Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное

образовательное учреждение высшего образования

«Уральский государственный лесотехнический университет»

(УГЛТУ)

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета УГЛТУ
(протокол от 17.02.2022 № 2)

Председатель Ученого совета
_____ Е.П. Платонов
«____» _____ 2022

ПРОГРАММА «КАДРЫ»
ФГБОУ ВО «УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЛЕСОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
на 2022-2024 годы

Екатеринбург

2022

Паспорт программы «Кадры»
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Уральский государственный лесотехнический университет»
на 2022 – 2024 годы

Наименование Программы	Программа «Кадры» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный лесотехнический университет» на 2022 – 2024 годы (далее – Программа)
Основание для разработки Программы	Программа развития федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный лесотехнический» на 2020-2024 г.г., утвержденная на заседании Ученого совета от 19.03.2020 г., протокол №3
Сроки реализации Программы	2022 г. – 2024 г.
Разработчики программы	Советник ректора по учебной работе, проректор по развитию и цифровизации, начальник кадрово-правового управления, начальник планово-финансового управления
Стратегическая цель Программы	Обеспечение всех направлений деятельности университета квалифицированными, активными работниками, способными решать или содействовать решению задач стратегического развития университета
Направления Программы	1. Формирование и развитие кадрового потенциала работников УГЛТУ 2. Обеспечение преемственности поколений работников 3. Совершенствование правовых, организационных условий, эргономичной среды для развития персонала
Задачи Программы	– повышение профессионального уровня работников; – формирование профессионального кадрового резерва; – снижение среднего возраста научно-педагогических работников; – создание системы адаптации персонала; – совершенствование системы управления кадрами университета и оптимизация численности работников; – разработка и внедрение эффективных механизмов мотивации и стимулирования труда работников; – обеспечение конкурентоспособных условий занятости работников университета
Перечень целевых показателей Программы	– Доля лиц научно-педагогических работников УГЛТУ, имеющих учёные степени или звания, % – Доля лиц педагогических работников УГЛТУ, имеющих 1 и высшую категорию, % – Доля НПР кафедры, прошедших стажировку на предприятиях с современными технологиями и (или) в научных организациях, в том числе за рубежом, в течение предыдущих 3 лет, % – Доля лиц из категории «Руководитель (директор, заведующий, начальник) структурного подразделения», прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования, % – Обеспечение бюджетных и внебюджетных поступлений в сфере выполнения объема НИР и НИОКР (в расчёте на целую ставку НПР), тыс. руб. – Число аспирантов УГЛТУ на 100 студентов приведенного контингента, чел. – Количество лиц, освоивших программы аспирантуры, защитивших диссертацию и оставшихся работать в УГЛТУ (за 3 года), чел. – Количество молодёжных научных коллективов, работающих в университете, ед. – Средний возраст научно-педагогических / педагогических работников УГЛТУ, лет

	– Доля лиц научно-педагогических работников УГЛТУ, имеющих учёные степени или звания, с возрастом не более 40 лет, % – Доля лиц научно-педагогических работников УГЛТУ, имеющих учёные степени или звания, с возрастом не более 50 лет, % – – Количество работников, включенных в кадровый резерв, прошедших обучение по получению профессиональных и управленческих компетенций, чел. – Доля лиц из числа неосновного персонала в общем количестве работников, % – Уровень удовлетворенности работников УГЛТУ условиями труда, %

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящая Программа разработана с учетом положений Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказа Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"», Приказа Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 №1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования"», федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования и среднего профессионального образования, Устава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный лесотехнический университет» (далее – Университет, УГЛТУ), Программы развития ФГБОУ ВО «Уральский государственный лесотехнический университет» на 2020-2024 г.г., Программы совершенствования качества и повышения квалификации научно-педагогического состава и других категорий работников УГЛТУ «Кадры-2016», Коллективного договора между Работодателем и коллективом работников, других локальных нормативных актов Университета.

Программа является одним из инструментов реализации миссии Университета и определяет цели, задачи, основные направления и механизмы развития кадрового потенциала Университета, формирования кадрового резерва, развития корпоративной культуры и совершенствования условий туда.

Программа направлена на:

– систематическое развитие кадрового потенциала с использованием современных технологий, стажировок, обмена опытом;

– совершенствование механизмов роста производительности труда,

достижения целей развития Университета;

– оптимизацию кадрового состава за счет подбора и привлечения в Университет работников с высоким потенциалом, создания условий трудоустройства лучших выпускников;

– формирование кадрового резерва;

– развитие механизмов мотивации работников, в том числе нематериальных, оценки эффективности труда, карьерного планирования работников, развитие корпоративной культуры как основного фактора повышения лояльности работников, вовлеченности персонала и повышения удовлетворенности трудом.

2. АНАЛИЗ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА УГЛТУ

Обозначенные в п.1 нормативные акты определяют требования к образованию работников Университета, в том числе к базовому, дополнительному профессиональному, наличию ученой степени и (или) ученого звания, стажу работы, практическому опыту деятельности в той или иной сфере. Кроме того, кадровый потенциал Уральского государственного лесотехнического университета отражает не только подготовленность работников к выполнению своих функциональных обязанностей в настоящий момент, но и совокупность их возможностей в долгосрочной перспективе с учетом возраста, деловой активности, уровня мотивации и удовлетворенности условиями труда.

Для определения проблем, подлежащих программной разработке, проведен анализ кадрового потенциала по состоянию на 10 октября 2021 года.

В университете списочный состав работников составлял 674 человека, из них по категориям:

профессорско-преподавательский состав (далее – ППС) – 247, из них 214 работали по основному месту работы, 33 – работали на условиях внешнего совместительства, а также занимали штатные ставки по внутреннему совместительству 22 человека (в списочный состав не входят);

научных работников – 14, из них 7 – работали на условиях внешнего совместительства, а также занимали штатные ставки по внутреннему совместительству 7 человек (в списочный состав не входят);

педагогических работников – 27, внешних совместителей не работало, занимали штатные ставки по внутреннему совместительству 22 человека (в списочный состав не входят);

административно- управленческий персонал (далее – АУП) – 233, из них 11 – работали на условиях внешнего совместительства;

учебно-вспомогательный персонал (далее –УВП) – 108, из них 16 – работали на условиях внешнего совместительства;

прочий персонал – 45, из них 7 – работали на условиях внешнего совместительства.

