



МОЗ України

НМАПО імені П. Л. Шупика

## **ПОЛОЖЕННЯ**

**про кадрову політику**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Рішенням вченої ради НМАПО

імені П. Л. Шупика

17.12.2015, протокол № 10

№ \_\_\_\_\_

м. Київ

### **1. Загальні положення**

1) Кадрова політика Національної медичної академії післядипломної освіти імені П. Л. Шупика – це сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування (в тому числі підготовки), відтворення, розвитку та використання кадрів, створення оптимальних умов праці, її мотивації та стимулювання.

2) Основою формування кадрової політики НМАПО імені П. Л. Шупика є аналіз структури і зайнятості працівників, ефективності використання робочого часу та прогнози розвитку НМАПО імені П. Л. Шупика.

3) Механізмом реалізації кадрової політики НМАПО імені П. Л. Шупика є система планів, норм і нормативів, організаційних, адміністративних, соціальних та інших заходів, спрямованих на вирішення кадрових проблем і задоволення потреб НМАПО імені П. Л. Шупика в працівниках.

4) Кадрова політика НМАПО імені П. Л. Шупика спрямована на:

- формування кадрового та інтелектуального потенціалу відповідно до критеріїв та вимог надання освітніх послуг у сфері вищої та післядипломної освіти;

- досягнення лідерських позицій на ринку вищої та післядипломної освіти та підтримка статусу провідного вищого навчального закладу післядипломної освіти з перепідготовки та підвищення кваліфікації медичних, стоматологічних та фармацевтичних кадрів та підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів для галузі охорони здоров'я;

- розроблення в НМАПО імені П. Л. Шупика системи стимулювання та мотивації праці, орієнтованої на об'єктивне оцінювання реалізації конкретних завдань за кінцевим результатом;

- формування потужного наукового потенціалу НМАПО імені П. Л. Шупика;

- забезпечення високого та якісного рівня кадрового діловодства на основі сучасних інформаційних і комунікаційних технологій.

5) Кадрова політика НМАПО імені П. Л. Шупика є частиною політики НМАПО імені П. Л. Шупика і повністю відповідає концепції розвитку НМАПО імені П. Л. Шупика.

6) Кадрова політика НМАПО імені П. Л. Шупика включає, як обов'язкову складову, систему управління якістю, що відповідає вимогам міжнародного стандарту ISO 9001, Закону України «Про вищу освіту» та іншому чинному законодавству України.

7) Кадрову політику НМАПО імені П. Л. Шупика формує ректор.

8) Кадрова політика НМАПО імені П. Л. Шупика здійснюється відповідно до законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову та науково-технічну діяльність», «Про охорону праці», «Про відпустки», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації, затвердженого наказом МОН України від 24.12.2002 № 744, Порядку затвердження рішень про присвоєння вчених звань, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19 серпня 2015 р. № 656, Методичних рекомендацій щодо особливостей виборчої системи та порядку обрання керівника вищого навчального закладу, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 05 грудня 2014 р. № 726, іншого чинного законодавства України, Статуту НМАПО імені П. Л. Шупика, Колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом НМАПО імені П. Л. Шупика, Правил внутрішнього розпорядку НМАПО імені П. Л. Шупика, Порядку проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) та іншими локальними нормативно-правовими актами НМАПО імені П. Л. Шупика.

## **2. Мета кадрової політики**

1) Основною метою кадрової політики НМАПО імені П. Л. Шупика є своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів відновлення, підготовки та збереження кількісного і якісного складу кадрів та їх професійного розвитку відповідно до потреб НМАПО імені П. Л. Шупика, вимог діючого законодавства, а також створення високопродуктивного і високопрофесійного відповідального колективу, здатного гнучко та адекватно реагувати на зміни внутрішнього і зовнішнього середовища.

## **3. Формування та реалізація кадрової політики НМАПО імені П. Л. Шупика**

1) Кадрова політика НМАПО імені П. Л. Шупика формується на підставі:

- удосконалення системи конкурсного відбору науково-педагогічних працівників за об'єктивними та прозорими критеріями;
- моніторингу якості викладання навчальних дисциплін, виконання наукових досліджень та проведення лікувально-діагностичної і консультативної діяльності науково-педагогічними працівниками;
- залучення до освітнього процесу провідних вчених та висококваліфікованих фахівців-практиків у галузі охорони здоров'я;
- забезпечення підвищення кваліфікації та стажування науково-педагогічних і педагогічних працівників у вищих навчальних закладах,

