрдык саясаттын бул концепциясы университеттин кадрдык стратегиясын андан ары калыптандыруу жана персоналды башкаруу маселелерин жөнгө салуучу ички ченемдик документтерди иштеп чыгуу үчүн негиз катары кызмат кылат.

Кадрдык саясат 2022-2027-жылдары стратегиялык өнүгүү программасында жазылган Жусуп Баласагын атындагы Кыргыз улуттук университетинин жалпы өнүгүү стратегиясынын ажырагыс бөлүгү болгон адам ресурстарын башкарууга болгон стратегиялык мамиле болуп саналат. Кадрдык саясатты иштеп чыгуу ЖОЖдун стратегиялык пландоосунун чегинде ишке ашырылат, ректор тарабынан бекитилет жана керек учурда түзөтүлүшү мүмкүн.

Бул документ персоналды башкаруу чөйрөсүндөгү өзөктүү максаттар менен милдеттерди, кадрдык иштин негизги принциптерин, ченемдерин жана регламенттерин аныктайт. Мындан тышкары кадрдык саясат университеттин корпоративдик маданиятын калыптандыруучу жана окуу жайдын стратегиялык максаттарына жетүүгө өбөлгө түзүүчү фундаменталдуу баалуулуктарын чагылдырып турат.

Университеттин кадрдык саясаты: стратегиялык артыкчылыктар жана мамилелер

Университеттин кадрдык саясаты – бул кадрлар менен иштөөнүн өзөктүү багыттарын аныктоочу персоналды башкаруунун комплекстүү, узак мөөнөттүү стратегиясы. Анын негизги максаты – ЖОЖдун стратегиялык милдеттерин, анын ресурстар мүнөзүнчүлүктөрүн эске алуу менен жогорку квалификациялуу, жоопкерчиликтүү жана ынтымактуу жамаатты түзүү.

Бул саясат университеттин өнүгүүсүнүн жалпы стратегиясынын маанилүү элементи болуп саналат жана анын миссиясына жана стратегиялык максаттарына жетүүнүн куралы.

Кадрдык саясаттын миссиясы жана көз карашы

Кыргыз улуттук университетинин (КУУ) кадрдык саясаты Университеттин Билим берүү, илимий жана инновациялык иш-аракеттерин натыйжалуу аткарууга өбөлгө түзгөн жогорку квалификациялуу кадрларды түзүүгө жана колдоого багытталган. Негизги максат – ЖОЖдун стратегиялык милдеттерине жетүү үчүн зарыл болгон кесиптик жана инсандык сапаттарга ээ компетенттүү адистерди тартуу, өнүктүрүү жана кармап калуу.

Көз караш

КУУ адам капиталын университеттин башкы ресурсу катарында өнүктүрүүгө багытталган кадрдык башкаруу системасын түзүүгө умтулат. Ушул стратегиянын алкагында университет:

- Алдыңкы билим берүү технологияларын жана илимий иштелмелерди жайылтууга жөндөмдүү кесипкөй топту түзөт;

- Окутуу программалары, стажировка жана тажрыйба алмашуу аркылуу кызматкерлердин үзгүлтүксүз квалификациясын жогорулатууну жана аны өнүктүрүүнү камсыз кылат.

- Ар бир окутуучунун жана кызматкердин карьералык өсүшү жана кесиптик жактан ишке ашырылышы үчүн шарттарды түзөт.

- Татыктуу эмгек шарттарын камсыз кылуу жана демилгелүүлүктү өбөлгөлөө менен мотивациялоонун натыйжалуу механизмдерин киргизет.

- Жоопкерчилик, кызматташтык жана инновациялык мамиле принциптерине негизделген корпоративдик маданиятты өнүктүрөт.

- Кызматкерлерди жалдоо, баалоо жана илгерилетүү маселелеринде ачыктыкты жана объективдүүлүктү кепилдейт.

2. Кадрдык саясаттын максаттары менен милдеттери

КУУнун кадр саясатынын максаты – кызматкерлердин кесиптик потенциалын өнүктүрүүгө, татыктуу эмгек шарттарын камсыз кылууга жана эмгек мыйзамдарынын ченемдерин сактоого өбөлгө түзүүчү персоналды башкаруунун натыйжалуу системасын түзүү.

Университеттин кадр саясаты төмөнкү өзөктүү милдеттерди камтыйт:

- Кызматкерлердин курамын оптималдаштыруу, керектүү компетенциялары жана кесиптик сапаттары бар адистерди тартуу, алардын кызматтык милдеттерин сапаттуу аткаруусун камсыз кылуу.

