

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«КРЫМСКИЙ ИНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**



Утверждаю

Ректор ГБОУВО РК КИПУ

Ф.Я. Якубов Ф.Я. Якубов

«28» января 2015 г.

Протокол Ученого совета

№ 5 от «26» января 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о кадровой политике Государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования Республики
Крым «Крымский инженерно-педагогический университет»**

Симферополь, 2015 г.

1. Общие положения

- 1.1. Данное Положение о Кадровой политике регламентирует отношение Государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования Республики Крым «Крымского инженерно-педагогического университета» (далее – Университет) к принципам и направлениям формирования и функционирования системы управления персоналом, определяет основные цели, задачи и механизмы развития кадрового потенциала Университета на ближайший период.
- 1.2. Положение основано на Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Федеральных Законах «Об образовании в Российской Федерации», «О науке и научно-технической политике», постановлениях Правительства РФ, нормативных документах, приказах, распоряжениях, инструктивных письмах Минобрнауки РФ, Уставе Университета, иных локальных нормативных правовых актах.
- 1.3. Целью кадровой политики Университета является полная реализация его Миссии и стратегии путем мобилизации творческого и профессионального потенциала коллектива и создания условий для личностной самореализации и совершенствования профессионализма всех работников Университета.
- 1.4. Основные принципы управления развитием кадрового потенциала Университета:
 - 1.4.1. оптимизация структуры управления персоналом;
 - 1.4.2. дифференциация механизмов поддержки и мотивации, направленных на формирование оптимальных для стратегии Университета структуры и качества персонала;
 - 1.4.3. демократизм и гласность принимаемых кадровых решений.
- 1.5. Основные понятия, используемые в данном Положении, определяются следующим образом:
 - 1.5.1. *Кадровый потенциал Университета* – штатные работники, имеющие трудовые отношения с Университетом.
 - 1.5.2. *Кадровая политика* - деятельность администрации, руководителей структурных подразделений по планированию, отбору и созданию кадрового обеспечения университета, формированию кадрового резерва, обучению, оценке работы кадров, обеспечению

профессионального и должностного роста, ротации кадров и их социальной защите.

- 1.5.3. *Кадровый резерв* – группа перспективных лиц из числа работников для дальнейшего кадрового развития и кадрового обеспечения университета.
- 1.6. Общее руководство кадровой политикой в Университете осуществляет ректор и, в пределах своей компетенции, первый проректор.
- 1.7. Реализацию кадровой политики в Университете координирует Управление кадров. В его компетенцию входят такие вопросы, как анализ и планирование работы с персоналом, формирование эффективной системы кадрового резерва.
- 1.8. Подбор и мотивация кадров, управление их карьерой, оценка качеством их работы осуществляются руководителями структурных подразделений.
- 1.9. Планирование повышения квалификации научно-педагогических работников проводит учебно-методическим управлением Университета.

2. Основные направления и задачи кадровой политики Университета.

- 2.1. Основными направлениями кадровой политики Университета являются:
 - 2.1.1. Осуществление системной, целенаправленной работы по подготовке, подбору кадров.

Цель: обеспечение полного соблюдения нормативных требований «остепененности» на всех факультетах, а также создание условий для систематического повышения квалификации работников, совершенствование и стандартизация процедур, содержания конкурсного отбора и аттестации для усиления их стимулирующего влияния на повышение квалификационного уровня.

Механизмы: осуществляется постоянная поддержка работников, завершающих работу над кандидатскими и докторскими диссертациями, с учетом взаимодополняющих мер морального и материального стимулирования;

при замещении должностей доцентов и профессоров (впервые) должны учитываться перспективы и возможности претендентов получить ученое звание в установленные нормативные сроки.

Критерий качества кадрового состава научно-педагогических работников лежит в основе оценки работы руководителей соответствующих структурных подразделений (деканов и заведующих кафедрами).

2.1.2. Проведение регулярной и объективной оценки трудового и профессионального потенциала работников.

Цель: формирование высокого уровня заинтересованности работников в реализации миссии Университета, устойчивый рост профессионализма работников всех категорий.

Механизм: Университет проводит систематическую аттестацию всех категорий работников, основанную на определении уровня знаний и деловых качеств. Результаты аттестации учитываются при установлении разряда (оклада), размера надбавок и в схемах трудовых перемещений.

2.1.3. Усиление мотивации преподавательской, научно-исследовательской работы и стимулирование роста профессионализма кадров через стимулирование оплаты труда.

Цель: разработка принципов и создание системы стимулирования, интегрирующих принципы децентрализованного управления по целям и принципы равной оплаты за равный труд.

Механизмы: Увеличение оплаты труда работников должно напрямую зависеть от качественного развития технологий и методов работы; разработка Положения об оплате труда, в котором учитываются приоритеты развития университета и его структурных подразделений, в соответствии с которым уточняются положения об оплате труда на факультетах и в других структурных подразделениях;

2.1.4. Формирование кадрового резерва.

Цель: создание резерва для устойчивого развития кадрового потенциала Университета.

Механизмы: организация системной работы по обучению, переподготовке и повышению квалификации молодых перспективных работников, в том числе с использованием обучения в аспирантуре и докторантуре.

