

**ДЕРЖАВНА УСТАНОВА «НАЦІОНАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ
ХІРУРГІЇ ТА ТРАНСПЛАНТОЛОГІЇ ІМЕНІ О.О. ШАЛІМОВА»
НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ МЕДИЧНИХ НАУК УКРАЇНИ**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішення вченої ради ДУ «НІХТ
ім. О.О. Шалімова» НАМН України
від 26.10.2018 р., протокол № 9

УВЕДЕНО В ДІЮ

Наказ директора ДУ «НІХТ
ім. О.О. Шалімова» НАМН України
від 29.10.2018 р., № 153/1-н

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО КАДРОВУ ПОЛІТИКУ
ДУ «НАЦІОНАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ ХІРУРГІЇ ТА
ТРАНСПЛАНТОЛОГІЇ ІМ. О.О. ШАЛІМОВА»
НАМН УКРАЇНИ**

Київ – 2018

1. Загальні положення

1.1. Кадрова політика ДУ «Національний інститут хірургії та трансплантології ім.О.О.Шалімова» НАМН України (надалі – ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ) – це сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування (в тому числі підготовки), відтворення, розвитку та використання кадрів, створення оптимальних умов праці, мотивації та стимулювання.

1.2. Основою формування кадрової політики ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ є аналіз структури й зайнятості працівників, ефективності використання робочого часу та прогнози розвитку ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ.

1.3. Механізмом реалізації кадрової політики ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ є система планів, норм і нормативів, організаційних, адміністративних, соціальних та інших заходів, спрямованих на вирішення кадрових проблем і задоволення потреб ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ в працівниках.

1.4. Кадрова політика ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ спрямована на:

- формування кадрового та інтелектуального потенціалу відповідно до критеріїв та вимог у сфері надання високоспеціалізованої медичної допомоги та надання якісних освітніх послуг у сфері вищої освіти;
- досягнення лідерських позицій на ринку надання медичних та освітніх послуг, підтримка статусу головної установи з питань розвитку хірургії та трансплантології та підтримка статусу провідного закладу вищої освіти з підготовки та підвищення кваліфікації медичних, наукових та науково-педагогічних кадрів для хірургії, трансплантології, анестезіології та променевої діагностики;
- розроблення системи стимулювання та мотивації праці, орієнтованої на об'єктивне оцінювання реалізації конкретних завдань за кінцевим результатом;
- формування потужного наукового потенціалу ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ;
- забезпечення високого та якісного кадрового діловодства на основі сучасних інформаційних та комунікаційних технологій.

1.5. Кадрова політика Інституту ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ є частиною політики установи і повністю відповідає концепції розвитку ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ.

1.6. Кадрова політика ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ включає, як обов'язкову складову; систему управління якістю, що відповідає вимогам міжнародного стандарту ISO 9001, Закону України «Про вищу освіту» та іншому чинному законодавству.

1.7. Кадрову політику Інституту формує директор.

1.8. Кадрова політика ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ здійснюється відповідно до Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту»,

«Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про охорону праці», «Про відпустки», «Про загальнообов'язкове державне страхування», Порядку затвердження рішень про присвоєння вчених звань, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19 серпня 2015 р. № 656, Порядку присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 14.01.2016 №13, Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 05.10.2015 № 1005 (у редакції наказу МОН України від 26.11.2015 № 1230), іншого чинного законодавства України, Статуту Національної академії медичних наук України, Статуту ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ, Колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ, Правил внутрішнього розпорядку ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ, Порядку проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад наукових працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) у ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ та іншими локальними нормативними документами ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ.

2. Мета кадрової політики

2.1. Основною метою кадрової політики ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ є своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів відновлення, підготовки та збереження кількісного і якісного складу кадрів та їх професійного розвитку відповідно до потреб ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ, вимог діючого законодавства, а також створення високопродуктивного і високопрофесійного колективу, здатного гнучко та адекватно реагувати на зміни внутрішнього і зовнішнього середовища.