- Кадрдык ишмердүүлүктүн ченемдик-укуктук базасын өркүндөтүү, окутуучулар менен административдик персоналдын ишинин натыйжалуулугун жогорулатуу.

- Университеттин баалуулуктарын таанып, жалпы максатка жетүү үчүн иштеген кесипкөйлөр командасын түзүү

- ЖОЖдун корпоративдик маданиятын өнүктүрүп, бекемдөө.

- Кызматкерлерди мотивдештирүүнүн натыйжалуу механизмдерин жайылтуу.

- Уюмдагы тартипти камсыз кылуу, персонал арасында аткаруучулук тартипти, жоопкерчиликти жана эмгек этикасын жогорулатуу.

- Окутуучулар менен кызматкерлерди окутуу, кесиптик өсүшүн жана квалификациясын жогорулатуу системасын өнүктүрүү.

Университет жумуш берүүчү катарында:

- эмгек рыногунда активдүү позицияны ээлейт жана заманбап, мыйзамга баш ийген, бирок талаптуу жумуш берүүчү катары жогорку стандарттарга жооп берүүгө умтулат.

Персоналга мамиле:

- Университеттин окутуучулары менен кызматкерлери анын ийгилигин аныктоочу стратегиялык ресурс катарында каралат. Муну менен, жетекчилик ар бир адамдын өз максаттары, муктаждыктары жана жеке өзгөчөлүктөрү бар экендигин эске алат.

Жаш адистерге колдоо көрсөтүү

Университетке келген жаш окутуучулар жана кызматкерлер коллективде ийгиликтүү ишке орношуу үчүн ар тараптуу колдоо алышат. Аларга кесиптик өсүү, жеке өнүгүү жана карьералык өсүү мүмкүнчүлүктөрү берилет. Университет жаштардын потенциалын ишке ашыруу үчүн перспективаларды берүү менен аларды университетте өз ордун бекемдөөгө көмөктөшөт.

Университеттин ардагерлерин урматтоо.

- Университеттин ардагер-кызматкерлери баалуу тажрыйба жана билим алып жүрүүчүлөр катарында каралат. Алар насаатчылык процессине активдүү катышып, билимин жана кесиптик жөндөмдөрүн адистердин жаш муундарына өткөрүп беришет. Алардын университетке кошкон салымы жогору бааланат жана кубатталат.

Ошентип, университеттин кадр саясаты кесипкөй жана ынтымактуу жамаатты түзүүгө, иштөө үчүн ыңгайлуу шарттарды түзүүгө, кызматкерлерди мотивациялоого жана насаатчылык институтун өнүктүрүүгө багытталган, бул акыры университеттин алдыңкы билим берүү мекемеси катары позициясын бекемдөөгө жардам берет.

3. Кадр саясатынын принциптери

- Ачык – тандоонун, аттестациялоонун жана карьералык өсүүнүн так критерийлери.
- Мыйзамдарды сактоо – КР Эмгек кодексине толук ылайык келүү.
- Мотивациялоо жана стимулдаштыруу – кесиптик өсүшкө кызыктыруу жана колдоо.
- Кесиптик өсүш – кызматкерлерди туруктуу окутуу жана квалификациясын жогорулатуу.
- Социалдык жоопкерчилик – жагымдуу эмгек шарттарын түзүү.

4. Жусуп Баласагын атындагы Кыргыз улуттук университетинин корпоративдик баалуулуктары

КУУнун кадр саясаты университеттин иштөө принциптерин аныктаган, жагымдуу билим берүү чөйрөсүн түзгөн жана илимий потенциалды өнүктүрүүгө өбөлгө түзгөн негизги корпоративдик баалуулуктарга негизделген. Бул баалуулуктар Университеттин кызматкерлери, окутуучулары, студенттери жана өнөктөштөрүнүн ортосундагы өз ара аракеттенүүсүнүн негизин түзөт.

Академиялык чынчылдык жана кесиптүүлүк

КУУ билим берүү процессинде, илимий ишмердүүлүктө жана кадр саясатында ак ниеттүүлүктү жана объективдүүлүктү камсыз кылуу менен академиялык этиканын жогорку стандарттарын сактайт. Университеттин ар бир кызматкери жана окутуучусу өз ишинин сапаты, кесиптик өнүгүүсү жана академиялык ак ниеттүүлүк нормаларынын сакталышы үчүн жооп берет.

Инновациялар жана өнүгүүгө умтулуу

Университет билим берүүнүн сапатын жогорулатууга өбөлгө түзгөн жаңы билим берүү технологияларын, илимий иштелмелерди жана методикаларды киргизүүнү колдойт. КУУ изилдөөлөр жана интеллектуалдык өсүү үчүн шарттарды түзүп, инновациялар борбору болууга умтулат.