Представленная структура кадрового состава позволяет сделать вывод о том, что в Университете доля работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников превышает нормативный показатель, установленный распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 №722-р «Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки", что требует проведения организационно-штатных мероприятий по оптимизации штатного расписания.

Укомплектованность по ставкам ППС, научных работников и педагогических работников – 100%. Укомплектованность УВП – 93 %, АУП – 76% и прочий персонал – 77%.

Для эффективной работы и развития Университета важным показателем является количественный и качественный состав такой категории работников как научно-педагогические работники.

Количество ППС, работающих по основному месту работы в разрезе должностей по возрасту: 25-29 лет – 2 человека (1%), 30-34 лет – 6 человек (2,8%), 35-39 лет – 33 человека (15,4%), 40-44 лет – 33 человека (15,4%), 45-49

лет – 27 человек (12,6%); 50-54 лет – 18 человек (8,9%); 55-59 лет – 17 человек (7,9%); 60-64 лет – 22 человека (10,3%); 65 и более – 55 человек (25,7%).

Количество педагогических работников, работающих по основному месту работы в разрезе должностей по возрасту: до 25 лет – 4 человека (14,8%); 25-29 лет – 3 человека (11,1 %); 30-34 лет – 3 человека (11,1 %); 35-39 лет – 2 человека (7,4 %); 40-44 лет – 0 человек (0 %); 45-49 лет – 0 человек (0 %); 50-54 лет – 2 человека (7,4 %); 55-59 лет – 5 человек (18,5 %); 60-64 лет – 5 человек (18,5%); 65 и более – 3 человека (11,1%).

Проведенный анализ распределения работников из числа профессорско-преподавательского состава и педагогических работников по возрасту позволяет отметить наличие в университете тенденции «старения» кадров и необходимость организации плановых мероприятий по их омоложению.

Установлено, что из числа основных работников ППС в количестве 214 человек на полную ставку в 2021-2022 учебном году работают 114 человек, что составляет 53,3 %.

Распределение ППС по должностям, человек:

директор института – 5, заведующий кафедрой – 19, профессор – 23, доцент – 115, старший преподаватель – 51, ассистент – 1.

В процентном соотношении: профессоров – 10,7%, доцентов – 53,7%, старших преподавателей – 23,8 %, ассистентов – 0,6%.

Представленные данные дают основание говорить о необходимости разработки и планомерной реализации механизмов по привлечению в университет выпускников и трудоустройству их в должности «ассистент» («преподаватель») с последующим направлением в аспирантуру.

Имеют ученую степень основные работники их числа ППС (без учета внешних совместителей): всего 163 человека, из них 132 – кандидата наук, 31 – доктора наук.

Таким образом, наличие ученой степени основных работников из числа ППС в процентном выражении составляет – 76,2 % (в целом по университету).

По состоянию на 01.10.2021 в университете функционирует 6 институтов:

Инженерно-технический институт (ИТИ); Химико-технологический институт (ХТИ); Институт леса и природопользования (ИЛП); Социально-экономический институт (СЭИ); Институт заочного обучения (ИЗО); Институт дополнительного образования (ИДО).

ППС работают по основному месту работы в 4 институтах: ИТИ, ХТИ, ИЛП, СЭИ.

В процентном соотношении наличие ученой степени у работников профессорско-преподавательского состава, работающих по основному месту работы и на условиях внешнего совместительства, по институтам составляет: ИТИ – 90,2%; ХТИ – 88,8; СЭИ – 62,6%; ИТИ – 77,3%.

Основным кадровым резервом для работников профессорско-преподавательского состава являются аспиранты (докторанты), которые после завершения обучения трудоустраиваются в университете.

Численность аспирантов и докторантов в университете приведена в таблице 1.

Таблица 1

Численность аспирантов и докторантов

Контингент аспирантов на 09.02.2022						
	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс	Всего по формам обучения
Очники	17	14	1			32
Заочники	8	2	4	6	6	26
Всего по курсам	25	16	5	6	6	**58**

Контингент докторантов на 09.02.2022	
1 год обучения	Шкуро Алексей Евгеньевич
	Морозов Андрей Евгеньевич

План защит кандидатских диссертаций аспирантами в 2022 г.	
1	Данилов Вячеслав Валерьевич
2	Жигулин Евгений Валерьевич

План выпуска аспирантов в 2022-2024 г.					
2022		2023		2024	
Очники прием 2019 (3 года) прием 2018 (4 года)	Заочники прием 2018 (4 года) прием 2017 (5 лет)	Очники прием 2020 (3 года) прием 2019 (4 года)	Заочники прием 2019 (4 года) прием 2018 (5 лет)	Очники прием 2021 (3 года) прием 2020 (4 года)	Заочники прием 2020 (4 года) прием 2021 (5 лет)
0	5	7	6	15	3

С целью снижения среднего возраста работников из числа профессорско-преподавательского состава и сохранения (увеличения) численности работников, имеющих ученую степень, необходимы условия для трудоустройства выпускников аспирантуры в университете.

В соответствии с Квалификационными характеристиками должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. №1н к должностям руководителей относятся: ректор, проректор, советник, ученый секретарь, руководители структурных подразделений. К разным должностям прописаны разные квалификационные требования.

Проанализированы квалификационные требования к руководителям структурных подразделений, и выявлено, что 53% руководителей необходимо пройти повышение квалификации или переподготовку в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики.

Подробный анализ представлен в таблице 2.

