

федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Пермский государственный
национальный исследовательский
университет»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор Пермского государственного
национального исследовательского
университета

Отдел кадров



И.Ю. Макарихин

« 8 апреля 2019 г.

ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ

№ 16/1126 от 05.04.2019

Начальнику отдела кадров

1. Общие положения

1.1. Настоящая инструкция разработана в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом», утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 г. № 691н.

1.2. Начальник отдела кадров относится к категории руководителей (административно-управленческий персонал). Принимается на работу и увольняется по приказу ректора. Подчиняется непосредственно ректору.

1.3. Требования к квалификации.

1.3.1. Требования к образованию и обучению. Высшее образование - специалитет, магистратура. Дополнительное профессиональное образование - программы профессиональной переподготовки в области управления персоналом, операционного и тактического управления; программы повышения квалификации в области управления персоналом, операционного и тактического управления

1.3.2. Требования к опыту практической работы. Не менее пяти лет в области управления персоналом

1.4. Особые условия допуска к работе. – Нет.

1.5. Должен знать:

- методы, способы и инструменты управления персоналом;
- цели, стратегия развития и бизнес-план организации;
- политику управления персоналом организации;
- методы анализа количественного и качественного состава персонала;
- системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям, нормам труда;
- системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала;
- технологии и методы формирования и контроля бюджетов;
- порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации;

- основы производственной деятельности организации;
- основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, экономики труда, безопасных условий труда;
- структуру организации;
- трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права;
- основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу;
- основы налогового законодательства Российской Федерации;
- основы миграционного законодательства Российской Федерации, в части привлечения и трудоустройства иностранных граждан и лиц без гражданства;
- основы административного законодательства в области управления персоналом и ответственности должностных лиц;
- законодательство Российской Федерации по защите персональных данных;
- локальные нормативные акты организации в области управления персоналом;
- порядок заключения договоров (контрактов);
- нормы этики делового общения;
- базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними.

1.6. Должен уметь:

- организовывать работу персонала структурного подразделения;
- определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации;
- создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения;
- применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой;
- определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала;
- разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала;
- внедрять стратегию по управлению персоналом;
- составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов на персонал, разрабатывать предложения по затратам на персонал для формирования бюджета;
- представлять интересы организации и вести переговоры с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, взаимодействовать с государственными организациями;
- производить предварительные закупочные процедуры и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоров;
- работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом;
- организовывать и проводить корпоративные мероприятия с персоналом;
- соблюдать нормы этики делового общения.

2. Должностные обязанности

- 2.1. Анализ успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации.
- 2.2. Постановка оперативных целей по вопросам управления персоналом.
- 2.3. Разработка планов, программ и процедур в управлении персоналом.

2.4. Разработка предложений по структуре отдела кадров и потребности в персонале.

2.5. Разработка предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике.

2.6. Участие в разработке предложений о затратах и формированию бюджета на персонал.

2.7. Руководство работой по комплектованию университета кадрами научно-педагогического, административно-хозяйственного, инженерно-технического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

2.8. Планирование деятельности отдела кадров и персонала.

2.9. Оперативное управление персоналом отдела кадров. Руководство оформлением трудовых договоров работников университета, оформлением документов на конкурс (выборы) профессорско-преподавательского состава и научных работников, а также подготовкой документов на утверждение в должностях ректора и проректоров университета.

2.10. Расчет затрат по подразделению и подготовка предложений для формирования бюджета.

2.11. Участие в разработке стандартов деятельности отдела кадров, унификации и автоматизации процессов.

2.12. Проведение инструктажа по охране труда на рабочем месте.

2.13. Постановка задач работникам отдела кадров, определение ресурсов для их выполнения, контроль исполнения.

2.14. Анализ планов и отчетности подчиненных работников, разработка предложений по улучшению показателей деятельности отдела кадров.

2.15. Формирование отчетов о работе отдела кадров.

2.16. Анализ процессов документооборота, локальных документов по вопросам операционного управления персоналом и работы отдела кадров.

2.17. Организация и контроль формирования и ведения базы данных о количественном и качественном составе персонала университета, его развитии и движении.

