

УКРАЇНСЬКИЙ КАТОЛИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЗАТВЕРДЖЕНО

ЗАТВЕРДЖЕНО

Ректор УКУ

Вченою радою УКУ,

о. Б. Прах

Протокол № 4 від 24.11.2021 р.



ПОЛІТИКА З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ УКРАЇНСЬКОГО КАТОЛИЦЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Львів 2021

Політика з управління персоналом УКРАЇНСЬКОГО КАТОЛИЦЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ це документ, що закріплює перелік внутрішніх принципів та стандартів, які визначають в тому числі етичні норми і правила поведінки в Університеті. Ця Політика нерозривно пов'язана з [Політикою УКУ щодо утвердження етосу та цінностей](#), де описані основні принципи корпоративної культури УКУ. Згідно з [Політикою забезпечення якості освітньої діяльності](#) викладання та навчання в Університеті є студентоорієнтованим і вимагає зміни ролі працівників суміжних підрозділів, а головно викладачів, які, передають знання, формують компетентності та навички у відповідності до вимог освітньої програми.

Метою впровадження Політики з управління персоналом є вироблення внутрішніх стандартів УКУ стосовно:

- ціннісних орієнтирів забезпечення кадрового складу Працівників університету;
- якості відбору, розвитку та підвищення кваліфікації Працівників;
- створення відповідних умов праці, мотивації та соціального захисту Працівників.

Політика з управління персоналом поширюється на всіх Працівників УКУ, незалежно від займаних посад і виконуваних обов'язків. Кожен Працівник несе особисту відповідальність за її дотримання.

1. ЦІННІСНІ ОРІЄНТИРИ

1.1. Цінність кожного: Успіх УКУ залежить від успіху та зусиль кожного Працівника. Університет докладає зусиль для розвитку своїх Працівників та створення позитивної внутрішньої атмосфери, яка забезпечуватиме сприятливі умови для найкращого виконання поставлених завдань. Водночас УКУ прагне, щоб кожен Працівник усвідомлював власний внесок у формування внутрішньої культури, дотримуючись [“Політики УКУ щодо утвердження етосу та цінностей”](#) і [“Правил внутрішнього \(трудового\) розпорядку”](#) та активно впливав на її розвиток.

1.2. Відсутність будь-якої дискримінації: Згідно із ст. 2 [Кодексу законів про працю України](#) стать, вік, соціальний статус, національність, етнічне походження, релігійні та інші переконання, стан здоров'я й інші ознаки, не пов'язані з характером роботи або умовами її виконання, не можуть бути причиною для дискримінації та обмеження професійної діяльності. Цього принципу Університет дотримується ще на етапі відбору Працівників в УКУ.

1.3. Нульова толерантність до будь-яких проявів насилля на робочому місці. УКУ надає можливість здобувачам освіти та працівникам розв'язувати певні ситуації, які можуть виникнути в процесі навчання чи на робочому місці, і які регулює [Політика скарг і пропозицій та вирішення конфліктних ситуацій в УКУ](#). Ця Політика визначає порядок і процедуру врегулювання конфліктних ситуацій у разі виявлення дискримінації, утиску, булінгу, сексуального домагання, насильства за ознакою статі, корупції та міжособистісних конфліктів у стосунках учасників освітнього процесу.

Університет також приділяє особливу увагу [захисту вразливих осіб](#), які працюють чи навчаються в УКУ. Університет має стійку позицію поваги до маргіналізованих осіб та покликаний не допустити будь-яких проявів жорстокого поводження зі вразливими особами та допомогти цим людям стати на ноги, по змозі подолати причини своїх немочей і жити повноцінним життям. В УКУ функціонують [Центр Емаус](#), [Центр гідності дитини](#), які сприяють розвитку толерантності.

1.4. Нульова толерантність до проявів корупції та академічної недоброчесності. Університет має стійку позицію нульової толерантності до корупції та академічної недоброчесності й вживає максимум зусиль для моніторингу цих процесів через опитування студентів. Основні принципи цієї

позиції прописані у [Політиці УКУ щодо утвердження етосу та цінностей](#) та у [Політиці у питаннях академічної етики та доброчесності](#).

1.5. Уникнення [конфлікту інтересів](#) особами, які займають керівні посади : Конфлікт інтересів — ситуація, якій характерна суперечність між особистим інтересом особи та її формальними обов'язками, що впливає на об'єктивність і неупередженість її поведінки.

1.6. Доброзичливе вирішення конфліктних ситуацій: УКУ формує атмосферу професіоналізму і доброзичливості, дотримуючись етикету ділового спілкування у щоденній роботі з колегами, підлеглими та керівництвом. При обговоренні спірних питань насамперед акцент ставиться на ситуацію або факти, але в жодному разі не на особистість. Якщо трапляються конфлікти, які неможливо вирішити через звичні переговори, рекомендовано Працівникам дотримуватися затвердженої процедури, яку регулює [Політика скарг і пропозицій та вирішення конфліктних ситуацій в УКУ](#).