Таблица 2

Соответствие руководителей установленным квалификационным требованиям

№ п/п	Наименование должности	Кол-во	Требования к квалификации	Соответствует/ требуется повышение квалификации, переподготовку
1	Ректор	1	Высшее профессиональное образование, дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, управления персоналом, управления проектами, менеджмента и экономики; наличие ученой степени и ученого звания; стаж научной или научно-педагогической работы не менее 5 лет.	соответствует
2	Проректор	5	Высшее профессиональное образование и стаж научно-педагогической работы или работы в организациях по направлению профессиональной деятельности, соответствующей деятельности образовательного учреждения, не менее 5 лет, при наличии ученой степени стаж работы не менее 3 лет.	соответствуют
3	Руководитель (директор) структурного подразделения	43	Высшее профессиональное образование по специальности "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы не менее 3 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж работы не менее 3 лет.	соответствует – 17 чел., необходимо дополнительное профессионально е образование – 26 чел.
4	Советник при ректорате	3	Высшее профессиональное образование и стаж научно-педагогической работы или работы в организациях по направлению профессиональной деятельности, соответствующей деятельности образовательного учреждения, не менее 10 лет, при наличии ученого звания или ученой степени стаж научно-педагогической работы или работы в организациях по направлению профессиональной	соответствуют

№ п/п	Наименование должности	Кол-во	Требования к квалификации	Соответствует/ требуется повышение квалификации, переподготовку
			деятельности, соответствующей деятельности образовательного учреждения, не менее 5 лет.	
5	Директор Уральского учебно-опытного лесхоза УГЛТУ	1	Высшее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 1 года или среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет.	соответствует
6	Директор центра культуры и творчества	1	Высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Культура и искусство" и другим творческим направлениям и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет.	соответствует
7	Директор студенческого городка	1	Высшее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 1 года или среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет.	соответствует

В соответствии с требованиями Федерального закона от 9.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», федеральных государственных образовательных стандартов образовательные организации обязаны организовать обучение педагогических работников и работников из числа профессорско-преподавательского состава навыкам оказания первой медицинской помощи в рамках дополнительного профессионального образования либо в рамках обучения по охране труда, обучение в области организации образовательного процесса и сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью, в области информационных технологий. Среди требований к квалификации представленной категории работников также указывается наличие профессионального образования и дополнительного

профессионального образования, направленность (профиль) которого соответствует преподаваемому учебному курсу, дисциплине (модулю). Рекомендуется обучение по дополнительным профессиональным программам не реже чем один раз в три года.

Повышение квалификации может проводиться в ведущих вузах, институтах повышения квалификации (ИПК), межотраслевых региональных центрах повышения квалификации и переподготовки кадров в Российской Федерации, профильных организациях и учреждениях России и за рубежом.

По состоянию на 09.02.2022 ППС, прошедших обучение по обязательным направлениям программам дополнительного профессионального образования (повышение квалификации или профессиональная переподготовка) не реже 1 раза в 3 года составляет 45%, а АУП-53%.

Данная работа должна проводиться постоянно, следовательно, в университете должен быть разработан план обучения по дополнительным образовательным программам работников, к должностям которых установлены соответствующие требования.

С целью определения уровня удовлетворенности работниками условиями труда было проведено анкетирование всех категорий работников. Опрос проводился в январе-феврале 2022 года анонимно. В анкетировании приняли участие 90 чел.

В анкете было представлено 25 вопросов с вариантами ответов «Согласен (а)», «Не уверена (-а)», «Не согласен (-а)». Все вопросы можно сгруппировать по следующим разделам.

Проведенный анализ результатов опроса позволяет отметить следующее.

Раздел 1. Удовлетворенность заработной платой и условиями труда

Заработная плата выплачивается регулярно и в полном объеме (96,7 %). Однако, уровень заработной платы полностью устраивает лишь треть (38,3 %) работников, 29,8 % не уверены в удовлетворенности уровнем заработной платы и 31,9% работников считают, что размер заработной платы не соответствует тому труду, который они вкладывают в организацию. На уровень

удовлетворенности может влиять, в том числе, наличие материальных поощрений при ответственном отношении к делу и проявлении инициативы (66 % считают, что в университете можно получить материальное поощрение, 21,3 % не уверены в этом, 12,8 % не согласны), а также возможность получения вознаграждений и премий при достижении высоких результатов в работе (61,7 % считают, что их можно получить, 25,5 % не уверены в этом, 12,8 % не согласны). Уверенные в получении поощрений, вознаграждений и премий при достижении высоких результатов в работе работники имеют мотивацию проявлять инициативу, предлагать инновации, повышают личную и общую эффективность и в итоге, более довольны размером получаемой заработной платы.

Практически все работники (95,7%) хорошо знают свои производственные задачи и точно понимают, как их выполнять, но только у половины работников есть все необходимое, чтобы выполнять свою работу наилучшим образом (материалы, оборудование, условия, знания) (34 % не уверены в этом и 8, 5% считают, что необходимых ресурсов нет). К материалам можно отнести канцтовары (ручки, скрепки, бумагу для офисной техники), строительные материалы, к оборудованию – техническое и технологическое оборудование, персональные компьютеры, телефонные аппараты, к условиям – ремонт в аудиториях и кабинетах, достаточная освещенность, офисную мебель, качество и скорость интернета. Большую часть дня работник проводит на работе и от того, насколько *комфортные условия труда* для него созданы, зависит его решение о дальнейшем пребывании в университете.

Объем социальных льгот (отпуск, медосмотр, питание и др.) не меньше, а порой и больше, чем в других организациях нашего региона по мнению почти половины работников, 48, 9% работников не уверены в этом и 4,3 % не согласны.

Раздел 2. Профессиональный и личностный рост

73,9 % работников считают, что у них есть возможность получить дополнительное профессиональное образование, которое поможет им выполнять работу на более высоком уровне, 19,6 % не уверены в этом, 6,5 % не согласны. В УГЛТУ существует практика направления работников на обучение по

дополнительным образовательным программам, однако, это касается тех категорий работников, в квалификационных требованиях к должностям которых указано наличие дополнительного профессионального образования. Результаты опроса говорят о том, что необходимо создать условия для повышения профессионального уровня прочими категориями работников.

70,2 % считают, что в организации уделяется достаточно внимания молодым работникам (участие в корпоративных и развивающих мероприятиях, проектах).

87,2 % опрошенных работников планируют работать в УГЛТУ еще не менее 12 месяцев, 10,6 % не уверены в этом и 2,1 % не согласны.

Раздел 3. Отношения в коллективе

Сотрудники УГЛТУ – квалифицированные работники, знающие свое дело, выполняющие правила, инструкции и предписания, с этим согласны 91,5% опрошенных работников, не уверены в этом 8,5 %. По мнению 83 % работников на работу в УГЛТУ принимают в соответствии с требуемой квалификацией и на основании действующих правил. Работа большинством сотрудников выполняется с полной отдачей (в 85,1 % случаев). У абсолютного большинства (95,7%) работников сложились хорошие отношения с коллегами по работе. Представленные данные говорят о благополучном микроклимате в коллективе.

