

РЕШЕНИЕ

Ученого совета Университета ИТМО от 30.11.2021 г. по вопросу "HR-политика ИТМО"

Заслушав и обсудив доклад рабочей группы по вопросу "HR-политика ИТМО" (руководитель – директор физико-технического мегафакультета П.А. Белов), приняв во внимание сформированный рабочей группой перечень вопросов, отражающих предложения по внедрению новых инициатив по привлечению нового персонала и мотивации сотрудников Университета ИТМО,

УЧЕНЫЙ СОВЕТ РЕШИЛ:

1. Рекомендовать комиссии программы ИТМО Fellowship and Professorship внести изменения в части требований к наличию международного опыта (при сохранении остальных требований, предъявляемых к участникам программы). Поручить департаменту стратегических коммуникаций и администрации программы ИТМО Fellowship and Professorship разработать и распространить информационные материалы для разъяснения образовательным и научным подразделениям университета целей, правил и преимуществ программы. (Ответственные: комиссия программы ИТМО Fellowship and Professorship, департамент стратегических коммуникаций, управление интернационализации. Срок: начать прием заявок по обновленным требованиям до 01.01.2022; завершение пилотирования инициативы до 01.01.2023; информационная поддержка – на постоянной основе).
2. Поручить департаменту образовательной деятельности и административно-правовому департаменту пересмотреть требования к конкурсу ППС и КРІ, предъявляемые к ППС, с учетом разных профессиональных траекторий, урегулировать вопросы привлечения новых научных работников к образовательной деятельности, увеличить срок подачи заявок для участия в конкурсе ППС до 6 месяцев. Поручить департаменту стратегических коммуникаций – продвигать вакансии по конкурсу ППС по территории всей Российской Федерации. (Ответственные: департамент образовательной деятельности, административно-правовой департамент, департамент стратегических коммуникаций в рамках работы группы Ученого Совета «Профессиональные треки ППС и виды эффективных контрактов». Срок: до 25.01.2022).
3. Поручить департаменту образовательной деятельности продолжить развитие конкурса ИТМО.EduLeaders с открытием трека по привлечению преподавателей, не трудоустроенных в настоящее время в Университете ИТМО и ранее не работавших в Университете ИТМО; а также предусмотреть возможность для преподавателей, не трудоустроенных в настоящее время в Университете ИТМО и ранее не работавших в Университете ИТМО, участвовать в конкурсе на реализацию общеуниверситетских факультативов (Ответственные: департамент образовательной деятельности. Срок: до 01.01.2022).
4. Поручить департаменту стратегических коммуникаций разработать и внедрить реферальную программу, стимулирующую нынешних сотрудников университета участвовать в поиске новых сотрудников. (Ответственные: департамент стратегических коммуникаций. Срок: до 01.01.2022).
5. Поручить офису поддержки сотрудников совместно с департаментом экономики и финансов и административно-правовым департаментом и разработать

локальные нормативные акты, рассмотрев возможности использования различных источников финансирования и включения в них следующих подходов:

а. Система релокационной поддержки для новых работников из других городов и стран:

i. Ввести систему грейдов по категориям персонала и отдаленности места текущего проживания.

ii. Установить размеры возмещения затрат на релокацию в зависимости от грейда (максимальный размер в объеме трех предполагаемых заработных плат будущего работника, отраженной в официальном предложении о работе, подписанном руководителем подразделения).

iii. Установить, что релокационный пакет может включать (любой набор вариантов по выбору будущего работника, но не превышающий согласованный объем возмещений):

1. Оплату проезда из места проживания в Санкт-Петербург, в том числе членов семьи (супруг(а) и дети) будущего работника.

2. Оплату ДМС на всех членов семьи (супруг(а) и дети) будущего работника.

3. Оплату до семи дней проживания в гостинице.

4. Компенсацию аренды жилья до трех месяцев.

5. Компенсацию затрат при переезде на собственном автомобиле.

6. Помощь в поиске жилья.

7. Выплату «подъемных» в размере до 15% от общего объема средств, направленных на возмещение затрат на релокацию.