Ачык - айкын кызматташуу

Университет өз ишмердүүлүгүн ачыктык, ишеним жана өз ара урматтоо принциптерине негиздейт. КУУ билим берүү жана илимий байланыштарды өнүктүрүү менен мамлекеттик түзүмдөр, бизнес, эл аралык уюмдар жана академиялык өнөктөштөр менен активдүү өз ара аракеттенет.

Жоопкерчилик жана тартип

Университеттин ар бир кызматкери ийгиликтүү билим берүү мейкиндигин калыптандырууда өзүнүн ролун билет. Эмгекке жоопкерчиликтүү мамиле кылуу, эмгек жана академиялык тартипти сактоо, жогорку аткаруучулук маданият – КУУнун кадр саясатынын ажырагыс бөлүгү.

Корпоративдик тилектештик жана командалык иш

КУУ өз ара жардамдашуу, колдоо жана командалык өз ара аракеттенүү атмосферасын түзөт. Университеттин жамааты – бул жалпы максаттарга бириккен, билим берүү процессин өркүндөтүүгө жана университеттин өнүгүшүнө умтулган пикирлеш адамдардын жамааты.

Социалдык жоопкерчилик жана патриотизм

КУУ кызматкерлерди жана студенттерди Кыргызстандын улуттук каада-салттарын, маданиятын жана тарыхын урматтоого тарбиялайт. Университет жарандык коомдун өнүгүшүнө көмөктөшөт, өлкөдөгү социалдык-экономикалык абалды жакшыртууга жана калктын билим деңгээлин жогорулатууга багытталган демилгелерди колдойт.

Студенттерге багытталуу

Университеттин башкы баалуулугу – бул анын студенттери. КУУ коомдун өнүгүшүнө салым кошууга жөндөмдүү адистердин жаңы муунун тарбиялоо менен жаштардын билим алуусу, кесиптик жана жеке өсүшү үчүн ыңгайлуу шарттарды түзүүгө умтулат.

Насаатчылык жана иш улантуучулук

КУУ насаатчылык жана кесиптик өсүү салтын калыптандырып, окутуучулардын улуу муундарынын жаш адистерге тажрыйба өткөрүп берүүсүнө өзгөчө көңүл бурат. Университет өзүнүн ардагерлерин баалайт, алардын илимге жана билим берүүгө кошкон салымын тааныйт жана аларды жаш кадрлар менен иштөөгө активдүү тартат.

5. Кард ресурстарынын азыркы кездеги абалы

Азыркы учурда университетте кызматкерлердин төмөнкү сандагы категориялары белгиленген:

- профессордук-окутуучулук курам – 2239;
- административдик-башкаруу персоналы – 205;

- окуу-көмөкчү персонал – 272;
- чарбалык- тейлөө персоналы – 390.

Баары: 3106

Кадр саясаты университеттин кызматкерлеринин бардык категориялары үчүн жалпы принциптерди, ченемдерди жана эрежелерди аныктайт.

ОПКнын 2024-2025-окуу жылына түзүлгөн сапаттык курамы:

Окуу жылы	ОПК саны	Окумуштуулук даражасы, наамы				%
		Доктор	Кандидат	Профессор	Доцент	
2024-2025-окуу жылы	2223	160	564	97	377	32,56 %

6. Университеттин кызматтарынын ишин уюштуруу

6.1. Окутуучу - профессорлук курамдын иши

- окутуунун натыйжалуу методдорун иштеп чыгып жайылтуу.
- Аттестациядан жана квалификациясын жогорулатуудан үзгүлтүксүз өтүп туруу;
- Аралыктан окутуу жана күндүзгү окуу формаларын эске алуу менен иштөөнүн ийкемдүү формалары;
- Академиялык этиканы сактоо жана илимий изилдөөлөргө катышуу;
- Эмгек кодексине ылайык иш убактысын так ченемдөө.

6.2. Техникалык кызматтардын жумушу

- Университеттин инфраструктурасынын үзгүлтүксүз иштөөсүн камсыз кылуу;
- Техникалык жабдууларды профилактикалык тейлөө жана модернизациялоо пландарын иштеп чыгуу;
- Эмгекти коргоо жана коопсуздук стандарттарын сактоону көзөмөлдөө;
- Кызматкерлер менен студенттердин ыңгайлуу иштеши жана окушу үчүн шарт түзүү.