Раздел 4. Отношения с руководством

У абсолютного большинства (95,7 %) отношения с непосредственным руководителем строятся свободно и открыто, лишь 4,3 % опрошенных не уверены в этом. Такой высокий процент можно объяснить готовностью руководителей помочь советом и действием в трудных ситуациях, взаимным искренним интересом к делам и успехам своих подчиненных со стороны непосредственного руководителя.

По мнению 78,7 % вся необходимая служебная информация доводится своевременно, ясно и четко, 21,3 % не уверены в этом. Четкое понимание, каких результатов ожидает руководство от работы, есть у 85,1 % работников, не уверены в этом 12,8 % и не согласны 2,1 %.

Раздел 5. Мнение об УГЛТУ как организации

О результатах работы, целях, перспективах своих и университета информировано 83% работников, 17 % не уверены в этом. Половина опрошенных (51,1 %) готовы порекомендовать работу в УГЛТУ, 38,3 % не уверены в этом и 10,6 % не готовы.

Работа в УГЛТУ является престижной по мнению третьей части (31,9%) работников, не уверены в этом 55,3 % и не согласны 12,8 %. Престиж профессии определяется не только высоким доходом и социальным статусом, но и такими показателями, как стабильность, перспектива карьерного роста, востребованность в отдаленном будущем. Стоит отметить, что УГЛТУ как государственное бюджетное образовательное учреждение – стабильное место работы, однако в перспективе карьерный рост ограничен и маловероятен.

Проведенный анализ кадрового состава и потенциала университета дает основания выделить следующие проблемы:

– снижение общественного престижа профессии преподавателя вуза и сложности в привлечении в университет молодых специалистов;

– невысокий уровень заработной платы работников, не относящихся к категории научно-педагогических работников, в сравнении со средней заработной платой на рынке труда и, как следствие, отток перспективных и молодых кадров в коммерческие структуры;

– постепенное старение кадрового состава университета и слабо развитые механизмы кадрового резерва;

– отсутствие системной работы в планировании и организации повышения профессионального уровня работников УГЛТУ через получение дополнительного профессионального образования в ведущих университетах, прохождение стажировок на предприятиях с современными технологиями и в научных организациях, в том числе за рубежом;

– не достаточно высокая эффективность созданных условий труда и механизмов повышения мотивации и стимулирования труда работников для их вовлеченности и повышения деловой активности.

3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

В работе университета по сохранению и развитию кадрового потенциала можно выделить следующие этапы:

– выявление ключевых приоритетов, а также основных целей развития кадрового потенциала вуза;

– определение потребности в кадрах, формирование структуры и штатов, создание кадрового резерва;

– создание и функционирование системы кадровой информации, осуществление мониторинга кадрового состава;

– определение критериев эффективности труда работников, совершенствование системы мотивации и стимулирования труда;

– проведение профориентационных и адаптационных мероприятий для работников, планирование индивидуального продвижения, обучение, повышение квалификации, формирование корпоративной культуры;

– анализ соответствия реализуемых программных мероприятий стратегии развития университета, цели программы, выявление проблем в кадровой работе, анализ динамики развития кадрового потенциала.

Реализация Программы основывается на следующих принципах:

– корпоративность;

– высокий профессионализм и компетентность всех категорий работников Университета;

– нацеленность на результат;

– вовлеченность всех членов коллектива в деятельность Университета;

– главенство коллегиальных процедур оценки эффективности работы работников на основе четких, понятных критериев;

– совершенствование системы подготовки и переподготовки кадров;

– социальная защищенность работников;

– преемственность передачи педагогической и научной культуры, научно-методического опыта и профессиональной компетентности от старшего поколения работников последующему.

Учитывая обозначенные в п.2 проблемы, университет для эффективного использования уже имеющегося кадрового потенциала и дальнейшего его наращивания ставит следующую стратегическую цель – обеспечение всех направлений деятельности университета квалифицированными, активными работниками, способными решать или содействовать решению задач стратегического развития университета.

Управление человеческими ресурсами университета как функционирующей в рыночной среде образовательной организации, должно представлять собой систему, которая позволяет активно создавать, результативно применять и распространять знания на основе развития ключевых компетенций работников, повышения их производительности труда, рационального распределения их усилий между различными направлениями деятельности и обеспечения их приверженности вузу. Система формирования и развития кадрового потенциала должна быть ориентирована не только на повышение научно-педагогической квалификации профессорско-преподавательского состава, но и на развитие ключевых компетенций всех работников. Данная система должна также основываться на интенсификации использования уже имеющихся человеческих ресурсов с соответствующим их материальным поощрением, а не на экстенсивном росте. Следовательно, проблемы управления персоналом могут решаться только на основе стратегического и системного их видения (через разработку специальных механизмов и программных мероприятий развития кадрового потенциала, интегрирующих в себе различные направления образовательной, научной, инновационной, кадровой, социальной и воспитательной стратегии университета, подкрепленных соответствующим финансовым обеспечением и организационно-управленческими ресурсами).

Основными направлениями деятельности университета для достижения сформулированной стратегической цели в рамках данной Программы являются:

– создание системы отбора и привлечения в университет лучших кадров из категории профессорско-преподавательского состава и административно-

управленческих кадров;

– совершенствование механизмов оценки квалификации и эффективности работников Университета, в том числе на основании ключевых показателей эффективности;

– формирование системы кадрового резерва будущих лидеров в образовательной, научной и административной сферах деятельности Университета;

– создание системы, обеспечивающей развитие профессионального уровня профессорско-преподавательского состава, учебно-вспомогательного и административно-управленческого персонала;

– улучшение материально-технического и информационного обеспечения деятельности всех категорий персонала Университета;

– развитие корпоративной культуры, способствующей формированию благоприятных условий для профессиональной деятельности.

Обозначенная цель и подходы к ее достижению позволяют сформулировать задачи Программы:

– повышение профессионального уровня работников;

– формирование профессионального кадрового резерва;

– снижение среднего возраста научно-педагогических работников;

– создание системы адаптации персонала;

– совершенствование системы управления кадрами университета и оптимизация численности работников;

– разработка и внедрение эффективных механизмов мотивации и стимулирования труда работников;

– обеспечение конкурентоспособных условий занятости работников университета.

4. ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММЫ И МЕХАНИЗМ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ

Стратегия Программы заключается в обеспечении оптимального баланса, процессов количественного и качественного обновления кадрового потенциала работников и повышения мотивации и заинтересованности всего коллектива университета в результатах своего труда.

К приоритетным направлениям Программы относятся:

1. Формирование и развитие кадрового потенциала работников УГЛТУ.

2. Обеспечение преемственности поколений работников в науке и образовании.

3. Создание правовых, организационных условий, эргономичной среды для развития персонала

Реализация приоритетных направлений Программы предусматривает:

– улучшение качественного состава научно-педагогических кадров УГЛТУ, снижение среднего возраста НПР через привлечение в университет молодых специалистов, завершивших обучение в аспирантуре, докторантуре;

– повышение профессионального уровня работников (профессиональная переподготовка, повышение квалификации), внедрение новых методов и технологий освоения программ дополнительного профессионального образования;

– формирование кадрового резерва университета;

– приведение штатного расписания в соответствие с текущим уровнем развития университета;

– совершенствование системы оплаты труда, повышение эффективности системы материального и морального стимулирования работников за эффективность, интенсивность и качество труда;

– создание механизмов и реализация целевой социальной поддержки работников университета;

– развитие корпоративной культуры университета;

– создание эргономичной рабочей среды и повышение комфортности

условий труда.

Улучшение качественного состава научно-педагогических кадров УГЛТУ, снижение среднего возраста НПР

С целью сохранения и увеличения доли научно-педагогических работников, имеющих ученую степень, снижения среднего возраста НПР необходимо активизировать следующую деятельность в университете:

– обеспечение уровня заработной платы работников, конкурентоспособной на региональном рынке труда;

– совершенствование критериев эффективного контракта с научно-педагогическими работниками, способствующих интенсификации их образовательной и научно-исследовательской деятельности;

– формирование системы внутренних грантов и конкурсов по поддержке молодых исследователей для проведения научных исследований;

– создание системы привлечения в университет молодых специалистов, завершивших обучение в аспирантуре (докторантуре) и представивших к защите на соискание ученой степени диссертационное исследование;

– направление работников университета (выпускников) в целевую аспирантуру (докторантуру);

– создание условий для личностного и кадрового роста и ротации кадров;

– внедрение и использование результатов научных разработок научно-педагогических работников вуза в образовательной, научной и прочей деятельности вуза.

Повышение профессионального уровня работников

С целью повышения профессионального уровня работников необходимо:

– проведение мониторинга соответствия уровня профессиональной квалификации работников университета требованиям законодательных и нормативных правовых актов;

– поддержание на соответствующем уровне и, при необходимости, повышение профессиональной квалификации, а также направление работников на профессиональную переподготовку;

– поиск и внедрение в практику работы университета новых методов и технологий обучения персонала;

– формирование перспективного плана профессионального роста работников;

– создание условий для личностного и кадрового роста работников.

Система профессионального развития работников будет призвана способствовать повышению качества работы, получению или развитию навыков в своей сфере деятельности, более гармоничной ротации кадров из одного сектора (отдела) в другой.

Формирование кадрового резерва университета

Вопросы кадрового обновления и преемственности, разумного сочетания опытных и молодых работников требует создания кадрового резерва на всех уровнях управления университетом, кадрового резерва на кафедрах и постоянной, планомерной работы с ним.

Формирование кадрового резерва на руководящие должности в структурных подразделениях университета осуществляется по уровням управления:

– резерв проректоров по направлениям деятельности;

– резерв директоров институтов и директора колледжа;

– резерв заведующих кафедрами;

– резерв руководителей управлений и отделов (служб).

Работа с кадровым резервом университета включает следующие направления: планирование, отбор, формирование, обучение резерва.

При планировании кадрового резерва необходим учет вакантных должностей в вузе, постоянный поиск и учет перспективных сотрудников университета и других организаций для приглашения их на имеющиеся вакантные должности или на планируемые должности, которые могут возникнуть при развитии в вузе новых перспективных направлений деятельности.

Работа с кадровым резервом (независимо от уровня управления) включает:

– составление прогноза и плана предполагаемых кадровых изменений в университете (институт, колледж, кафедра, управление, отдел, служба);

– предварительный набор кандидатов в резерв;

– получение информации о деловых, профессиональных и личностных качествах этих кандидатов;

– формирование состава резерва кадров.

Обучение кадрового резерва, как правило, носит индивидуальный характер и включает:

– повышение профессиональной квалификации (в том числе контроль со стороны руководителя за работой над кандидатской или докторской диссертацией);

– командирование в передовые университеты, предприятия и организации, в том числе и в зарубежные, с целью изучения передового опыта;

– участие в работе комиссий, ученого совета, ректората при подготовке какого-либо вопроса;

– подготовка аналитических материалов по проблемам высшего образования и науки;

– назначение на исполнение обязанностей отсутствующего по каким-либо причинам работника.

Кадровый резерв на кафедрах – это, в первую очередь, подготовка группы преподавателей для преподавания кафедрой каждой дисциплины. Необходимо предусматривать планомерное замещение молодыми учеными должностей профессорско-преподавательского состава, закрепление за молодыми преподавателями наставников из числа опытных преподавателей - методистов и доброжелательный анализ этого наставничества.

Совет молодых учёных университета целесообразно рассматривать как резерв руководящих и научно-педагогических кадров, а отсюда и формы работы с ним:

– поручения по разработке и реализации (самостоятельно или под патронажем) перспективных для университета задач;

– организация и проведение в университете различных молодежных мероприятий, творческих конкурсов студентов, аспирантов, молодых преподавателей и научных сотрудников;

– привлечение молодых преподавателей и научных сотрудников к кураторской работе со студентами.

Для качественного замещения отсутствующих работников, сохранения результативных работников в университете необходимо создать базу кадрового резерва (для руководящих должностей, не ниже должности начальника отдела).

Для дальнейшего формирования и поддержки кадрового резерва вуза необходимо также привлечение к сотрудничеству наиболее компетентных выпускников учреждений высшего профессионального и послевузовского образования, ведущих работников производственного комплекса, других сфер профессиональной деятельности.