2.2. Основные задачи кадровой политики:

- 2.2.1. Разработка нормативно-правовой базы по кадровой политике Университета.
- 2.2.2. Анализ (количественный и качественный) состояния и развития кадрового потенциала Университета.
- 2.2.3. Организация и проведение аттестации работников Университета и, методическое и информационное обеспечение, разработка мероприятий по реализации решений аттестационной комиссии.
- 2.2.4. Комплектование Университета научно-педагогическими, учебно-вспомогательными кадрами, а также рабочими, служащими требуемых профессий, специальностей и квалификаций в соответствии с внешними и внутренними условиями деятельности Университета.
- 2.2.5. Формирование внутренней убежденности у работников Университета в социальной значимости преподавательской и научно-исследовательской деятельности.
- 2.2.6. Создание условий для самореализации, полного раскрытия профессиональных возможностей работников Университета.
- 2.2.7. Представление особо отличившихся работников Университета к наградам, поощрениям.
- 2.2.8. Введение института консультантов, имеющих большой научный и научно-педагогический стаж работы, из числа профессорско-преподавательского состава Университета.
- 2.2.9. Внедрение методов управления кадровым потенциалом с использованием информационных технологий и автоматизированных систем.

3. Критерии оценивания реализации направлений кадровой политики.

- 3.1. Оценивание реализации направлений кадрового развития и кадровой политики осуществляется по двум факторам:
 - 3.1.1. эффективность влияния кадрового развития и кадровой политики на достижение стратегических целей Университета;
 - 3.1.2. качественное выполнение ответственными исполнителями задач при реализации направлений кадровой политики.
- 3.2. Критерии оценки:

- 3.2.1. стабильность коллектива (баланс и динамика принятых – уволенных работников, динамика возрастных характеристик работников);
- 3.2.2. результаты конкурсного отбора и аттестации работников;
- 3.2.3. устойчивый рост количества специалистов высшей квалификации, имеющих ученые степени и звания;
- 3.2.4. удовлетворенность сотрудников Университета профессиональной деятельностью;
- 3.2.5. принятие и соблюдение норм корпоративной политики работниками Университета.

4. Ответственность руководителей и работников Университета.

Руководители всех уровней и работники Университета несут персональную ответственность за невыполнение задач, нормативно-правовых актов, планов, комплексных программ по кадровой политике.

5. Права и обязанности руководителей всех уровней Университета при реализации кадровой политики.

5.1. Руководители всех уровней Университета обязаны:

- 5.1.1. создавать условия для формирования в академическом сообществе корпоративной культуры, ориентированной на развитие образовательных ценностей и норм, побуждающих преподавательский состав и работников к росту профессионализма;
- 5.1.2. содействовать формированию внутренней убежденности у сотрудников Университета в социальной значимости преподавательской и научно-исследовательской деятельности;
- 5.1.3. формировать и регулировать кадровую политику Университета в соответствии с требованиями трудового законодательства и на основе комплексной оценки и системного прогнозирования кадровых ситуаций;
- 5.1.4. информировать о состоянии кадрового обеспечения коллектив Университета;
- 5.1.5. содействовать созданию системы повышения квалификации научно-педагогических кадров Университета.

5.2. Руководители всех уровней Университета имеют право:

- 5.2.1. вносить предложения по разработке нормативно-правовой базы кадрового развития Университета;
- 5.2.2. принимать участие в организации единого порядка сбора, обработки, обобщения, анализа, накопления и передачи информации, позволяющий осуществлять мониторинг обеспеченности кадровыми ресурсами;
- 5.2.3. вносить предложения по введению в действие порядка непрерывного анализа качества преподавательской деятельности, научных исследований, направленных на повышение уровня результативности труда научно-педагогического кадрового состава;
- 5.2.4. принимать непосредственное участие в комплектовании кадрового состава Университета высококвалифицированными специалистами путем введения в действие организационных схем и технологий аттестации кадрового состава по результатам деятельности;
- 5.2.5. участвовать в процессе совершенствования и оптимизации штатной структуры Университета.

6. Права и обязанности работников университета при реализации кадровой политики.

6.1. Работники Университета имеют право:

- 6.1.1. участвовать в разработке программ, планов формирования кадрового обеспечения Университета;
- 6.1.2. запрашивать и получать нормативные акты и необходимую информацию о кадровом развитии Университета;
- 6.1.3. проходить повышение квалификации и стажировку для повышения профессионального уровня.

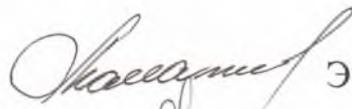
6.2. Работники Университета обязаны:

- 6.2.1. соблюдать нормативно-правовые акты и Положения системы кадрового обеспечения Университета, направленные на достижение Целей и Миссии Университета;

6.2.2. постоянно повышать собственный уровень профессиональной квалификации в соответствии с областью профессиональной деятельности, а также вовлекать в эту работу обучающихся и аспирантов Университета.

Согласовано:

Первый проректор

 Э.М. Люманов

Проректор по экономике и развитию

 М. Ваниева

Проректор по научной работе

 Н.В. Кропотова

Работник
Начальник управления кадров

 А.И. Алиева