6.3. Бухгалтериянын иши

- Бухгалтердик эсептин Эмгек кодексинин талаптарына толук шайкештиги.
- Эмгек акынын, салыктардын жана социалдык төлөмдөрдүн чегерилишин көзөмөлдөө.
- Бюджеттик процесстерди оптималдаштыруу жана финансылык агымдарды башкаруу.
- Финансылык отчеттуулуктун ачыктыгын жогорулатуу.

6.4. Кадр кызматынын иши

- кадрлардын эсебин Мыйзамдарга ылайык жүргүзүү.

- Эмгек келишимдеринин, кабыл алуулардын, жумуштан бошотуулардын жана өргүүлөрдүн таризделишин көзөмөлдөө.
- Жаңы жалдоо программаларын иштеп чыгуу.
- Эмгек тартибине мониторинг жүргүзүү жана кесиптик бирлик менен өз ара аркеттешүү.

7. Социалдык коргоо жана эмгек шарттары

- Медициналык камсыздандырууну жана кошумча социалдык кепилдиктерди камсыз кылуу.
- Жумуштагы жогорку жетишкендиктер үчүн ийкемдүү сыйлык системасы.
- Корпоративдик маданиятты өнүктүрүү жана кызматкерлердин демилгелерин колдоо.
- Бирдей эмгек шарттарын жана карьералык өсүштү камсыз кылуу.

8. Жусуп Баласагын атындагы Кыргыз улуттук университетинин кадр саясатындагы жоопкерчилик деңгээлдери

КУУда персоналды башкаруу системасынын натыйжалуу иштеши үчүн кадрдык процесстин бардык катышуучуларынын жоопкерчилик деңгээлин так чектөө зарыл. Бул университетти башкаруунун бардык деңгээлдеринде иштин ачыктыгын, ырааттуулугун жана кадр саясатынын стратегиясын ишке ашырууну камсыз кылат.

1. Жогорку деңгээл – стратегиялык башкаруу

Университеттин ректору жана жетекчилиги

Жоопкерчиликти:

- Университеттин кадр саясатын жана стратегиялык өнүгүү багыттарын бекитүү.
- Кадрларды камсыздоо, каржылоо жана персоналды өнүктүрүү боюнча негизги чечимдерди кабыл алуу.
- Кадр саясатынын стратегиялык максаттарга жана мамлекеттик билим берүү стандарттарына ылайык келишин көзөмөлдөө.
- Кадрдык ишмердүүлүктү жөнгө салуучу локалдуу ченемдик актыларды бекитүү.

Корпоративдик маданиятты өнүктүрүү жана кызматкерлерди социалдык жактан коргоону камсыз кылуу.

КУУнун Окумуштуулар кеңеши

Жоопкерчилиги:

- Кадр саясаты боюнча концептуалдык документтерди иштеп чыгуу жана бекитүү.
- Окутуучу-профессорлук курамдын квалификациясына талаптарды түзүү.
- Университеттин илимий жана билим берүү ишмердүүлүгүнүн кадрдык күчөтүүнү талап кылган багыттарын аныктоо.

- Кесиптик өнүгүү маселелерин, окутуучулардын окумуштуулук даражаларын жана наамдарын карап чыгуу.

2. Административдик деңгээл – кадрдык башкаруу

Кадрлар бөлүмү

Жоопкерчилиги:

- Кадр саясатын университеттин белгиленген ченемдерине жана стратегиясына ылайык ишке ашыруу.
- Кадрдык иш кагаздарын жана эмгек мамилелерин Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык жүргүзүү.
- Кызматкерлерди тандоо, ишке киргизүү жана бошотууну көзөмөлдөө.
- Кызматкерлерди аттестациялоону, квалификациясын жогорулатууну жана кесиптик өнүктүрүүнү уюштуруу.
- Кызматкерлерди шыктандыруу жана сыйлоо системасын иштеп чыгуу.
- * Эмгек тартибин жана этикалык ченемдерди сактоону камсыз кылуу.

Институттардын директорлору /факультеттердин декандары жана кафедра башчылары/билим берүү программаларынын жетекчилери

Жоопкерчиликтери:

- Билим берүү муктаждыктарына ылайык окутуучу кадрларды пландаштыруу жана камсыз кылуу.
- Кызматкерлердин кызматтык милдеттеринин аткарылышын көзөмөлдөө.
- Факультеттин/кафедранын кадрдык потенциалын өнүктүрүү, жаш окутуучуларга насаатчылык кылуу.
- Кызматкерлердин илимий изилдөө жана билим берүү ишмердүүлүгүнө катышуусуна түрткү берүү.
- Окутуучулар жана административдик персоналдын ишине ички баалоо жүргүзүү.