зкладах післядипломної освіти, наукових установах тощо України та за кордоном;

- удосконалення системи формування педагогічної компетентності та професійно-педагогічної адаптації викладачів-початківців;

- розробки й удосконалення об'єктивних показників результативності, що характеризують діяльність наукових, науково-педагогічних та педагогічних працівників;

- упровадження системи рейтингу на основі об'єктивних показників результативності діяльності наукових, науково-педагогічних та педагогічних працівників;

- застосування соціально-психологічних досліджень з метою вивчення психологічної атмосфери на кафедрах та відділеннях НМАПО імені П. Л. Шупика у стосунках між науково-педагогічними та педагогічними працівниками і особами, які навчаються;

- формування сучасного наукового кадрового потенціалу, здатного забезпечити розробку та впровадження інноваційних наукових розробок.

2) Кадрова політика НМАПО імені П. Л. Шупика за критеріями професійного розвитку реалізується через:

- компетентність у дорученій сфері освітньої діяльності;

- сучасну світоглядну компетентність наукових, науково-педагогічних та педагогічних працівників;

- участь наукових та науково-педагогічних працівників у фундаментальних та прикладних наукових дослідженнях;

- результативність щодо створення зрозумілої для осіб, які навчаються, навчальної літератури;

- використання новітніх 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, які навчаються НМАПО імені П. Л. Шупика, якістю викладання навчальних дисциплін.

#### **4. Основні цілі та завдання кадрової політики НМАПО імені П. Л. Шупика**

1) Основними цілями реалізації кадрової політики НМАПО імені П. Л. Шупика є:

- розроблення механізмів залучення до роботи в НМАПО імені П. Л. Шупика висококваліфікованих фахівців;

- раціональне використання кадрового потенціалу, який є в

розпорядженні НМАПО імені П. Л. Шупика;

- 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.

2) Завдання кадрової політики НМАПО імені П. Л. Шупика:

- своєчасне забезпечення НМАПО імені П. Л. Шупика працівниками певної якості і кількості відповідно до концепції розвитку НМАПО імені П. Л. Шупика;

- 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 НМАПО імені П. Л. Шупика;

- кадрове планування, а саме визначення поточної або перспективної потреби НМАПО імені П. Л. Шупика в працівниках відповідних професійно-кваліфікаційних категорій;

- раціональне використання кадрів;

- розробка заходів 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 атестації науково-педагогічними працівниками, лікарями та молодшими спеціалістами з медичною освітою на присвоєння (підтвердження) кваліфікаційної категорії;

- здійснення контролю за своєчасністю проходження атестації науковими, науково-педагогічними, педагогічними та іншими працівниками на відповідність займаній посаді відповідно до чинного законодавства України;

- здійснення контролю за організацією та своєчасним проведенням атестації робочих місць за умовами праці;

- створення дієвого резерву на заміщення керівних посад;

- удосконалення діяльності відділу кадрів.

## **5. Основні принципи кадрової політики НМАПО імені П. Л. Шупика**

Основними принципами кадрової політики НМАПО імені П. Л. Шупика є:

1) В управлінні працівниками:

- 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 рівня знань, відповідного 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 індивідуальною 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.

6) 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 і санкцій, 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 НМАПО імені П. Л. Шупика**

1) Кадрова політика НМАПО імені П. Л. Шупика поділяється на такі складові елементи:

політика зайнятості – це забезпечення висококваліфікованими працівниками, створення для них відповідних умов праці та забезпечення

безпеки, а також надання можливості кар'єрного росту;

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

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

- політика трудових відносин – це встановлення певних процедур для вирішення трудових конфліктів.

## **7. Основні заходи, які пов'язані з удосконаленням кадрової політики НМАПО імені П. Л. Шупика**

1) Основними заходами, які пов'язані з вдосконалення кадрової політики НМАПО імені П. Л. Шупика 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**

1) Положення про кадрову політику НМАПО імені П. Л. Шупика набирає чинності з моменту затвердження його вченою радою НМАПО імені П. Л. Шупика.

2) Зміни та доповнення до цього Положення вносяться і затверджуються в тому ж порядку, що й саме Положення.

**ПОГОДЖЕНО:**

Перший проректор чл.-кор. НАМН України  
професор

Ю. П. Вдовиченко

Проректор з економічних питань

О. С. Проценко

Учений секретар професор

Н. О. Савичук

Начальник юридичного відділу

Т. І. Вознюк

Начальник відділу кадрів

Д. Д. Бригинець