2.18. Подготовка предложений по развитию систем операционного управления персоналом и работы отдела кадров, по необходимым корректирующим и превентивным мерам.

2.19. Участие в разработке системы анализа и контроля работы персонала.

2.20. Организация ведения личных дел работников университета, ведения, учёта и хранения трудовых книжек, установленной документации по персоналу, ведения персонального и статистического учёта всех категорий персонала университета, выдачу служебных удостоверений и справок о трудовой деятельности работников.

2.21. Подготовка и обработка запросов, уведомлений, сведений о работниках в государственные органы, профессиональные союзы, общественные организации.

2.22. Совместно с руководителями подразделений и руководством университета осуществление планомерной работы по созданию резерва кадров на основе таких организационных форм, как планирование деловой карьеры, подготовка кандидатов на выдвижение по индивидуальным планам, ротационное передвижение руководителей подразделений и служб, обучение на курсах, стажировка, рекрутирование кадров.

2.23. Организация методического и информационного обеспечения аттестации персонала, участие в анализе результатов аттестации, разработке мероприятий по реализации решений аттестационных комиссий.

2.24. Обеспечение и организация изготовления необходимых печатей и штампов, контроль их хранения и использования.

2.25. Подготовка наградных листов, ходатайств и иных необходимых материалов для представления работников к поощрениям и награждениям по представлениям ректора и Ученого совета университета.

2.26. Проводить систематический анализ кадровой работы, разрабатывать предложения по её совершенствованию.

2.27. Оказание помощи подразделениям университета в укреплении трудовой дисциплины, контроль соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

2.28. По указанию ректора проведение служебных расследований в отношении работников университета, нарушивших правила внутреннего трудового распорядка или трудовую дисциплину.

2.29. По распоряжению ректора, проректоров выполнение других обязанностей и поручений в целях решения возложенных на начальника отдела кадров функций.

4. Должностные права.

При исполнении возложенных обязанностей пользуется правами, гарантиями, льготами и компенсациями согласно законодательства РФ, Устава, правил внутреннего трудового распорядка ПГНИУ, коллективного договора, трудового договора, а также имеет право:

4.1. При необходимости вызывать работников университета для проведения бесед, получения объяснений и оформления документов, а также для ознакомления с приказами и распоряжениями; требовать представления ими необходимых документов.

4.2. Получать от работников университета информацию, необходимую для исполнения служебных обязанностей, в том числе персональные данные.

4.3. В целях исполнения должностных обязанностей пользоваться на безвозмездной основе фондами библиотеки, информационными фондами, компьютерными информационными системами структурных подразделений университета. Получать от руководителей структурных подразделений университета информацию о предстоящих высвобождениях должностей, другую необходимую для работы информацию о персонале подразделения.

4.4. Сотрудничать со службами занятости населения города, иными органами и организациями в пределах своей компетенции. Подготавливать, подписывать и направлять на бланках ПГНИУ письма с ответами на запросы и иные письма в подразделения службы занятости населения, органы пенсионного фонда, кадровые службы организаций, иные органы и организации в пределах своих полномочий.

4.5. Приглашать и оформлять в резерв кадров лиц, соответствующих установленным квалификационным требованиям, а также имеющих необходимые деловые и моральные качества.

5. Ответственность и дополнительные меры воздействия

5.1. Несет юридическую ответственность за нарушение возложенных на него обязанностей:

5.1.1. за совершение дисциплинарного проступка (то есть противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него в установленном порядке трудовых обязанностей) несет дисциплинарную ответственность, предусмотренную трудовым законодательством Российской Федерации;

5.1.2. за виновное противоправное причинение прямого действительного материального ущерба имуществу университета или имуществу третьих лиц, за сохранность которого отвечает университет (при отсутствии обстоятельств, исключающих материальную ответственность) привлекается к материальной ответственности в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.2. Локальными нормативными актами и (или) коллективным договором Пермского государственного университета могут быть предусмотрены дополнительные меры воздействия за допущенные виновные нарушения трудовых обязанностей, в том числе лишение или уменьшение премий, лишение или уменьшение определенных надбавок и т.п.

5.3. В случае совершения иных правонарушений в установленном порядке инициируется применение мер юридической ответственности, предусмотренных административным, уголовным, гражданским законодательством Российской Федерации.

Ректор