3. Операциялык деңгээл – түздөн-түз аткаруу

Университеттин окутуучулук курамы жана кызматкерлери

Жоопкерчиликтери:

- Университеттин талаптарына ылайык кызматтык милдеттерин сапаттуу аткаруу.
- Квалификацияны жогорулатуу, илимий изилдөөлөргө жана билим берүү инновацияларына катышуу.
- Академиялык чынчылдыкты, КУУнун ички тартибин жана корпоративдик баалуулуктарын сактоо.
- Университеттин билим берүү процессин жана илимий долбоорлорун өнүктүрүүгө катышуу.
- Насаатчылыкты колдоо жана жаш адистерге тажрыйба өткөрүп берүү.

Жаш окутуучулар жана кызматкерлер

Жоопкерчиликтери:

- Университеттеги кесиптик ишмердүүлүккө адаптациялануу.
- Университеттин билим берүү, илимий жана коомдук турмушуна активдүү катышуу.

- Кесиптик өсүүгө жана өзүн-өзү өнүктүрүүгө умтулуу.
- Тажрыйбалуу кесиптештерден насаатчылыкты кабыл алуу.

Көмөкчү деңгээл – көзөмөл жана колдоо

Этика жана кадр маселелери боюнча Комиссия

Жоопкерчиликтери:

- Кесиптик этиканын жана академиялык ак ниеттүүлүктүн ченемдеринин сакталышын көзөмөлдөө.
- Кадр маселелерине байланыштуу конфликттик кырдаалдарды кароо.
- Кызматкерлердин эмгек шарттарына жана кадр саясатына канааттануусун көзөмөлдөө.
- Кадр саясатын жакшыртуу боюнча сунуштарды иштеп чыгуу.

Кесиптик бирлик жана социалдык кызматтар

Жоопкерчиликтери:

- ЖОЖдун кызматкерлеринин укуктарын жана кызыкчылыктарын коргоо.
- Социалдык демилгелерди колдоо, эмгек шарттарын жана кесиптик чөйрөнү жакшыртуу.
- Эмгек талаш-тартыштарын жана социалдык колдоо маселелерин чечүүгө жардам берүү.
- Татыктуу иш шарттарын камсыз кылуу үчүн университеттин жетекчилиги менен иштешүү.

9. Жусуп Баласагын атындагы Кыргыз улуттук университетинин кызматкерлеринин укуктары жана милдеттери

Университеттин кызматкерлеринин укуктары жана милдеттери Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдары, КУУнун ички ченемдик укуктук актылары, ошондой эле корпоративдик маданияттын жана академиялык этиканын принциптери менен аныкталат.

Кызматкерлердин укуктары

КУУнун кызматкерлери төмөнкүлөргө укуктуу:

1. Эмгек укуктары

Мыйзамдарга ылайык эмгек келишимин түзүү.

Эмгекти коргоо жана коопсуздук эрежелерине ылайык келген татыктуу эмгек шарттары.

Аткарылган жумуш үчүн адилеттүү жана өз убагында сыйлык.

Жумуш милдеттерин аткаруу үчүн керектүү ресурстар менен жабдылган жумуш орду.

2. Кесиптик укуктары

Окутууда жана илимий изилдөөдө академиялык эркиндик.

Квалификацияны жогорулатуу, тренингдерге, семинарларга жана стажировкаларга катышуу мүмкүнчүлүгү.

Илимий эмгектерди басып чыгаруу, гранттарга жана илимий долбоорлорго катышуу укугу.

Интеллектуалдык менчикти жана автордук укукту коргоо.

3. Социалдык укуктар

Өргүүлөр (жыл сайын берилүүчү, окуу, ден соолугуна байланыштуу, бала багуу боюнча ж.б.).

Социалдык жана медициналык камсыздандыруу (эгерде мызамдарда жана ички актыларда каралса).

Билим берүү чөйрөсүнүн кызматкерлерине каралган жеңилдиктерге укук.

Университеттин социалдык корпоративдик программаларына катышуу укугу.

4. Административдик укуктар

Кесиптик бирликтер, окумуштуулар кеңеши жана башка коллегиялык органдар аркылуу университетти башкарууга катышуу.

Администрациянын алардын кесиптик ишмердигине тиешелүү чечимдери менен таанышуу.

Укуктары бузулган учурда университеттин компетенттүү органдарына кайрылуу.

Билим берүү процессин жана илимий ишмердүүлүктү жакшыртуу боюнча демилгелерди сунуштоо мүмкүнчүлүгү.

