**О трудовой и исполнительской дисциплине**

«Материалы ЕДИ, декабрь 2020»

*Подготовлено центром кадровой и правовой работы*

*УО «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»*

Основные принципы, цели, приоритетные направления работы с персоналом отражены в Кадровой политике университета:

улучшение качественного состава персонала;

развитие персонала;

оценка и эффективное использование персонала;

социальная защита персонала.

С целью определения корпоративных ценностей и правил поведения всех членов коллектива университета, независимо от занимаемой должности, статуса и местонахождения работника был утвержден Корпоративный кодекс.

 Принципы, обозначенные в Кодексе, основаны на верности традициям, стремлении к успеху при исполнении своих профессиональных обязанностей, уважительном отношении к окружающим, соблюдении норм и требований, поддержании в коллективе духа сплоченности и взаимоуважения, ответственности каждого работника университета за результаты своей деятельности.

На сегодняшний день в университете работает 78 молодых специалистов, для 23 из них университет - первое место работы. Для оказания помощи в профессиональной и социально-психологической адаптации молодых специалистов назначаются наставники из числа высококвалифицированных специалистов университета. В университете функционирует Совет молодых специалистов. Работа с молодыми специалистами охватывает разные направления деятельности и курируется Центром кадровой и правовой работы. Разрабатывается план работы Совета и план работы президиума Совета молодых специалистов.

Большое внимание уделяется повышению квалификации всех организаторов воспитательной и идеологической работы, в первую очередь, заместителей руководителей по воспитательной работе структурных подразделений, работников отделов (управлений) воспитательной работы с молодежью.

В 2020 году по направлению идеологической работы прошли повышение квалификации **24 работника**.

**Информационно-пропагандистская работа**

В университете каждый третий четверг месяца проводятся ЕДИНЫЕ дни информирования, в которых участвуют ректор, проректоры, начальники структурных подразделений университета, деканы, заместители деканов по ИВР, заведующие кафедрами, кураторы учебных групп. Помимо республиканских тем ЕДИНЫХ дней информирования утверждены перечни дополнительных вопросов, рассматриваемых в рамках проведения ЕДИ для работников и обучающихся университета.

На системной основе в университетепроводится **работа по противодействию коррупции**. Создана и активно осуществляет свою деятельность комиссия по противодействию коррупции, заседания которой проводятся ежеквартально. В 2020 было проведено 4 заседания комиссии. По результатам рассмотрения вопросов комиссией приняты решения, направленные на профилактику и усиление мер по противодействию коррупции.

С целью профилактики и пресечения коррупционных правонарушений разработана и утверждена **Карта коррупционных рисков.**

Особое внимание уделяется вопросам отбора претендентов при приеме на работу профессорско-преподавательского состава и на руководящие должности. С этой целью проводится собеседование, тестирование, в обязательном порядке конкурсы на замещение должностей профессорско-преподавательского состава, проверка кандидатов на наличие судимости.

**В университете функционирует система контроля соблюдения трудовой и исполнительской дисциплины**. Ведется мониторинг, в рамках которого проводятся комплексные проверки факультетов и структурных подразделений.

в 2018 году привлечено к дисциплинарной ответственности 38 чел.:

**из них 6 из числа ППС (за нарушение трудовой и исполнительской дисциплины)**

в 2019 году - 47 чел.

**из них 5 из числа ППС (за нарушение трудовой и исполнительской дисциплины)**

4 чел. уволены в связи с совершением дисциплинарного проступка.

В 2020 году к дисциплинарной ответственности привлечены 27 работников университета, из них:

**12 – из числа ППС, из них:**

**3 - за ненадлежащее исполнение обязанностей по соблюдению правовых и этических норм;**

**9 - за нарушение трудовой и исполнительской дисциплины.**

7 – из числа административно-руководящего состава;

8 - иных работники, из них 2 чел. уволены в связи с совершением дисциплинарного проступка.

**Оценка деятельности персонала проводится путем аттестации руководителей и специалистов**

В 2017 году прошли аттестацию 514 чел.,

из них 450 - специалистов из числа профессорско-преподавательского состава,

в 2018 - 122 чел.,

в 2019 году - 177 чел.

С ноября месяца по настоящее время проводится аттестация руководителей и специалистов университета в количестве 306 человек, из них - 87 ППС.

По результатам проведенных в 2020 году заседаний аттестационной комиссией принято решение о:

присвоении квалификационных категорий – 52 работникам

премировании 62 работников;

награждении Почетными грамотами – 7 чел.

 Грамотами 8 чел.

объявлена благодарность 2 человекам.

Также ежегодно проводится аттестация кураторов учебных групп.

**Мотивация персонала**

**В университете приняты следующие формы моральных поощрений и стимулов:**

звания:

«Почетный профессор учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»;

«Почетный ветеран труда Гродненского государственного университета имени Янки Купалы»;

«Ветеран труда Гродненского государственного университета имени Янки Купалы»;

медаль «За заслуги перед Гродненским государственным университетом имени Янки Купалы»;

ценный подарок;

Почетная грамота учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»;

Грамота учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»;

занесение фотографии на Доску Почета;

объявление благодарности;

Благодарственное письмо

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование награды | 2018 год | 2019 год | На 01.12.2020 |
| Государственные награды: | 2 | 1 | 2 |
| Правительственные награды: | 2 | 3 | 3 |
| Ведомственные награды: | 19 | 11 | 59 |
| Награды местных органов власти: | 37 | 22 | 64 |
| Университетские награды: | 297 | 338 | 485 |

 **«Оценка удовлетворенности персонала»**

Важнейшей частью идеологической работы является постоянный мониторинг морально-психологического климата в структурных подразделениях университета, который отражен в социологическом опросе «Оценка удовлетворенности персонала» (прилагается).