

1. Жалпы жобо

Жобо №б8-МГОТКсинин кадр саясатыннын принциптерин жана негизги багыттарын аныктайт.( № 68МГОТК текст боюнча мындан ары -Билим беруу мекемеси кыскартылган ББМ).

* 1. Кадр- саясатынын негизги максаты Билим Беруу Мекемесин кадрга болгон талабын канааттандырууга, ез убагында сандык жана сапаттык эмгек ресурсу менен камсыз кылууга багытталган башкаруу стратегиясындагы бир бутундук. Кызматтагыларды башкаруу ийкемдуу, вариативдуу жана кесиптик дендээлин енуктурууге процессинин учурунда жургузулет.
	2. Билим Беруу Мекемесин багыты билим тарбия берууну енуктуруу, мугалимдердин кесиптик дек)гээлин системалуу жогорулатуу,заманбап технологияларды колдонуу жана коллективде алдьщкы тажрыйбаларды жайылтуу.
	3. №68 МГОТКсинин негизги багыты чыгармачыл, эксперименталдык, инновациялык долбоорлорго кесиптик конкурстарга активдуу,катышуу менен демилгечил ишмердиктерин керсеткен мугалимдерди негизги ресурс катары, енуктуруу кесиптик денгээлин жогорулатуу жана мумкунчулуктерун пайдалануу.
	4. № 68 МГОТКсиндеги кадр саясаты Кыргыз республикасынын мыйзамдарынын алкагында болуп кадр саясатын жургузуунун негизин тузет.
* Кыргыз Республикасынын Билим Беруу женундегу мыйзамы
* Кыргыз Республикасынын Эмгек Кодекси
* Гимназия Окуу Тарбия Комплекси боюнча убактылуу жобо
* №68 МГОТКсинин Уставы
* №68МГОТКсинин буйруктары
* аталганЖобо
1. Кадр саясатынын негизги милдеттери
2. №68 МГОТКсинин кадр саясатынын негизги милдеттери болуп саналат:
* №68МГОТКсинин кадрлар курамын оптималдаштыруу жана турукташтыруу;
* №68МГОТКсинин мугалимдер жана башка кызматчылары учун эмгегин мотивдештируунун натыйжалуу системасын тузуу;
* №68-МГОТКсинде эмгек тартибин бекемдееге, кызматтык милдеттерин, аткаруучулук жоопкерчиликтерин жогорулатууга карата уюштуруучулук тартипти тузуу;
* №68-МГОТКсинде мугалимдердин жана администрациянын кесиптик билимин жогрулатуу системасын оптималдаштыруу;
* №68-МГОТКсинде мугалимдердин ишкердик маданиятын жогорулатуу;
1. Кадрлар менен иштеедегу стратегиялык максаттары
* №68МГОТКсинин стратегиялык максаттарын ишке ашырууга мугалимдеринин жана кызматчыларынын сандык жана сапаттык жактан жооп беришине жетишуу жана денгээлин кармап туруу;
* Адистерди кабыл алууда жана даярдоодо удаалаштык салтын сактоо;
* Кызматчылардын жана педагогдордун алдыдагы максаттарды аткарууга карай жогорку денгээлдеги мотивацияны камсыз кылуу;
* Кызматчылардын жана педагогдордун канааттануусунун жогорку денгээлин камсыздоого жетишуу;
* 0зу эмгектенген мектепти енуктурууге салымын кошуусуна жетишуу;
* Мугалимдердин окуу процессине байланышкан чыгашаларын бюджеттик эмес каржылоо аркылуу колдоо;
1. Кызматка кабыл алуу жана кадрларды жайгаштыруу саясатынын принциптери
2. педагогикалык кадрларды жумушка алуу жана жайгаштыруудагы саясатындагы негизги принциптер:

Кызматка жогорку педагогикалык же атайын орто педагогикалык билими бар адамдар кабыл алынат;

Кызматка туруктуу иштей тургандарды алынат;

Жаш адистер жана педагогикалык стажысы бардоттолбогон жарандар кабыл алынат,

1. кызматчылар мектептин бюджетине жана финансылоого жараша кабыл алынат.

4.3 мугалимдер окуу планындагы жуктемдергв,класстын санына карата комплектовать этилет.

1. Жаш адистер менен атайын тузулген пландын негизинде иштер уюштурулат,планды тузуу жана аткаруу жоопкерчилиги методикалык жана окуу тарбия иштери боюнча директордун орун бсарларына милдеттендирилет.
2. Кадрларды тандоо мектептин окуу тарбия иштери боюнча директордун орун басарлары менен биридикте директор тарабынан жургузулет.
3. мектептин педагогу езунун уй булее мучелерун же досдуугандарын езу иштеген мектепке кызматка алууга басым жасай албайт.Бул маселе педагогикалык Кецешмеде каралуу менен чечим кабыл алынат.
4. Директор кызматка кабыл алгандыгы учун белек же башка баалуу буюмдарды алууга тыю салынат.
5. мектептин езунде алдыцкы иштерман мугалимдерден кадрлар резерви тузулет,мектептин администрациясынын 70% кем эмесин езунун кадрларынан резервинен дайындоого болот.
6. Кдрларды бир орундан экинчи орунга которууда кызматчынын кызыкчылыгы жана билим беруу мкемесинин кызыкчылыгы эске алынат.Мектептин администрациясына жеткиликтуу админис тративдик.стажы жана тажрыйбасы жок капдрды коюга тыю салынат.
7. кызматчыларга маалыматтык колдоо керсетуудегу кадр саясатындагы принциптери