КЫЗМАТКЕРЛЕРДИН МИЛДЕТТЕРИ

КУУнун кызматкерлери төмөнкүлөргө милдеттүү:

1. Жалпы эмгек милдеттери

2. Эмгек келишимине ылайык өзүнүн кызматтык милдеттерин ак ниеттүүлүк менен аткаруу.

Университеттин эмгек тартибин жана ички тартибин сактоо.

Университеттин мүлкүнө аяр мамиле жасоо жана ресурстарды сарамжалдуу пайдалануу.

Эмгекти коргоо, өрт коопсуздугу жана санитардык нормаларды сактоо.

2. Кесиптик милдеттер

Билим берүү стандарттарына ылайык окуу сабактарын сапаттуу өткөрүүнү камсыз кылуу.

Өзүнүн кесиптик деңгээлин дайыма жогорулатуу, окутуунун жаңы методикаларын өздөштүрүү.

Илимий-изилдөө иштерине жана эл аралык билим берүү долбоорлоруна катышуу.

Академиялык чынчылдыкты сактоо жана студенттер арасында плагиат учурларынын алдын алуу.

3. Этикалык жана корпоративдик милдеттер

Педагогикалык этиканын ченемдерин сактоо, студенттерге жана кесиптештерге сый мамиле кылуу.

Студенттердин жоопкерчилигин, жүрүм-турум маданиятын жана билимге умтулуусун калыптандыруу.

Корпоративдик маданиятты, насаатчылыкты жана улантуучулукту өнүктүрүүгө көмөктөшүү.

Университеттин коомдук турмушуна катышуу, анын кадыр-баркын сактоо.

4. Административдик жана уюштуруучулук милдеттер

Белгиленген талаптарга ылайык документтерди жүргүзүү (журналдар, отчеттор, окуу пландары ж.б.).

Иштин жүрүшү жөнүндө отчетторду өз убагында тапшыруу.

Кызматтык тапшырмаларды аткаруу мөөнөттөрүн сактоого.

Университеттин билим берүү программаларынын/кафедраларынын, институттун/факультеттин жана башка башкаруу органдарынын жыйындарына катышуу.

10. Жусуп Баласагын атындагы Кыргыз улуттук университетинин кызматкерлерине жана окутуучу- профессорлук курамына төмөдөгүлөргө тыюу салынат

Университеттин кызматкерлери жана окутуучу-профессордук курамы (ОПК) эмгек тартибинин, академиялык этиканын жана ички тартиптин ченемдерин сактоого милдеттүү. Белгиленген эрежелерди бузуу жумуштан бошотууга чейинки тартиптик жазаларга алып келиши мүмкүн.

1. Эмгек тартибин бузуулар

Кечигип калуу жана жумушка келбей калуу – жүйөлүү себепсиз жумуш ордунда жок болуу.

Кызматтык милдеттерди аткарбоо же талаптагыдай аткарбоо – жумушка шалаакылык менен мамиле кылуу, окуу планын аткарбоо, сабакка даярдыктын жоктугу.

Өз милдеттерин макулдашуусуз үчүнчү жактарга өткөрүп берүү.

Жетекчиликтин буйруктарын жүйөлүү себептерсиз аткаруудан баш тартуу.

Кызмат абалынан кыянаттык менен пайдалануу, кызмат абалын жеке максаттарда пайдалануу.

2. Академиялык этиканы бузуу

Илимий маалыматтарды бурмалоо жана плагиат – бирөөнүн эмгектерин өз аты менен жарыялоо, изилдөөлөрдүн жыйынтыктарын бурмалоо.

Коррупция жана паракорчулук – студенттерден же кесиптештеринен мыйзамсыз компенсацияны талап кылуу же кабыл алуу.

Студенттерди окутуучу тарабынан жазылган окуу материалдарын милдеттүү түрдө сатып алууга мажбурлоо.

Бир жактуулуктун жана дискриминациянын көрүнүшү студенттерди объективдүү билимге эмес, жеке каалоосуна жараша баалоо.

Купуя маалыматты ачыкка чыгаруу – студенттердин жана кызматкерлердин жеке маалыматтарын башкаларга уруксатсыз берүү.

3. Туура эмес жүрүм-турум жана моралдык-этикалык нормаларды бузуу

Студенттерге, кесиптештерге жана администрацияга орой, сыйлабаган мамиле жасоо.

Кызматкерлерге же студенттерге карата уят сөздөрдү, кемсинтүүлөрдү жана коркутууларды колдонуу.

Жынысына, жашына, улутуна, диний ишенимдерине же башка факторлорго жараша басмырлоонун көрүнүшү.