Приведение штатного расписания в соответствие с текущим уровнем развития университета

Оптимизация персонала – это комплекс мероприятий, основная цель которых сводится к сокращению расходов на оплату труда и повышению эффективности ведения деятельности университета за счёт грамотного распределения человеческих ресурсов. Оптимизация кадров дает возможность повысить фактическую квалификацию и мотивацию персонала; усовершенствовать организационную структуру университета и решить управленческие проблемы; снизить издержки на обеспечение трудовой деятельности.

Для приведения штатного расписания в соответствие с текущим уровнем развития университета необходимо определить перечень функций отдельных работников и структурных подразделений университета; выявить сбои в работе (срыв сроков, некачественное или неполное выполнение задач и др.) и причины этих сбоев, описать и задокументировать все бизнес-процессы.

Для снижения трудоемкости административных процессов (экономия времени на выполнение административных рутинных работ, удобство сервисов)

необходимо внедрять средства автоматизации и систему электронного документооборота, использовать современные цифровые инструменты. Вследствие снижения трудоемкости административных процессов доля работников административно-управленческого персонала в общей численности будет снижаться за счет уменьшения доли неавтоматизированных рутинных процессов, повышения качества работы.

Совершенствование системы оплаты труда, создание системы материального и морального стимулирования работников за количество, интенсивность и качество труда

Данное направление работы с кадрами включает комплекс мер, направленных на повышение заинтересованности и удовлетворенности работников университета, усиления материальной заинтересованности, достижения лучших результатов деятельности, улучшения качества работы, создания условий для проявления активности каждого работника, благоприятных условий для работы и профессиональной карьеры.

Одним из ключевых направлений повышения результативности и труда, обеспечения высокой мотивации работников является эффективный контракт, учитывающий сложность, комплексность, результативность, творческий, интеллектуальный характер деятельности при оплате труда.

Для работы в данном направлении разработаны и внедряются механизмы материального и морального стимулирования всех категорий работников по итогам комплексной оценки разных категорий работников, включая создание системы мотивации (социального пакета). Оценка результативности работы является основанием для материального стимулирования деятельности работников.

В числе стимулирующих механизмов предусмотрены следующие:

1. Выплата материальной помощи в следующих случаях:

а) работнику УГЛТУ или бывшему работнику УГЛТУ, уволенному из УГЛТУ в связи с выходом на пенсию и на момент принятия решения о выплате не состоящему в трудовых отношениях с другим работодателем, в случае смерти

(гибели) супруга, супруги, отца, матери, усыновителей, детей (в том числе усыновленных);

б) супругу или близкому родственнику умершего работника УГЛТУ, бывшего работника, уволенного из УГЛТУ в связи с выходом на пенсию (при условии, что с момента выхода на пенсию до момента смерти он не состоял в трудовых отношениях с другим работодателем);

в) в случае причинения работнику материального ущерба в результате пожара или стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и другие 90 обстоятельства);

г) в случае необходимости лечения (восстановления здоровья) работника в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией, тяжелым заболеванием при условии что работнику требуется длительное лечение (восстановление), либо необходимо приобретение дорогостоящих препаратов, либо необходима дорогостоящая операция при наличии показаний лечащего врача для лечения и невозможности получения бесплатной медицинской помощи в государственной или муниципальной системах здравоохранения или компенсации лечения;

д) в случае рождения ребенка у работника. Если в УГЛТУ работают оба родителя, то выплата производится только одному из родителей;

е) в случае регистрации брака работника при предъявлении свидетельства о заключении брака, копия которого прилагается к заявлению;

д) в случае необходимости и по другим уважительным причинам, подтвержденным документами.

2. Иные выплаты социального характера:

– к юбилейным датам и праздникам;

выплаты стимулирующего характера:

– выплаты за стаж непрерывной работы в УГЛТУ;

– надбавки за наличие почетных званий и нагрудных знаков;

– надбавка за наличие ведомственных наград Минобрнауки России в виде почетных званий, в том числе почетных званий «Заслуженный деятель науки

РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ», «Заслуженный работник физической культуры РФ»;

– надбавка за наличие ведомственных наград Минобрнауки России в виде нагрудных знаков «Почетный работник высшего профессионального образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», «За развитие научно-исследовательской работы студентов».

Премиальные выплаты по итогам работы включают в себя: выплаты по итогам проведения мероприятий; выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год).

Предусмотрено предоставление семейным сотрудникам из числа молодых специалистов общежития для семейных пар с детьми и улучшенными условиями проживания.

Развитие корпоративной культуры университета

Для преемственности, формирования и развития корпоративной культуры коллектива университета необходимо разработать Кодекс корпоративной этики, являющийся локальным нормативным актом и определяющий принципы, правила и нормы делового общения и поведения, распространяющиеся на всех работников и обучающихся УГЛТУ. Действие этого документа должно быть направлено на повышение имиджа и репутации университета, на поддержку поведенческих норм, уважительного отношения как между работниками и обучающимися, так и внутри этих категорий.

Создание эргономичной рабочей среды и повышение комфортности условий труда

Улучшение условий труда на рабочем месте – обязанность работодателя, предусмотренная рядом нормативных актов, среди которых:

– Трудовой кодекс РФ;

– ГОСТ 12.0.230.1-2015. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда;

– Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 № 181н, который содержит типовой перечень обязательных ежегодных мероприятий по

улучшению условий.

Для создания условий труда, конкурентных на рынке, целесообразно реализовывать не только типовой перечень мероприятий, но и осуществлять планомерную работу по созданию комфортной рабочей среды.

Можно выделить следующие категорий мероприятий, направленных на улучшение условий труда и создание эргономичной рабочей среды:

– технические. Сюда относят обновление оборудования для повышения безопасности работы, ее производительности.

– технологические. Сюда входят преобразования самого процесса работы, позволяющие снизить трудозатраты (новые технологии работы, автоматизированные средства и т.д.);

– санитарно-гигиенические;

– социальные (совершенствование содержания работы, предоставление возможностей для саморазвития и поддержка инициатив и др.);

– эстетические. Такое улучшение условий труда предполагает, чтобы сотрудникам было приятно находиться на рабочем месте (косметический ремонт, декор помещения, создание зон отдыха).

5. ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ПРОГРАММНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ И СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Реализация Программы предполагает:

– профессиональный рост работников университета;

– формирование профессиональных компетенций работников университета с учетом требований реального сектора экономики региона;

– создание эффективного механизма отбора, обновления и мотивации работников университета;

– создание сбалансированной структуры штатного расписания университета по должностям, возрасту и профессиональному составу работников УГЛТУ;

– развитие комплекса социальных и материальных мер поощрения для повышения статуса работников университета;

– повышение мотивации персонала к качественному, производительному и эффективному труду;

– создание условий внутривузовского продвижения работников, и их ротации;

– повышение уровня удовлетворенности работников университета условиями труда в университете;

– формирование нормативно-правовой базы управления кадрами университета;

– формирование творческого коллектива работников-единомышленников.

Комплекс предполагаемых мероприятий по реализации Программы обоснован разработанными целевыми показателями и критериями оценки эффективности, являющимися неотъемлемой частью показателей Программы развития университета на 2020-2024 годы и представлен в дорожной карте формирования и развития кадрового потенциала университета по программе «Кадры» ФГБОУ ВО «Уральский государственный лесотехнический университет» на 2022-2024 годы.

Перечень целевых показателей Программы

Критерий	Единица измерений эффективности работы	Значение критерия на 01.10.2021	Пороговое значение критерия («красная линия)	Форма представления результатов
I. Критерии эффективности работы по формированию и развитию кадрового потенциала работников УГЛТУ				
1.1. Доля научно-педагогических работников, имеющих учёные степени или звания, в том числе по институтам:	%	**79,0%**	**не менее 80**	Ежегодный отчёт директоров институтов и колледжа на Учёном совете УГЛТУ об эффективности работы по формированию и развитию кадрового потенциала институтов и колледжа.
ИЛП		***90,2%***		
ИТИ		***77,3%***		
СЭИ		***62,6%***		
ХТИ		***88,8%***		
1.1.1. Доля НПР/ педагогических работников, работающих на полную ставку	%	**53,3/42,9**	**не менее 60**	
1.2. Доля педагогических работников УГЛТУ, имеющих 1 и высшую категорию (штатные сотрудники)	%	**43,5**	**не менее 80**	
1.3. Доля НПР, прошедших стажировку на предприятиях с современными технологиями и (или) в научных организациях, в том числе за рубежом, в течение предыдущих 3 лет.	%	10%	**не менее 20**	
1.4. Обеспечение бюджетных и внебюджетных поступлений в сфере выполнения объема НИР и НИОКР, (в расчёте	тыс. руб.	**230**	**не менее 250**	

Критерий	Единица измерений эффективности работы	Значение критерия на 01.10.2021	Пороговое значение критерия («красная линия)	Форма представления результатов
на целую ставку НПР), в том числе институтов:				
ИЛП		***288***		
ИТИ		***58***		
СЭИ		***0***		
ХТИ		***128***		
1.5. Доля работников из категории «Руководитель (директор, заведующий, начальник) структурного подразделения», прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования (повышение квалификации или профессиональная переподготовка)	%	**53**	**100**	Ежегодный отчёт ректора на Учёном совете УГЛТУ об эффективности работы по формированию и развитию кадрового потенциала персонала
1.6. Доля работников из категории «профессорско – педагогический состав и педагогические работники», прошедших обучение по обязательным направлениям программам дополнительного профессионального образования (повышение квалификации или профессиональная переподготовка) не реже 1 раза в 3	%	**45**	**100**	Ежегодный отчёт ректора на Учёном совете УГЛТУ об эффективности работы по формированию и развитию кадрового потенциала персонала

Критерий	Единица измерений эффективности работы	Значение критерия на 01.10.2021	Пороговое значение критерия («красная линия)	Форма представления результатов
года				
II. Критерии эффективности работы по обеспечение преемственности поколений работников				
2.1. Число аспирантов УГЛТУ на 100 студентов приведенного контингента, в том числе в институтах:	чел.	**2,1**	**не менее 4**	Ежегодный отчёт заведующего аспирантурой об эффективности работы аспирантуры
ИЛП		***2,3***		
ИТИ		***2,7***		
СЭИ		***1,1***		
ХТИ		***1,4***		
2 2.2. Количество лиц, освоивших программы аспирантуры, защитивших диссертацию и оставшихся работать в УГЛТУ (за 3 года), в том числе в институтах:	чел.	***7***		
ИЛП		***3***	**не менее 1**	
ИТИ		***2***	**не менее 1**	
СЭИ				
ХТИ		***2***	**не менее 1**	
2.3. Количество молодёжных научных коллективов, работающих в университете	единиц	***4***	**не менее 5**	Ежегодный отчёт начальника управления научно-инновационной деятельностью о результатах молодежной науки
2.4. Доля научно - педагогических работников УГЛТУ, имеющих учёные степени или звания:				Ежегодный отчёт директоров институтов и колледжа на Учёном совете УГЛТУ об эффективности работы по формированию кадрового резерва институтов и
2.4.1. С возрастом не более 40 лет	%	**21,5**	**не менее 20**	
2.4.2. С возрастом не более 50 лет	%	**42**	**не менее 50**	
2.5. Средний	лет	**51,3**	**не более 50**	

Критерий	Единица измерений эффективности работы	Значение критерия на 01.10.2021	Пороговое значение критерия («красная линия)	Форма представления результатов
возраст научно-педагогических/ педагогических работников, в том числе институтов /колледжа:				колледжа
ИЛП		***49,3***		
ИТИ		***53,6***		
СЭИ		***53,6***		
ХТИ		***50***		
Колледж		***45,7***		
2.6. Количество работников, включенных в кадровый резерв, прошедших обучение по получению профессиональных и управленческих компетенций	чел.	**2**	**50**	Ежегодный отчёт ректора на Учёном совете УГЛТУ об эффективности работы по формированию и развитию кадрового резерва
III. Критерии эффективности работы по совершенствованию правовых, организационных условий, эргономичной среды для развития персонала				
3.1. Доля работников из числа неосновного персонала в общем количестве работников	%	**57**	**не более 38**	Ежегодный отчёт ректора на Учёном совете УГЛТУ об эффективности работы по совершенствованию условий труда
3.2. Уровень удовлетворенности работников УГЛТУ условиями труда	%	**67,3**	**не менее 60**	