3. Формування та реалізація кадрової політики

3.1. Кадрова політика ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ формується на підставі:

- удосконалення системи конкурсного відбору наукових працівників за об'єктивними та прозорими критеріями;
- моніторингу якості надання медичної допомоги, виконання наукових досліджень, проведення лікувально-діагностичної та консультативної роботи науковими співробітниками;
- моніторингу якості викладання навчальних дисциплін та залучення до освітнього процесу провідних вчених та висококваліфікованих фахівців-практиків у галузі охорони здоров'я;
- забезпечення підвищення кваліфікації та стажування наукових працівників у закладах вищої освіти, закладах післядипломної освіти, наукових установах тощо України та за кордоном;

- удосконалення системи формування компетентностей та професійно-педагогічної адаптації;
- розробки й удосконалення об'єктивних показників результативності, що характеризують діяльність наукових та науково-педагогічних працівників;
- упровадження системи рейтингу на основі об'єктивних показників результативності діяльності наукових та науково-педагогічних працівників;
- застосування соціально-психологічних досліджень з метою вивчення психологічної атмосфери у наукових відділах та відділеннях ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ у стосунках між науковими та медичними працівниками і особами, які навчаються;
- формування сучасного наукового кадрового потенціалу, здатного забезпечити розробку та впровадження інноваційних наукових розробок.

3.2. Кадрова політика ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ за критеріями професійного розвитку реалізується через:

- компетентність у доручених сферах діяльності;
- сучасну світоглядну компетентність наукових та медичних працівників;
- участь наукових та медичних працівників у фундаментальних та прикладних наукових дослідженнях;
- результативність щодо створення зрозумілої для осіб, які навчаються, навчальної літератури;
- використання новітніх діагностичних, лікувальних та навчально-інформаційних технологій;
- знання іноземних мов;
- здатність до комунікації, автономності та відповідальності;
- поведінку, базовану на науковому світогляді, критичному та незалежному мисленні, культурній відкритості й толерантності, розвиненому почутті власної гідності;
- активний спротив корупційним проявам і плагіату;
- спроможність створювати високий рівень психологічної комфортності та успішності навчальної, методичної та наукової діяльності;
- ступінь задоволеності осіб, як навчаються у ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ, викладання навчальних дисциплін.

4. Основні цілі та завдання кадрової політики

4.1. Основними цілями реалізації кадрової політики ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ є:

- розроблення механізмів залучення до роботи у ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ висококваліфікованих фахівців;

- раціональне використання кадрового потенціалу, який є в розпорядженні ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ;
 - забезпечення умов реалізації прав і обов'язків працівників, передбачених чинним трудовим законодавством України;
 - посилення вимог до моральних якостей осіб, які здійснюють адміністративно-управлінські функції, з метою уникнення можливих проявів корупції, запобігання виникненню конфлікту інтересів тощо;
 - впровадження сучасних технологій управління працівниками.
- 4.2. Завдання кадрової політики ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ:
- своєчасне забезпечення ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ працівниками певної якості і кількості відповідно до концепції розвитку ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ;
 - встановлення прозорості кадрових призначень та присвоєння вчених звань;
 - налагодження відкритого добору і розстановки кадрів;
 - створення умов реалізації прав і обов'язків працівників, передбачених чинним трудовим законодавством України;
 - здійснення статутної діяльності ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ;
 - кадрове планування, а саме визначення поточної або перспективної потреби ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ в працівниках відповідних професійно-кваліфікаційних категорій;
 - раціональне використання кадрів;
 - розробка щодо залучення висококваліфікованих фахівців та відбору кадрів;
 - запобігання плинності кадрів і аналіз причин цього явища;
 - створення постійно діючої системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів;
 - здійснення контролю за своєчасністю проходження атестацій науковими та медичними працівниками на присвоєння (підтвердження) категорій;
 - здійснення контролю за своєчасністю проходження атестацій науковими співробітниками на відповідність займаній посаді відповідно до чинного законодавства України;
 - здійснення контролю за організацією та своєчасним проведенням атестацій робочих місць за умовами праці;
 - створення дієвого резерву на заміщення керівних посад;
 - удосконалення діяльності відділу документообігу та персоналу.

