



T.C. ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI

Giriş

Ondokuz Mayıs Üniversitesi (OMÜ) misyonu ve vizyonu doğrultusunda görevlerin etkin ve verimli bir şekilde yerine getirebilmesini sağlayacak; insan kaynakları planlamaları kapsamında istihdam edilen personelin yetkinliklerine uygun birimlerde görevlendiren, hizmet içi eğitim planlamalarını yapan, kariyer gelişimini destekleyen, ücretlendirme ve performans yönetimini uygulayan, çalışanın memnuniyetine, sürekli iyileştirme felsefesine ve çeşitlilik yönetimine önem veren, işbirlikçi yaklaşım stratejileriyle toplumsal faydaya dönüşen sürdürülebilir hizmetleri ile kurumsal aidiyeti esas alan bir politika benimser.

Amaç

OMÜ İnsan Kaynakları Politikası; yeterlilik esaslı, adil, şeffaf, gelişim odaklı, her bir çalışanın değer yaratarak kurumun geleceğine katkı sağladığı, sürdürülebilir bir işgücü oluşturmayı amaçlar. Bu politika belgesi, atama ve yükseltme, görev ve sorumluluklarının belirlenmesi, eğitimi, ücretlendirilmesi, performans ölçme ve değerlendirilmesi için öngörülebilir ve sürdürülebilir insan kaynaklarına ilişkin usul ve esaslara ilişkin bir çerçeve sunar.

İlkeler

OMÜ insan kaynakları politikası; temel insan kaynakları ilkelerinin yanı sıra kurum tarafından belirlenen yönetime katılım ilkesi doğrultusunda gerçekleştirilir. OMÜ stratejik planı dâhilinde, çalışan memnuniyetini ve kurum aidiyetini sürdürülebilir insan kaynakları uygulamaları ile sağlar. Stratejik hedeflerini gerçekleştirebilmek için aşağıdaki ilkeleri benimser:

1. Eşitlik ilkesi: Çalışanlar arasında dil, ırk, cinsiyet, düşünce, inanç ve din ayrılığı gözetmeksizin işe alım ve işten uzaklaştırmaya kadar her faaliyette eşitlik gözetilmesi,
2. Yeterlilik ilkesi: Doğru işe doğru çalışanların seçilmesi,
3. Verimlilik ilkesi: Çalışanın fiziksel ve düşünsel gücünden en yüksek düzeyde yararlanma ve elde edilen verimli çalışma tablosunu sürekli kılma,
4. Güvence ilkesi: Çalışanın ağır kusurlu olmadıkça işten uzaklaştırılmaması ve haklarının korunması,
5. Açıklık ilkesi: Yöneticilerin kararlarında ve eylemlerinde özellikle çalışanları doğrudan veya dolaylı etkileyen konularda herkese açık olması,
6. İnsana saygı ilkesi: Çalışanların ekonomik, sosyal ve kültürel ihtiyaçlarının farkında olunması, çalışanlara insana yakışır bir biçimde çalışma koşulları sunulması,
7. Gizlilik ilkesi: Kişilerle ilgili bazı bilgilerin gizli kalması, üçüncü kişilerden korunması,
8. Yönetime katılma ilkesi: Sorun çözme, sürekli iyileşme ve gelişmede kurumdaki her çalışanın görüşünden yararlanılması,
9. (Ek fıkra: 02.01.2025-12) Destek hizmetleri ilkesi: Taciz ve ayrımcılık mağdurlarına psikolojik, tıbbi ve hukuki destek sağlanması,

İnsan Kaynakları Süreci

OMÜ insan kaynakları yönetimi sürecinin uygulanmasında üst mevzuat ile kurum yönetmelik ve yönergelerini dikkate alır; üniversite kalite yönetim sisteminde tanımlı olan; insan kaynakları süreci ile atanma, özlük işlemleri, görevlendirme, eğitim, planlama, maaş tahakkuk, disiplin, performans değerlendirme, görevde yükselme faaliyetlerini yürütür. Bu kapsamda;

