

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор СумДУ

Анатолій ВАСИЛЬСВ

" 19 " грудня 2019 р.

Введено в дію наказом ректора

від 19.12. 2019 р. № 0933-І

ДОДАТОК ДО ТИПОВОЇ ПОСАДОВОЇ ІНСТРУКЦІЇ

працівника університету для здійснення ним діяльності на посаді начальника центру розвитку кадрового потенціалу навчального закладу

ДТПІ - УП - 03/06

Версія 01

1 Загальні положення

1.1 Цей додаток до типової посадової інструкції (ДТПІ) укладено з метою визначення завдань та обов'язків, вимог до професійних знань та нормативної бази, кваліфікаційних вимог, прав, відповідальності працівника, який працює на посаді начальника центру розвитку кадрового потенціалу навчального закладу (далі – працівник, начальник ЦРКП).

1.2 Працівник безпосередньо підпорядковується директору департаменту по роботі з персоналом та підготовці науково-педагогічних кадрів.

1.3 Працівник у своїй діяльності керується чинним законодавством України, загальнодержавною та внутрішньоуніверситетською нормативною базою, у тому числі Законом України «Про вищу освіту», Положенням про центр розвитку кадрового потенціалу навчального закладу, Кодексом корпоративної культури Сумського державного університету, ТПІ та даним ДТПІ.

1.4 Виконання вимог ТПІ та ДТПІ є обов'язковим для працівника з часу ознайомлення з ними.

2 Завдання та обов'язки працівника

Працівник зобов'язаний:

- удосконалювати процедури та системи критеріїв оцінювання фахового рівня, кваліфікації персоналу;
- організовувати та координувати роботу з розробки та затвердження типових посадових інструкцій та додатків до них;
- здійснювати постійний аналіз професійної кваліфікації персоналу СумДУ та забезпечувати розробку рекомендацій з її підвищення;
- визначати пріоритетні напрямки розвитку професійних компетенцій працівників університету;
- формувати в університеті систему безперервного, взаємоузгодженого та послідовного розвитку професійних компетенцій працівників за всіма напрямками їх діяльності;
- здійснювати розвиток стимулюючих механізмів щодо залучення до роботи в університеті іноземних вчених з високою міжнародною репутацією, а також участі викладачів СумДУ у викладанні та науковій роботі у закордонних університетах, які мають високі міжнародні рейтинги, з метою вивчення та впровадження передового міжнародного досвіду в організації наукової та навчальної діяльності;
- сприяти розвитку системи стимулювання співробітників університету до підвищення власної професійної кваліфікації, у тому числі посиленню їх мотивації до підвищення кваліфікації у міжнародно визнаних центрах з отриманням відповідних сертифікатів, стажуванню викладачів на високотехнологічних підприємствах та організаціях, у тому числі за кордоном;
- забезпечувати функціонування існуючих програм підвищення кваліфікації;
- забезпечувати оформлення та видачу документів про підвищення кваліфікації;

МОН України	Додаток до типової посадової інструкції працівника університету для здійснення ним діяльності на посаді начальника центру розвитку кадрового потенціалу навчального закладу ДТПІ-УП - 03/06	Стор.2
СумДУ		Версія 01

- організовувати запровадження нових програм підвищення кваліфікації як для працівників СумДУ, так і для працівників інших навчальних закладів;
- брати участь у постійному вдосконаленні та супроводі накопичувальної системи підвищення кваліфікації;
- розвивати системи формального та неформального навчання працівників університету;
- сприяти розвитку системи конкурсів серед працівників університету, зокрема, конкурсу педагогічних інновацій та інших;
- сприяти розвитку в університеті потужного центру підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників інших закладів освіти та організації надання підрозділами університету відповідних додаткових платних послуг;
- забезпечувати розвиток дистанційних форм підвищення кваліфікації персоналу навчальних закладів;
- сприяти розробці та впровадженню механізмів постійного удосконалення мовних компетентностей працівників СумДУ;
- здійснювати моніторинг цілей та напрямків міжнародної академічної мобільності науково-педагогічних працівників;
- формувати стратегічні завдання та цілі в питаннях розвитку кадрового потенціалу СумДУ;
- здійснювати організаційний супровід та аналіз виконання відповідних програм, перспективних планів, стратегій, спрямованих на розвиток кадрового потенціалу університету.

3 Вимоги до професійних знань та нормативної бази

Працівник повинен знати:

- загальнодержавні нормативно-правові акти, накази, методичні, нормативні та інші керівні матеріали,
- нормативну базу СумДУ щодо трудового законодавства та кадрового забезпечення;
- стандарти уніфікованої системи діловодства, організаційно-розпорядчої документації;
- організацію системи підвищення кваліфікації для працівників навчальних закладів.

4 Відповідальність

Начальник ЦРКП несе відповідальність за невиконання, неналежне виконання посадових обов'язків, що передбачені як ТПІ, так і цим ДТПІ.

5 Внесення змін та доповнень

Внесення змін та доповнень до розділів ДТПІ виконується при необхідності надання нових завдань та обов'язків, а також у разі перерозподілу або вилучення чинних затвердженням нової версії ДТПІ.

6 Ознайомлення працівника з новими версіями інструкцій

Ознайомлення працівника з новою версією ТПІ чи ДТПІ є аналогічним викладеному в пункті 9.1 (абзац 2-й) ТПІ.

ПОГОДЖЕНО

Директор ДРП

В.о. начальника відділу охорони праці
та протипожежної безпеки




Дмитро ЦИГАНЮК

Костянтин БОСЕНКО

МОН України	Додаток до типової посадової інструкції працівника університету для здійснення ним діяльності на посаді начальника центру розвитку кадрового потенціалу навчального закладу ДТПІ-УП - 03/06	Стор.3
СумДУ		Версія 01

В.о. начальника юридичного відділу



Наталія ЗАЙКА

Голова представницького
органу профспілок університету



Валентина БОРОВИК

Відповідальна за розробку ТПІ



Любов ГОРЕТА