

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТУЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА		
	Издание 4	Изменение 0	Стр. 2 из 11

УТВЕРЖДАЮ

Ректор



О.А. Кравченко

2023 г.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Начальник ЮУ

Начальник УАК

Начальник ПЭУ

Председатель Первичной
профсоюзной организации
работников ТулГУ

Н.Я. Матвеева

М.В. Лунев

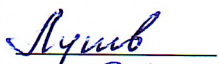
О.Д. Панова

С.В. Недошивин

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА		
	Издание 4	Изменение 0	Стр. 3 из 11

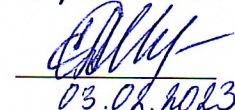
Предисловие

1 РАЗРАБОТАН рабочей группой в составе:



М.В. Лунев,

начальник административно – кадрового
управления;


03.02.2023

Е.А. Саввина,

заместитель начальника административно –
кадрового управления.

2 ВНЕСЕН управлением административно-кадровым.

3 ИЗДАНИЕ четвертое.

4 Дата размещения документа на сайте университета.

<https://tulsu.ru/for-employees/local> _____ 2023.

5 Примечание:

Изменения, внесенные в ранние издания, учтены и переработаны в настоящем издании и более не регистрируются в тексте документа.

Документ является собственностью ТулГУ и не подлежит передаче, воспроизведению и копированию без разрешения представителя ректората, ответственного за систему менеджмента качества.

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА		
	<i>Издание 4</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Стр. 4 из 11</i>

СОДЕРЖАНИЕ

1 Назначение и область применения	5
2 Нормативные ссылки	5
3 Термины, определения и сокращения	6
4 Общие положения	6
5 Стратегические цели Кадровой политики	6
6 Основные принципы Кадровой политики	7
7 Основные направления кадровой политики	7
8 Обеспечение реализации Кадровой политики	10
ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ	11

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА		
	Издание 4	Изменение 0	Стр. 5 из 11

1 Назначение и область применения

1.1 Кадровая политика федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тульский государственный университет» представляет собой деятельность, направленную на формирование и совершенствование кадрового состава (персонала) университета, т.е. определение потребности в персонале, профессионально-квалификационных требований к работникам, критериев и способов отбора кандидатов. Она охватывает и деятельность по:

- улучшению качественного и демографического состава персонала;
- поощрению карьерного роста и должностной мобильности персонала;
- оптимизации количественного состава работников, в том числе путем проведения мероприятий по сокращению численности (кадров);
- снижению текучести кадров и т.п.

1.2 Ректор университета непосредственно возглавляет проекты и программы по реализации Кадровой политики.

1.3 Исполнителями мероприятий Кадровой политики являются все работники университета в части их касающейся.

2 Нормативные ссылки

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

ГОСТ Р ИСО 9000-2015 Национальный стандарт Российской Федерации. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь.

ГОСТ РВ 0015-002-2020 Система разработки и постановки на производство военной техники. Системы менеджмента качества. Общие требования.

Устав федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тульский государственный университет».

Политика в области качества ФГБОУ ВО «ТулГУ», Миссия ФГБОУ ВО «ТулГУ».

Программа развития ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет» на 2021-2030 г.г. (далее - Программа развития).

Коллективный договор между работодателем и работниками Тульского государственного университета.

Кодекс корпоративной этики.

Положение о кадровом делопроизводстве и документообороте в федеральном

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА		
	Издание 4	Изменение 0	Стр. 6 из 11

государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Тульский государственный университет»

3 Термины, определения и сокращения

НР	- научная работа.
ППС	- профессорско-преподавательский состав.
СМК	- система менеджмента качества.
СП	- структурное подразделение.
УАК	- административно-кадровое управление.

4 Общие положения

4.1 Кадровая политика федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тульский государственный университет» (далее – университет, ТулГУ) - это система взглядов, требований, норм, принципов, ограничений, определяющих основные направления, формы и методы работы с персоналом, согласующиеся со стратегическим направлением развития университета.

4.2 Один из основополагающих принципов кадровой политики - одинаковая необходимость достижения индивидуальных целей работника и целей университета при неукоснительном соблюдении работником установленных норм и правил.

4.3 Одним из наиболее приоритетных направлений кадровой политики является подготовка и закрепление, а также привлечение в структуру университета молодых специалистов путем развития системы отбора и хантинга активной талантливой молодежи, имеющей опыт работы в образовательной и научно-исследовательской сферах, внедрение системы поддержки и стимулирования молодых ученых.

5 Стратегические цели Кадровой политики

5.1 Обеспечение оптимального баланса процессов обновления, сохранения численности и качественного состава персонала в соответствии с потребностями университета, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда.

5.2 Формирование работоспособной, высококвалифицированной команды единомышленников, способной решать стоящие перед университетом задачи и

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тулский государственный университет»		
	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА		
	Издание 4	Изменение 0	Стр. 7 из 11

оперативно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынков труда и образовательных услуг.

5.3 Создание эффективной системы управления кадровым потенциалом, действующей на основе современных технологий управления персоналом, направленной на его развитие, включающей следующие подсистемы:

- отбора и оценки кадров;
- повышения квалификации кадров;
- переподготовки кадров.

5.4 Формирование благоприятных условий для самореализации и карьерного роста работников.

5.5 Повышение привлекательности условий трудовой деятельности в Университете для привлечения и закрепления на работе высококвалифицированных специалистов.

6 Основные принципы Кадровой политики

6.1 Соответствие деятельности по кадровому обеспечению Миссии, Политике и Программе развития университета.

6.2 Равенство возможностей работников университета для реализации их трудового и профессионального потенциала.

