**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования**

**«Северо-Кавказская государственная академия»**

Принято «Утверждаю»

на заседании Ученого Ректор академии совета академии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Кочкаров Р.М.

Протокол №\_\_\_\_\_\_

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 г. «\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021 г.

**П О Л О Ж Е Н И Е**

**о кадровой политике федерального государственного бюджетного**

**образовательного учреждения высшего образования**

**«Северо-Кавказская государственная академия»**

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель профкома

работников академии

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Бежанов М.К.

«\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021 г.

г. Черкесск

2021 г.

1. **Общие положения**

 1.1 Положение о кадровой политике регламентирует отношение

Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Кавказская государственная академия» (далее-

Академия) к принципам и направлениям формирования и функционирования системы управления персоналом, определяет основные цели, задачи и механизмы развития кадрового потенциала Академии на ближайший период, устанавливает правила подбора, обучения и развития персонала.

 1.2 Положение основано на Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», постановлениях Правительства Российской Федерации, нормативных документах, приказах, распоряжениях, инструктивных письмах Минобрнауки России, Уставе Академии, иных локальных правовых актах.

 1.3 Основной целью кадровой политики Академии является своевременное обеспечение Академии персоналом, отвечающего квалификационным требованиям, и необходимой численности.

 Другими целями являются:

 1) обеспечение условий реализации, предусмотренных трудовым законодательством прав и обязанностей граждан;

 2) рациональное использование кадрового потенциала;

 3) формирование и поддержание эффективной работы трудового коллектива.

 1.4 Основные принципы кадровой политики Академии:

 - демократизм и гласность принимаемых кадровых решений;

 - соответствие качества и количества персонала состоянию и направлению развития Академии;

 - соответствие индивидуального трудового потенциала работника требованиям должности и рабочего места;

 - соответствие расстановки персонала и его интеграции в соответствии с организационной структурой и возможностями трудового потенциала:

 - непрерывность и управляемость процессом развития персонала.

 1.5 Общее руководство кадровой политикой в Академии осуществляет ректор и, в пределах своей компетенции, проректор по учебной работе.

 1.6 Реализацию кадровой политики в Академии осуществляет Управление кадров.

 1.7 Подбор и мотивация кадров, управление их карьерой, оценка качества их работы осуществляется руководителями структурных подразделений.

 1.8 Планирование повышения квалификации научно-педагогических работников проводит Институт Открытого образования.

 **2 Основные направления и задачи кадровой политики Академии.**

 2.1 Основными направлениями кадровой политики Академии являются:

 2.1.1 Осуществление системной, целенаправленной работы по подготовке, подбору кадров, а также создание условий для систематического повышения квалификации работников.

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

 2.1.3. Создание механизма стимулирования академической и научной активности педагогических работников, а также эффективных инструментов кадрового управления.

 2.1.4. Разработка системы рейтинговой оценки педагогических работников, системы материального стимулирования работников путем внедрения эффективных договоров.

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

 2.1.6. Формирование кадрового резерва.

 2.2 Основные задачи кадровой политики:

 2.2.1 Разработка нормативно-правовой базы по кадровой политике Академии.

 2.2.2. Анализ (количественный и качественный) состояния и развития кадрового потенциала Академии.

 2.2.3 Организация и проведение аттестации работников Академии, методическое и информационное обеспечение, разработка мероприятий по реализации решений аттестационной комиссии.

 2.2.4 Комплектование Академии педагогическими, научными работниками, учебно-вспомогательным и административно-хозяйственным персоналом, а также рабочими, служащими требуемых профессий, специальностей и квалификаций в соответствии с внешними и внутренними условиями деятельности Академии.

 2.2.5 Формирование внутренней убежденности у работников Академии и социальной значимости преподавательской и научно-исследовательской деятельности.

 2.2.6 Создание условий для самореализации, полного раскрытия профессиональных возможностей работников Академии.

 2.2.7 Представление особо отличившихся работников Академии к наградам, поощрениям.

 2.2.8 Внедрение методов управления кадровым потенциалом с использованием информационных технологий и автоматизированных систем.

 **3.Ответственность руководителей и работников Академии**

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

 **4.Права и обязанности руководителей всех уровней Академии**

 **при реализации кадровой политики**

 4.1 Руководители всех уровней Академии обязаны:

 4.1.1 создавать условия для формирования в академическом сообществе корпоративной культуры, ориентированной на развитие образовательных ценностей и норм, побуждающих преподавательский состав и работников росту профессионализма;

 4.1.2 содействовать формированию внутренней убежденности у сотрудников Академии в социальной значимости преподавательской и научно-исследовательской деятельности;

 4.1.3 формировать и регулировать кадровую политику Академии в соответствии с требованиями трудового законодательства и на основе комплексной оценки и системного прогнозирования кадровых ситуаций;

 4.1.4 информировать о состоянии кадрового обеспечения коллектив Академии;

 4.1.5 содействовать созданию системы повышения квалификации педагогических и научных работников Академии;

 4.1.6 формировать единый подход к подбору и назначению кадров в соответствии с требованиями действующего законодательства.

 4.2 Руководители всех уровней Академии имеют право:

 4.2.1 вносить предложения по разработке нормативно-правовой базы кадрового развития Академии;

 4.2.2 принимать участие в организации единого порядка сбора, обработки, обобщения, анализа, накопления и передачи информации, позволяющий осуществлять мониторинг обеспеченности кадровыми ресурсами;

 4.2.3 вносить предложения по введению в действие порядка непрерывного анализа качества преподавательской деятельности, научных исследований, направленных на повышение уровня результативности труда научно-педагогического кадрового состава;

 4.2.4 принимать непосредственное участие в комплектовании кадрового состава Академии высококвалифицированными специалистами.

 4.2.5 участвовать в процессе совершенствования и оптимизации штатной структуры Академии.

 4.3. Руководителям Академии запрещается создавать в Академии политические партии, религиозные организации (объединения).

1. **Права и обязанности работников Академии при реализации**

 **кадровой политики**

 5.1 Работники Академии имеют право:

 5.1.1 участвовать в разработке программ, планов формирования кадрового обеспечения Академии;

 5.1.2 запрашивать и получать нормативные акты и необходимую информацию о кадровом развитии Академии;

 5.1.3 проходить повышение квалификации и стажировку для повышения своего профессионального уровня;

 5.2 Работники Академии обязаны:

 5.2.1 соблюдать нормативно-правовые акты, направленные на достижение целей и задач Академии;

 5.2.2 постоянно повышать собственный уровень профессиональной квалификации в соответствии с областью профессиональной деятельности, а также вовлекать в эту работу обучающихся и аспирантов Академии;

 5.2.3 формировать у обучающихся гражданскую позицию, включающую в том числе запрет на пропаганду идеологии насилия, экстремизма и терроризма.

 5.3 Работникам Академии запрещается:

 использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

1. **Право на занятие педагогической деятельностью.**

 6.1.Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие высшее образование и отвечающее квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах.

 6.2. К педагогической деятельности не допускаются лица:

 лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда:

 имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных часть третьей статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации.;

 имевшие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие или особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем части 2 статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации;

 признанные недееспособными в установленном федеральном законом порядке;

 имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

 Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.