5. Основні принципи кадрової політики

5.1. Основними принципами кадрової політики ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ є:

- 1) в управлінні персоналом:

- принцип однакової необхідності досягнення індивідуальних і організаційних цілей, який визначає необхідність пошуку чесних компромісів між адміністрацією і працівниками.

2) у підборі і розстановці кадрів:

- принцип відповідності, який визначає необхідність відповідності обсягів завдань, повноважень, відповідальності можливостям людини;

- принцип професійної компетенції, який визначає необхідність наявності знань, відповідно вимогам посади;

- принцип практичних досягнень, який визначає наявність певного рівня досвіду;

- принцип індивідуальності, який визначає наявність індивідуальних якостей працівника, рис характеру для виконання необхідної роботи.

3) у формуванні і підготовці дієвого резерву на керівні посади:

- принцип конкурсності, який визначає необхідність відбору кандидатів на конкурсній основі;

- принцип ротації, який визначає необхідність планомірної зміни посади по вертикалі і горизонталі;

- принцип індивідуальної підготовки, який визначає необхідність підготовки резерву на конкретну посаду за програмою.

4) в оцінюванні та атестації працівників:

- принцип відбору показників оцінювання, який визначає необхідність формування системи показників, що включає мету оцінювання, критерії і частоту оцінок;

- принцип оцінювання виконання завдань, який визначає необхідність оцінювання результатів діяльності за визначеними критеріями.

5) У розвитку працівників:

- принцип підвищення кваліфікації, який визначає необхідність періодичного навчання працівника відповідно до індивідуальної стратегії розвитку працівника;

- принцип самовираження, який визначає необхідність наявності самостійності, впливу на формування методів виконання (для керівника);

- принцип саморозвитку, який визначає необхідність розвитку за наявності здібності до цього.

б) У мотивації і стимулюванні працівників:

- принцип відповідності оплати праці обсягу і складності виконуваної роботи, який визначає необхідність наявності ефективної оплати праці працівників;

- принцип відповідного поєднання стимулів-реакцій, який визначає необхідність конкретного опису завдань, обов'язків і показників;

- принцип мотивації, який визначає необхідність визначення спонукальних чинників, що впливають на індивідуальне прагнення виконання поставлених завдань.

6. Складові елементи кадрової політики

6.1. Кадрова політика ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ поділяється на такі складові елементи:

1) політика зайнятості - це забезпечення висококваліфікованими працівниками, створення для них відповідних умов праці та забезпечення безпеки, а також надання можливості кар'єрного росту;

2) політика навчання - це надання можливості підвищувати кваліфікаційний рівень і тим самим отримувати можливість професійного зростання;

3) політика оплати праці - це надання заробітної плати відповідно до здібностей, досвіду та відповідальності працівника;

4) політика трудових відносин — це встановлення певних процедур для вирішення трудових конфліктів.

7. Основні заходи, які пов'язані з удосконаленням кадрової політики

7.1. Основними заходами, які пов'язані з удосконаленням кадрової політики ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ є:

- прогнозування та планування потреби в кадрах;
- вдосконалення системи оцінки кадрів;
- розвиток ротації кадрів;
- вдосконалення системи оплати праці та системи мотивації;
- вдосконалення організаційної культури.

8. Прикінцеві положення


8.1. Дане Положення затверджується Вченою радою ДУ «НІХТ ім.О.О.Шалімова» НАМНУ і вводиться в дію наказом директора Інституту.

8.2. Зміни та доповнення даного Положення вносяться шляхом затвердження Положення в новій редакції.

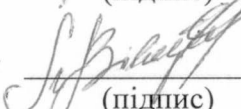
8.3. Після затвердження Положення в новій редакції попереднє Положення втрачає силу.

ПОГОДЖЕНО:

Заступник директора
з наукової роботи

 Костин М.В. 19 " жовтня 2018 р.
(підпис) (ПІБ)

Провідний
Юрисконсульт

 Лодькова В.В. 19 " 10 2018 р.
(підпис) (ПІБ)

Начальник відділу
управління персоналу
та документообігу

 Лихвар С.В. 19 " 10 2018 р.
(підпис) (ПІБ)