- İnsan kaynakları süreci çerçevesinde orta ve uzun vadeli insan kaynakları planlamasını yapar, orta vadeli planlamalar için hizmet içi eğitim planlarını, uzun



T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI

vadeli planlamalarla ise iş analizi ve görevde yükselme süreçlerini yürütür,

- Personel istihdamında kurumsal ihtiyaçları gözetir ve yetkinliklerine uygun birimlerde görevlendirir, personel hareketliliğinde risk analizini yapar, personel istihdamında iş analizi sistemini kullanarak nakil ve açıktan atamalarda kurum ihtiyaçlarına yönelik seçimler yapar, görevlendirmelerde ihtiyaca yönelik karar alır ve risk analizi kapsamında personel ihtiyacına yönelik raporlar sunarak ilgili makamlardan personel isteklerinde bulunur,

- Personelin özlük haklarını ilgili mevzuat çerçevesinde yürütür ve izler,

- İş sağlığı ve güvenliği kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Meslek Hastalıkları Uygulama ve Araştırma Merkezi koordinatörlüğünde işyeri hekimi ile personelin periyodik olarak sağlık muayeneleri gerçekleştirilerek tüm personelin kendilerini güvende hissedeceği bir çalışma ortamı sağlar,

- Şeffaf, adil, katılımcı, eşitlikçi yaklaşım ile paydaş görüşlerini alarak ve eğitimler düzenleyerek personel arasında iletişimi güçlendirir, liyakatin gözetildiği kariyer gelişimini sağlamakla birlikte örgütsel bağlılığı artırır,

- Performansa dayalı yetkilendirme, takdir ve kişisel gelişim uygulamaları ile çalışanları destekler, değerlendirme sonuçlarına göre ihtiyaca yönelik hizmet içi eğitimler düzenler,

- **(Ek bent: 02.01.2025-12)** Akademik personel niteliğini ve liderlik özelliğini artırmaya yönelik eğitimleri düzenler, izler.

- Çalışanların motivasyonunu artırmak ve kurum kültürünün geliştirilmesine katkıda bulunmak amacıyla sosyal, kültürel ve sanatsal projelerin üretilmesini destekler ve bu kapsamda toplumsal katkıyı arttırmayı hedefler,

- Engelsiz bir üniversite ortamı oluşturur,

- Örgütsel öğrenmeyi geliştirmek ayrımcılık ve tacizle mücadele etmek, fırsat eşitliğini sağlamak amacıyla paydaşların geri bildirimlerini toplar, değerlendirir ve bu geribildirimler doğrultusunda politikalarını güncelleyerek sürekli iyileştirme çalışmalarını yürütür.

İlgili Dokümanlar

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu,

2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel

Kanunu 2547 sayılı Yükseköğretim

Kanunu,

4857 sayılı İş Kanunu,

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu,

Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin

Esaslar, OMÜ Personel Performans

Değerlendirme Yönergesi, OMÜ Hizmet İçi

Eğitim Yönergesi,

OMÜ Akademik Yükseltme ve Atamalarda Uygulanacak Esaslar Yönergesi,

Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde

Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği,

OMÜ İş Kanununa Tabi Personel Genelgesi,

OMÜ Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı Yönergesi,

OMÜ Tıp Fakültesi Öğretim Üyelerinin Özel Hastaneler ve Vakıf Yükseköğretim



T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI

Kurumları Hastanelerinde Çalıştırılmasına İlişkin Usul ve Esaslar,
OMÜ Akademik Personel Yurtiçi ve Yurtdışı Görevlendirme Yönergesi,
OMÜ Emeklilik Yaş Haddini Doldurmuş Öğretim Üyelerinin Sözleşmeli Olarak
Çalıştırılmasına İlişkin Usul ve Esaslar,
OMÜ İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Yönergesi,
OMÜ Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Yönergesi

Politikanın kabul edildiği Senato kararının;	
Tarihi	Sayısı
16.03.2023	2023/49
Politikada değişiklik yapılan Senato kararının;	
Tarihi	Sayısı
02.01.2025	2025/12