5.1.билим беруу мекемесинин натыйжалуу жана сапаттуу ишмердиги учун анын кызматчыдарынын маалыматтык колдоо алып турушу зарыл.

* 1. маалыматтык колдоо (оперативдуу,анализделген, перспективдуу )ар турдуу формада уюштурулат: жумушчу чогулуштар

Тегерекстол методкенештин заседаниеси

Мектептин сайты

Мектептин локалдык туйуну

маалыматтык стенд

* 1. мугалимдердин аттестация дан етууде,квалификациялык категория алууда администрация жардам берет.
1. Кадр саясатын жургузуу принциптеринде аларды кесиптик дендээлин жогорулатуу жана окутуу
2. №68 МГОТКсинин мугалимдерине такай системалуу турде шарт тузулет:
* билим беруу процесси журуп жаткан мезгилде же андан сырткары билим децгээлин жогорулатууга;
* каникул мезгилинде курстук окуулардан етууге;
* ез билимин жогорулатууга;
* магистратурадан окууга
1. №68 МГОТКсинде окуу жылы сайын мугалимдердин билимин жогорулатуу боюнча етунуч талаптары изилденип ишмердикти пландаштырууда бул жагдай эске алынат.
2. Мектептин езунде да системалуу турде мугалимдердин билимин жогорулатуу ишмердиктери атайын штаттык кызматка алынган адис тарабынан аткарылат.Мугалимдердин

кесиптик билимин жогорулатуунун мектепте колдонулган формалары:

консул ьтациялар,семинарлардренингдер,фестивалдардегерек стол,метод бирикмелердин заседаниелери,эксперименттик тажрыйбалык иштер,предметтик декадалар,методикалык конференциялар.

1. мектептин мугалимдери райондук,шаардык метод бирикмелердин иштерине активдуу катышуу менен кесиптик децгээлин жогорулатууга жардам алышат.
2. Администрация жана мектептин жетекчилигинин кесиптик децгээлин жогорулатуу негизги приоритеттуу болуп эсептелинет жана ал багытталат:
* башкаруунун ыкмаларын уйренууге (пландаштыруу,уюштуруу,мотивдештируу, кеземелдее,коммуникативдик аракеттер,чечимдерди кабыл алуу);
* программалык башкаруунун ,аткарылган иштин сапаты жана меенетуне коюлган катуу талаптын шартында иштееге;
* ишмердиктин командалык стилине;
* кесиптик децгээлин жогорулатуу;
1. Кадрларды стимулдаштыруу принциптери,мугалимдерди ар кандай конкурстарга тартуу процедуралары
2. № 68 МГОТКсинин администрациясы мектептин чыгармачыл,демилгелуу,езунун

ишмердигинде мектеп учун ийгиликтерди жараткан(олимпиаданын,ар турдуу конкурстардындаймаштардын женуучулеру,тесттердин,сре.здердин жыйынтыктары )мугалимдердин эмгегин баалоо сыйлыктар,премиялар,эмгек китепчесине жазуулар ж.б.

1. Алдыцкы иш тажрыйбаларын райондо,шаарда,республикада жайылтууга шарттузулет.
2. Мектептин администрациясы мугалимдери кесиптик конкурстарга катышууда колдоо жана жардам берет.
3. Кадрлар саясатындагы корпоративдик маданият принциптери

8.1.№68МГОТКсининин корпоративдик маданияты темендегу принциптерге таянат

* кесиптик децгээлин естурууге тез ийгиликке умтулуу;
* эмгектик жогорку активдуулук,чыгармачылык атмосфера;
* аткаруучуллуктартип;
* этиканын сакталышы,кесиптештерине карата сый мамиле;
* билим беруу мекемесинин традициясын сыйлоо жана жетишкендиктерине сыймыктануу;
* ветерандарга -улууларга сый,жаш адистреге позитивдуу мамиле;
1. №68МГОТКсинин кадр саясатынын натыйжалуулугун баалоо

Кадрлардын ишмердигин баалоо администрация тарабынан темендегу багыттар боюнча мониторинг жургузуу менен бааланат:

мугалимдин ез билимин жогорулатуусу;
райондук шаардык конкурстарга катышуусу
жекече ийгиликтери,билим беруунун сапаты;
мугалимдин кабинети,сабактардб1Н иштелмелери;
жарык керген эмгектери, статьялары;

Билим беруу мекемесинин ишмердиги боюнча жалпы

канааттануусу;