

Государственное бюджетное учреждение
Республики Саха (Якутия)
«Дирекция биологических ресурсов и
особо охраняемых природных
территорий Республики Саха (Якутия)»



Саха Сирин государственной бюджетной
тэрилтэтэ
«Саха Өрөспүүбүлүкэтин биологическай
ресурсаларын уонна ураты харыстанар
айылбалаах сирдэрин дириэксийэтэ»

ГБУ РС (Я) «ДБР и ООПТ РС (Я)»

ПРИКАЗ

от «10» января 2022 г.

№ 04-к

«О кадровой политике ГБУ РС (Я) «ДБР ООПТ и ПП»»

Руководствуясь Концепцией кадровой политики Министерства экологии, природопользования и лесного хозяйства Республики Саха (Якутия) и на основании приказа «О кадровой стратегии Минэкологии РС (Я)» от 29.07.2021г. № 433-к,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое «Положение о кадровой политике ГБУ РС (Я) «ДБР ООПТ и ПП» (на период 2022-2025 гг.)».
2. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Я.С. Сивцев

**Положение
о кадровой политике
Государственного бюджетного учреждения Республики Саха (Якутия) «Дирекция
биологических ресурсов, особо охраняемых природных территорий и природных парков»
(на период 2022-2025 гг.)**

1. Общие положения

1.1. Положение о кадровой политике ГБУ РС (Я) "ДБР ООПТ и ПП" (далее - Положение) определяет стратегию и основные принципы кадровой политики ГБУ РС (Я) "ДБР ООПТ и ПП", правила формирования кадрового резерва, подбора, обучения и развития персонала.

1.2. Кадровая политика в ГБУ РС (Я) "ДБР ООПТ и ПП" формируется на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, локальных нормативных актов ГБУ РС (Я) "ДБР ООПТ и ПП" и настоящего Положения.

1.3. Основные ориентиры кадровой политики ГБУ РС (Я) "ДБР ООПТ и ПП" направлены на достижение производственных и коммерческих успехов, систематическое повышение квалификации работников, использование современных технологий, осуществление обмена опытом работы и его распространение среди коллег.

2. Основные задачи кадровой политики

2.1. Оптимизация и стабилизация кадрового состава структурных подразделений ГБУ РС (Я) "ДБР ООПТ и ПП".

2.2. Создание эффективной системы мотивации персонала.

2.3. Создание и поддержание и производственной трудовой дисциплины, повышение результативности труда работников, удовлетворенность работников предприятия своей профессиональной деятельностью.

2.4. Создание и развитие системы обучения и повышения квалификации работников.

2.5. Формирование и укрепление корпоративной культуры.

3. Подбор персонала

3.1. Прием на работу состоит из следующих этапов:

3.1.1. Определение потребности и объявление о вакансии.

3.1.2. Первичный отбор на основе резюме кандидатов.

3.1.3. Рассмотрение начальником структурных подразделений кандидатов.

3.1.3. Собеседование с кандидатами.

3.1.4. Направление на согласование в отдел по вопросам государственной службы и кадров

Министерства.

3.1.5. Заключение трудового договора.

3.2. Определение потребности в работниках происходит на основании письменных мотивированных запросов руководителей структурных подразделений.

3.3. Объявление о наличии вакансии в ГБУ РС (Я) "ДБР ООПТ и ПП" размещает отдел организационно-правовой и кадровой работы.

3.4. Кандидаты, отобранные на основе анализа резюме и соответствующие квалификационным требованиям, приглашаются на собеседование с руководителем структурного подразделения, объявившего вакансию.

3.5. Кандидаты, прошедшие успешно собеседование, предъявляют необходимые документы для оформления трудового договора.

3.6. На основании согласования отдела по вопросам государственной службы и кадров Минэкологии РС (Я) и Директора ГБУ РС (Я) "ДБР ООПТ и ПП" заключается трудовой договор.

3.7. Ознакомление с Работником под подпись с настоящими Правилами, коллективным договором (при его наличии), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

4. Оптимизация кадрового состава

4.1. Обучение работников направлено на следующие цели:

- непосредственный рост профессионализма и уровня профессиональных знаний;
- получение новых профессиональных знаний;
- раскрытие потенциала работников;
- сплочение и улучшение социально-психологического климата коллектива;
- рост мотивации;
- обеспечение преемственности в управлении;
- формирование образцов поведения и соответствующей организационной культуры, способствующей успешному достижению стратегических целей ГБУ РС (Я) "ДБР ООПТ и ПП".

4.2. Потребности в обучении отражаются в индивидуальных планах развития работников.

4.3. Работник вправе инициировать обучение с возмещением части или полной стоимости расходов на обучение за счет собственных средств.

5. Оценка и аттестация персонала

5.1. Внедрение количественно измеримой системы оценки работников необходимо для стимулирования работников на достижение корпоративных целей, выполнения утвержденных годовых планов, а также повышения прозрачности политики вознаграждения работников.

5.2. В целях получения разносторонней информации о руководящих работниках и специалистах (профессиональных навыков, коммуникативных способностей, соблюдения трудовой дисциплины и т.д.) ежегодно проводится их аттестация.

5.3. Порядок оценки деятельности работников определяется в соответствии с Правилами аттестации работников ГБУ РС (Я) "ДБР ООПТ и ПП".

6. Кадровый резерв

6.1. ГБУ РС (Я) "ДБР ООПТ и ПП" формирует кадровый резерв в целях обеспечения преемственности знаний и опыта работников при обновлении кадрового состава с учетом принципа разумного сочетания внутреннего кадрового резерва и внешних ресурсов при замещении вакансий.

6.2. Порядок работы с кадровым резервом регулируется Правилами формирования и организации работы с кадровым резервом.

7. Мотивация персонала

7.1. Основными принципами оплаты труда являются:

7.1.1. Условия оплаты труда должны мотивировать работников к эффективной деятельности и быть конкурентными для привлечения высококвалифицированных специалистов.

7.1.2. Система оплаты труда должна быть прозрачной и понятной.

7.2. Оплата труда и стимулирование работников осуществляются с учетом квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы.

7.3. Принципы, условия и порядок оплаты труда и выплаты премий регулируются Положением об оплате труда и премировании работников, утвержденным приказом Директора ГБУ РС (Я) "ДБР ООПТ и ПП".

8. Порядок утверждения настоящего Положения и внесения изменений

8.1. Настоящее Положение, все изменения и дополнения к нему утверждаются приказом директора по представлению руководителя отдела организационно-правовой и кадровой работы.