Конфликттик кырдаалдарды түзүү жана агрессивдүү жүрүм-турумга үндөө.

Окутуучулар менен студенттердин ортосундагы этикага жатпаган мамилелер, анын ичинде жеке же каржылык көз карандылык.

4. Университеттин ресурстарын кыянаттык менен пайдалануу

Университеттин мүлкүн максатсыз пайдалануу – жабдууларды бузуу, кызматтык жайларды уруксатсыз пайдалануу.

Жумуш убактысын жеке максаттарда пайдалануу - тез-тез тыныгуулар, жумуш убактысында сырткы иштер менен алектенүү.

Кызматтык маалыматтарга уруксатсыз жетүү жана аны үчүнчү жактарга берүү.

Университетти уруксатсыз жеке ишкердик иш-аракеттери үчүн аянтча катары колдонуу.

5. Коопсуздук жана укуктук тартип ченемдерин сактабоо

Университеттин аймагында алкогольдук, наркотикалык же ууланган мас абалында болуу.

Окуу жана административдик жайларда тамеки тартуу жана алкогольдук ичимдиктерди ичүү. Тыюу салынган заттарды таратуу же сактоо.

Ден соолукка жана өмүргө коркунуч туудурган эмгекти коргоо жана коопсуздук техникасынын эрежелерин бузуу.

11. Жусуп Баласагын атындагы Кыргыз улуттук университетинин кадр саясатын өнүктүрүүнүн негизги багыттары

КУУнун кадр саясатын өнүктүрүү кадрларды башкаруунун натыйжалуулугун жогорулатууга, ыңгайлуу эмгек шарттарын түзүүгө, кызматкерлердин квалификациясын жогорулатууга жана университеттин туруктуу өсүшүн камсыз кылууга багытталган. Негизги стратегиялык багыттарга төмөнкүлөр кирет:

1. Кадрдык курамды оптималдаштыруу жана окутуучулук курамдын сапатын жогорулатуу

- Билим берүү процессинин талаптарына жооп берген жогорку квалификациялуу адистерди тартуу.
- Кадрларды тандоодо жана дайындоодо ачык-айкындуулукту жана объективдүүлүктү камсыз кылуу.

- Кадрдык курамды пландуу жаңылоо, тажрыйбалуу кызматкерлер менен жаш адистердин тең салмактуу айкалышы.
- Келечектеги жетекчилерди жана негизги адистерди даярдоо үчүн кадрлар резервинин тутумун киргизүү.

2. Кесиптик өсүү жана квалификацияны жогорулатуу системасын өнүктүрүү

- Окутуучулар жана кызматкерлер үчүн үзгүлтүксүз курстарды, тренингдерди, стажировкаларды жана алмашуу программаларын уюштуруу.
- Илимий ишмердүүлүктү, басылмаларды жана эл аралык конференцияларга катышууну колдоо.
- Окутуунун алдыңкы технологияларын, санариптик куралдарын жана инновациялык методдорун өздөштүрүүгө түрткү берүү.

3. Мотивациянын жана стимулдаштыруунун эффективдүү системасын түзүү

- Окутуудагы, илимий ишмердүүлүктөгү жана башкаруудагы жетишкендиктер үчүн материалдык жана материалдык эмес сыйлоо механизмдерин иштеп чыгуу.
- Квалификацияга, иштин жыйынтыгына жана университеттин өнүгүүсүнө кошкон салымына жараша эмгек акынын деңгээлин жогорулатуу.
- Окутуучуларга жана илимий кызматкерлерге Грант, сыйлык жана сыйлоо системасын киргизүү.

4. Корпоративдик маданиятты жана ички байланышты өнүктүрүү

• Университеттин жамаатынын өз ара урматтоого, академиялык чынчылдыкка жана командалык иштөөгө негизделген баалуулуктарын калыптандыруу.

• Окутуучу-профессорлук курамдын арасында насаатчылык жана муундардын үзгүлтүксүздүгүн өнүктүрүү.

• Кызматкерлерди негизги чечимдер, өзгөрүүлөр жана кесиптик өнүгүү мүмкүнчүлүктөрү жөнүндө маалымдоо үчүн ачык-айкын ички байланыш каналдарын ишке ашыруу.

5. Уюштуруу структурасынын жана эмгек тартибинин натыйжалуулугун жогорулатуу

- Ички регламенттерди жана нормативдик документтерди мыйзамдардын талаптарына жана университеттин өнүгүү стратегиясына ылайык өркүндөтүү.
- Кадрдык кызматтардын ишинин натыйжалуулугун жогорулатуу үчүн заманбап HR-технологияларды киргизүү.
- Эмгек тартибинин, регламенттердин жана этикалык нормалардын сакталышына көзөмөлдү күчөтүү.