8. Службу поддержки и адаптации.

iv. Закрепить обязательства будущего сотрудника перед Университетом ИТМО вернуть денежные средства, израсходованные Университетом ИТМО на релокацию, в случае увольнения до их отработки (случаи, размеры и порядок возврата определить в локальном нормативном акте в соответствии с законодательством).

b. Удаленная работа:

i. Предоставление возможности удаленной работы на следующих условиях:

1. Возможность предоставляется НПП и некоторым другим категориям работников

2. Не более одного месяца в течение одного календарного года.

3. Вне сроков реализации образовательного процесса в недистанционном формате (для ППС).

c. Travelling Fellow (предоставление НПП университета возможности прохождения долгосрочных стажировок в других организациях РФ и мира с частичной компенсацией затрат):

i. Ввести продолжительность поездки в зависимости от их периодичности и стажа сотрудника:

1. Не более одного месяца один раз в год.

2. От двух до пяти месяцев один раз в два года.

3. От шести до двенадцати месяцев один раз в четыре года.

ii. Установить требования к участникам программы:

1. Обязательное предоставление заявления руководителю подразделения с указанием:

a. Целей поездки.

b. Вида предполагаемой деятельности в рамках поездки (стажировка, работа в других университетах, компаниях, исследования, связанные с текущими областями исследований или преподавания).

2. Обязательное предоставление руководителю подразделения письма-приглашения от принимающей стороны с указанием:

a. Срока поездки.

b. Объемом оплаты труда работника принимающей стороной или его отсутствия.

3. Обязательное предоставление руководителю подразделения отчета по результатам поездки.

iii. Определить, что руководитель работника устанавливает объем заработной платы работника на время его служебной поездки с учетом сложности и объема работы, которую работник продолжает выполнять для Университета ИТМО (дистанционно), компенсацию проезда и проживания в зависимости от факта и объема оплаты поездки принимающей стороной.

d. Творческий отпуск («саббатикал») (предоставление НПР и некоторым другим категориям сотрудников университета возможности уйти в творческий отпуск сроком до 5 месяцев):

i. Установить требования к участникам программы:

1. Стаж работы в Университете ИТМО не менее четырех лет.

2. Отсутствие неиспользованных отпусков.

3. Необходимость согласования такого отпуска и его продолжительности непосредственным руководителем, который также определяет количество сотрудников подразделения, которые могут одновременно воспользоваться возможностью уйти в творческий отпуск.

4. Необходимость согласования отпуска с непосредственным руководителем за шесть месяцев до начала семестра, в котором он предполагается.

ii. Определить условия программы:

1. Отпуск может оплачиваться в размере от 0% до 70% от средней заработной платы работника и выплачивается единовременно до начала отпуска (необходимость оплаты и ее размер определяется непосредственным руководителем).

2. Каждый работник может брать отпуск не чаще чем один раз в четыре года.

3. Отпуск должен приходиться на период, находящийся во временных границах только одного учебного семестра.

e. Определить порядок выделения средств и предоставления сотрудникам возможности воспользоваться мерами поддержки (пп. 5.a, 5.b, 5.c, 5.d).

(Ответственные: офис поддержки сотрудников, департамент экономики и финансов, административно-правовой департамент. Срок до 31.01.2022).

6. Поручить управлению кадров, офису поддержки сотрудников, департаменту стратегических коммуникаций, управлению информатизации и департаменту информационных систем адаптировать ИСУ для выполнения, в том числе, функции HR-портала; разработать дополнительную платформу, которая отвечает задачам внутреннего рекрутинга и планирования карьеры и развития сотрудников и обучающихся. (Ответственные: управление кадров, офис поддержки сотрудников, департамент информационных систем, управление информатизации, департамент стратегических коммуникаций. Срок до 01.09.2022).

Председатель
ученого совета Университета ИТМО,
член-корреспондент РАН, д.т.н., профессор



В.Н. Васильев

Ученый секретарь
ученого совета Университета ИТМО,
д.т.н., профессор

М.Я. Марусина