6.3 Соблюдение норм законодательства Российской Федерации.

6.4 Направленность кадровой политики на рост профессиональной компетентности работников.

6.5 Высокий уровень требований и объективность в оценке кадров.

6.6 Преемственность и обновление кадров Университета.

7 Основные направления кадровой политики

7.1 Планирование численности кадров и оптимизация штатного расписания.

7.1.1 Планирование численности кадров, и оптимизация штатного расписания направлены на повышение эффективности трудовых функций, снижение нецелевых затрат на содержание персонала.

7.1.2 Базируется на систематическом анализе соответствия численности и квалификации работников, решаемым задачам, выполняемым функциям и объемам работ.

7.2 Отбор, оценка, расстановка и адаптация персонала.

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА		
	Издание 4	Изменение 0	Стр. 8 из 11

7.2.1 Отбор и оценка кадров направлены на поддержание и развитие квалификационного уровня персонала и выполняют следующие задачи:

- определение уровня знаний, деловых качеств и результатов труда работников;
- обеспечение преемственности знаний, научных направлений и школ;
- привлечение молодых специалистов;
- обеспечение университета работниками необходимой квалификации.

7.2.2 Отбор на вакантные должности производится в рамках действующего законодательства. Используются внутренние и внешние источники набора персонала.

7.2.3 Расстановка и адаптация персонала.

Расстановка персонала на основе требований рабочих мест с учетом индивидуальных особенностей работников направлена на наиболее эффективное использование профессиональных навыков и творческого потенциала работников.

Адаптация способствует оперативному освоению трудовой функции новыми работниками и их эффективному включению в деятельность Университета.

7.3 Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала.

7.3.1 Эффективная мотивация направлена на повышение трудовой отдачи работников, развитие инновационного и предпринимательского потенциала, лидерства.

7.3.2 Система мотивации и стимулирования включает формирование, совершенствование и использование системы показателей оценки эффективности и качества труда работников структурных подразделений.

7.3.3 Система стимулирования интегрирует методы экономического и морального стимулирования.

7.4 Развитие персонала.

7.4.1 Развитие персонала осуществляется с учетом современных тенденций развития образования, направлено на достижение и поддержание (сохранение) квалификационного уровня работников всех структурных подразделений, соответствующего текущим и стратегическим потребностям Университета.

7.4.2 Развитие персонала обеспечивается:

- системой подготовки кадров высшей квалификации в аспирантуре, докторантуре, ординатуре;
- повышением квалификации руководителей, преподавателей, научных работников, инженерно-технического состава;
- участием в выполнении фундаментальных и прикладных НИР;
- формированием и подготовкой кадрового резерва;
- приглашением на работу специалистов необходимой квалификации.

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тулский государственный университет»		
	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА		
	Издание 4	Изменение 0	Стр. 9 из 11

7.4.3 Система развития персонала включает разработку планов, программ, методов повышения квалификации персонала, порядка отбора и обучения работников, включенных в кадровый резерв.

7.5 Развитие социального партнерства и поддержка персонала.

7.5.1 Социальное партнерство и поддержка персонала направлены на создание благоприятных условий для труда и отдыха, поддержание партнерских отношений работодателя, работников и организаций, представляющих их интересы, доброжелательных служебных и межличностных отношений.

7.5.2 Развитие системы обеспечивается:

- реализацией положений Коллективного договора, заключенного между работодателем и работниками ТулГУ;
- соблюдением Кодекса корпоративной этики;
- осуществлением мероприятий по приведению условий труда на каждом рабочем месте в соответствие с нормативными требованиями по охране труда;
- деятельностью Комиссии по соблюдению требований к должностному поведению и урегулированию конфликта интересов;
- деятельностью Комиссии по этике.

7.5.3 Совершенствование системы социального развития базируется на мониторинге социально-психологического климата, направленном на фиксацию позитивных тенденций и своевременное выявление негативных процессов.

7.6 Развитие системы управления персоналом.

7.6.1 Развитие направлено на формирование эффективной системы управления персоналом Университета, способной осуществлять комплекс работ по формированию, оптимальному использованию и развитию персонала на основе современных методов и технологий.

7.6.2 Развитие системы управления персоналом базируется на систематическом анализе и совершенствовании функций, методов и технологии работы, квалификационных характеристик работников и должностных инструкций, выявлении и устранении нарушений.

7.6.3 Совершенствование системы управления включает:

- повышение квалификации работников УАК, руководителей всех структурных подразделений в области управления персоналом;
- развитие инфраструктуры управления персоналом.

7.7 Перечисленные выше основные направления Кадровой политики отражают приоритеты университета в управлении персоналом в соответствии с Программой развития.

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тулский государственный университет»		
	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА		
	<i>Издание 4</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Стр. 10 из 11</i>

7.8 Система работы по каждому направлению включает разработку и применение стандартизованных процессов, процедур, методов, критериев и показателей текущей оценки персонала. Система предусматривает разработку и утверждение регламентирующих локальных нормативных актов.

Существование соответствующих локальных нормативных актов придает действиям работодателя качества определенности и предсказуемости, создает дополнительные гарантии для работников, служит основой для цивилизованных трудовых отношений.

8 Обеспечение реализации Кадровой политики

8.1 Субъектом реализации кадровой политики является система управления персоналом, позволяющая реализовать стратегические цели, изложенные в разделе 5 Кадровой политики.

8.2 Систему управления персоналом возглавляет ректор университета. Она включает в себя руководителей всех уровней, объединенных по принципу функционального подчинения.

8.3 Участники системы управления персоналом реализуют основные направления Кадровой политики в пределах полномочий, определенных их должностными инструкциями, положениями о структурных подразделениях.