6. Жагымдуу эмгек шарттарын түзүү жана кызматкерлерди социалдык жактан колдоо

- Иштин ыңгайлуу шарттарын камсыз кылуу, университеттин инфраструктурасын өнүктүрүү (жумуш орундарын модернизациялоо, процесстерди санариптештирүү).
- * Окутуучулар жана кызматкерлер үчүн социалдык демилгелерди колдоо (медициналык камсыздандыруу, ден-соолукту чыңдоо программалары, турак жай маселелерин чечүүгө жардам берүү).
- Жумуш жана жеке турмуш ортосундагы баланс боюнча демилгелерди колдоо.

7. Жаш кадрларды өнүктүрүү жана таланттуу адистерди колдоо

- Жаш окутуучулардын жана кызматкерлердин адаптацияланышы үчүн жагымдуу шарттарды түзүү.
- Насаатчылык программаларын өнүктүрүү, билим берүү процессинде муундардын өз ара аракеттенүүсү.
- Жаштарды илимий изилдөөлөргө жана эл аралык долбоорлорго катышууга үндөө.

8. Персоналды башкарууга санариптик технологияларды киргизүү

- HR-кызматтардын ишинин натыйжалуулугун жогорулатуу үчүн кадрдык процесстерди автоматташтыруу.
- Кадрларды окутуу жана кесиптик жактан өнүктүрүү үчүн санариптик платформаларды киргизүү.
- Административдик процесстерди оптималдаштыруу үчүн электрондук документ жүгүртүүнү өнүктүрүү.

Корутунду

Жусуп Баласагын атындагы Кыргыз улуттук университетинин кадр саясаты Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин талаптарына жана эл аралык стандарттарга жооп берген персоналды башкаруунун заманбап, ийкемдүү жана натыйжалуу системасын түзүүгө багытталган. Ал кадрлар менен иштөөнүн бардык негизги аспектилерин камтыйт: тандоо, окутуу, мотивация, кесиптик өнүгүү, социалдык коргоо, корпоративдик маданиятты калыптандыруу жана эмгек тартибин сактоо.

Кадр саясатынын негизги максаты – университеттин билим берүү процессин, илимий изилдөөлөрүн жана коомдук турмушун өнүктүрүүгө салым кошууга даяр жогорку квалификациялуу адистерди тартуу, өнүктүрүү жана кармап калуу.

КУУ эмгектин жагымдуу шарттарын түзүүгө, карьералык өсүүнүн ачык-айкын механизмдерин камсыз кылууга, академиялык ак ниеттүүлүккө жана эмгек тартибине көзөмөлдү күчөтүүгө умтулат. Насаатчылык, муундардын үзгүлтүксүздүгү жана жаш адистердин колдоосу маанилүү орунду ээлейт.

Кадрдык башкарууга санариптик технологияларды киргизүү, мотивация системасын өнүктүрүү жана ички коммуникацияны өркүндөтүү кызматкерлердин ишинин натыйжалуулугун жогорулатууга жана өлкөнүн алдыңкы билим берүү мекемеси катары КУУнун позициясын бекемдөөгө жардам берет.

Процесстерди автоматташтыруу жана оптималдаштыруу аркылуу университеттин кадрлар бөлүмүнүн ишин жакшыртуу үчүн төмөнкү кадамдарды сунуштоого болот:

Талапкерлерди тандоо процессин автоматташтыруу: Жумушка орноштуруу жана арыздарды кабыл алуу платформасын ишке ашыруу. Система талапкерлердин резюмелерин автоматтык түрдө талдап, аларды бош орундардын талаптарына ылайык келтирип, тандоо процессин тездетет.

Кызматкерлердин алмашуусун талдоо: Кызматкерлердин алмашуусун көзөмөлдөө жана жумуштан бошотуунун себептерин аныктоо үчүн аналитикалык куралдарды киргизүү, бул кызматкерлерди кармап калууну жакшыртуу боюнча чараларды көрүүгө жардам берет.

Кадрлар резервин түзүү керек – тандоодон жана окутуудан өткөн адистердин маалымат базасы, керек болсо университеттин бош кызмат ордун тез арада ээлей алат. Бул бизнес-процесс туруктуулуктук жана үзгүлтүксүздүктү камсыз кылат, карьералык өсүшкө жана кадрдык өнүктүрүүгө түрткү берет.

Кадрлар башкармалыгынын башчысы



А.Жайнакова