План основных мероприятий по достижению целевых показателей Программы

№	Мероприятие	Ответственные исполнители	Сроки исполнения	Результат
	1. Формирование и развитие кадрового потенциала работников УГЛТУ			
1.1	Разработка перспективного плана профессионального роста работников (повышение квалификации, профессиональная переподготовка, стажировка на предприятиях и в научных организациях)	Начальник кадрово-правового управления Директора институтов	Июнь 2022 г.	План обучения персонала на 2022 г. – 2025 г.
1.2	Организация постоянного мониторинга состояния кадрового обеспечения университета	Начальник кадрово-правового управления	Ежегодно, постоянно	Заявки от структурных подразделений на подготовку и привлечение работников требуемого уровня и квалификации
1.3	Формирование системы внутренних грантов и конкурсов по поддержке молодых исследователей для проведения научных исследований	Проректор по научной работе и инновационной деятельности	Октябрь 2022 г.	Положение о внутренних грантах. Активизация проведения научных и опытно-конструкторских работ, результаты которых будут представлены в виде научных статей в международных журналах первого и второго квартилей или диссертационного исследования
1.4	Внедрение и использование результатов научных разработок научно-педагогических работников в хозрасчетной деятельности вуза	Проректор по научной работе и инновационной деятельности Проректор по образовательной деятельности	Ежегодно, постоянно	Перечень конкретных разработок внедренных в: – учебные курсы (с указанием разделов, включая лекции, практические и

				лабораторные занятия, а также учебные и производственные практики студентов); – административно-управленческую деятельность
1.5	Создание условий для личностного и кадрового роста и ротации кадров	Начальник кадрово-правового управления Председатель Первичной профсоюзной организации работников УГЛТУ	Ежегодно, постоянно	План индивидуального роста сотрудников университета
	2. Обеспечение преемственности поколений работников			
2.1.	Направление работников университета (выпускников) в целевую аспирантуру / докторантуру	Заведующий аспирантурой	Ежегодно, июль	В университете работают молодые специалисты, имеющие ученую степень
2.2	Создание базы работников, включенных в кадровый резерв	Начальник кадрово-правового управления	Февраль 2022 г.	Сформированный и регулярно актуализированный кадровый резерв университета
2.3	Разработка плана обучения кадрового резерва	Начальник кадрово-правового управления	Июнь 2022 г.	План обучения кадрового резерва
2.4	Разработка локальных нормативных актов, регулирующих привлечение в университет молодых специалистов и их адаптацию на рабочих местах: – Положение о наставничестве; – Положение о молодом специалисте	Начальник планово-финансового управления, Проректор по социальной и воспитательной работе Советник ректора по образовательной деятельности Председатель Первичной профсоюзной	Дата принятия Коллективного договора Уральского государственного лесотехнического университета на 2022 – 2024 г.г.	Положение о наставничестве Положение о молодом специалисте Привлечение в университет молодых специалистов

		организации работников УГЛТУ		
	3. Создание правовых, организационных условий, эргономичной среды для развития персонала			
3.1.	Совершенствование системы оплаты труда, системы материального и морального стимулирования работников за эффективность, интенсивность и качество труда	Начальник планово-финансового управления Начальник управления бухгалтерского учета и отчетности – главный бухгалтер Председатель Первичной профсоюзной организации работников УГЛТУ	Дата принятия Коллективного договора Уральского государственного лесотехнического университета на 2022 – 2024 г.г.	Положение об оплате труда работников УГЛТУ. Совершенствование критериев эффективности деятельности работников Повышение эффективности и качества деятельности работников университета.
3.2	Совершенствование механизмов и реализация целевой социальной поддержки работников университета	Начальник планово-финансового управления Проректор по социальной и воспитательной работе Председатель Первичной профсоюзной организации работников УГЛТУ	Дата принятия Коллективного договора Уральского государственного лесотехнического университета на 2022 – 2024 г.г.	Регулярно актуализируемое в соответствии с вводимыми механизмами целевой поддержки работников университета Положение о материальной помощи в УГЛТУ. Повышение эффективности деятельности работников университета на основе анализа предложенных критериев оценки (см. п. 3.1)
3.3.	Разработка локальных нормативных актов, регулирующих процесс мотивации и стимулирования труда: – Положение о Доске почета УГЛТУ; – Положение о звании «Ветеран УГЛТУ»;	Начальник планово-финансового управления Проректор по социальной и воспитательной работе	Дата принятия Коллективного договора Уральского государственного лесотехнического	Обновляемый список награжденных сотрудников

	– Положение о звании «Почетный работник УГЛТУ»; – Положение о Книге почета УГЛТУ	Председатель Первичной профсоюзной организации работников УГЛТУ	университета на 2022 – 2024 г.г.	
3.4.	Представление к награждению лучших работников УГЛТУ наградами различного уровня	Начальник кадрово-правового управления	Ежегодно	Ежегодное представление работников к награждению
3.5.	Организация и проведение конкурса «Лучший преподаватель университета глазами студентов», «Лучший ученый университета»	Проректор по социальной и воспитательной работе Проректор по научной работе и инновационной деятельности	Ежегодно, апрель	Список победителей по номинациям
3.6.	Организация и проведение конкурсов профессионального мастерства среди ППС, направленных на поддержку, поощрение и повышение престижа профессии	Проректоры по направлениям деятельности	Ежегодно, постоянно	Список победителей по номинациям, Выявление лучших работников из числа ППС
3.7.	Развитие корпоративной культуры	Проректор по социальной и воспитательной работе	Ежегодно, постоянно	Перечень мероприятий, способствующих повышению уровня корпоративной культуры
3.8.	Повышение комфортности условий труда	Проректор по развитию и цифровизации Проректор по развитию имущественного комплекса Начальник Управления делами	Ежегодно, постоянно	Данные, объективно характеризующие улучшение условий труда (улучшение освещенности рабочего места, оснащение рабочего места новой мебелью, техникой, внедрение новых технологий работы с данными и др.) Внедрена современная система делопроизводства

3.9	Анализ штатного расписания и приведение наименования должностей в соответствие с выполняемыми работниками функциями	Начальник планово-финансового управления Начальник кадрово-правового управления	Март 2022 г.	Штатное расписание университета, соответствующее уставной деятельности

.