2. ВІДКРИТІСТЬ І ПРОЗОРИСТЬ ВІДБОРУ, РОЗВИТКУ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Працевлаштування. Працівникам, що успішно пройшли процес конкурсного відбору, УКУ забезпечує належні умови праці. Порядок прийняття працівників на роботу в Університеті, переведення/переміщення на іншу посаду, звільнення з роботи регулює чинне Законодавство про працю та внутрішні нормативні документи. Особливості прийому науково-педагогічних працівників визначають чинне законодавство, [статут УКУ](#) та внутрішні положення Університету:

1. [Порядок обрання на роботу науково педагогічних працівників](#)
2. [Положення про професійно - кваліфікаційні вимоги до претендентів на посаду науково-педагогічних працівників](#)

Університет виконує вимоги [Стандарту 1.5 щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти](#) та слідує зрозумілим, прозорим і чесним процесам щодо зарахування на роботу та умов зайнятості. Відбір науково-педагогічних працівників відбувається у відповідності до потреб навчальних програм, бюджету УКУ та затверджується [штатним розписом на поточний рік](#). [Вакансії](#) публікують на сайті Університету. З метою забезпечення якості освіти Університет старается залучати до освітнього процесу найкращих викладачів, в т.ч. іноземців, а також професіоналів-практиків, експертів галузі, представників роботодавців.

Нові працівники, в т.ч. викладачі перед початком співпраці з Університетом ознайомлюються з документами: [Політика УКУ щодо утвердження етосу та цінностей](#), [Про візію та місію Українського католицького університету](#), [Пам'яткою про цінності та ідентичність Українського католицького університету](#), [Положенням про духовну, громадянську й академічну свободу в УКУ](#), та іншими документами, що розміщені на [офіційній веб-сторінці УКУ](#). Вони беруть участь в Орієнтаційній сесії відповідно до [Положення про адаптацію нового працівника](#).

Припинення трудових відносин з Працівником може відбуватись за ініціативи Університету або Працівника. Підставами для припинення трудових відносин з ініціативи Університету може бути систематичне неналежне виконання трудових обов'язків відповідно до посадової інструкції та поставлених перед працівником цілей, скорочення / ліквідація посади (функції), реорганізація підрозділу, недотримання принципів академічної доброчесності у

професійній діяльності відповідно до [Положення про запобігання плагіату та інших видів порушення академічної доброчесності](#). Припинення трудових відносин з Працівником відбувається відповідно до [Кодексу законів про працю України](#).

2.2. Розвиток Працівників. Університет приділяє особливу увагу навчанню, розвитку і підвищенню кваліфікації своїх Працівників, пропонує та сприяє можливостям для їх професійного розвитку. В УКУ діє система навчання та розвитку, яка побудована за принципом безперервного навчання і вдосконалення кожного працівника Університету та регулюється Положенням про навчання та розвиток працівників УКУ.

Відповідно до [Стратегії 2025](#) особливу увагу Університет приділяє постійному розвитку викладацької майстерності, керуючись гаслом “Найкращі викладачі для найкращих студентів”. Підвищення кваліфікації є неодмінною частиною діяльності науково-педагогічних, наукових та педагогічних працівників, регулюється [Положенням про підвищення кваліфікації науково-педагогічних, наукових та педагогічних працівників ЗВО “Український католицький університет”](#).

Підвищення кваліфікації НПП на базі УКУ забезпечується у таких напрямках:

1. вдосконалення дидактичних умінь через сертифікатну програму [“Школа викладацької майстерності”](#);
2. навчання для НПП з удосконалення педагогічної майстерності та навичок інноваційних методів викладання через [“Програму розвитку молодих науково-педагогічних та педагогічних працівників”](#) ;
3. навички із створення е-курсів, цифрової та інформаційної грамотності через [Центр навчальних та інноваційних технологій](#).
4. Навички академічного письма через ЦСІМ (курс Academic Writing)

Підвищення кваліфікації для всіх категорій Працівників УКУ відбувається через :

1. тренінгові програми розвитку Працівників УКУ;
2. курси іноземних мов, які забезпечує Центр сучасних іноземних мов;
3. участь Працівників у зовнішніх проєктах та програмах навчального характеру.

УКУ – це університет, у якому Працівники мають нагоду плекати особисте духовне життя на основі християнських традицій, які зафіксовані в [Політиці УКУ щодо утвердження етосу та цінностей](#). Університет сприяє участі Працівників різних підрозділів у загальноуніверситетській Літургії, духовно-формаційних програмах, реколекціях, богословських школах та інших ініціативах, пов’язаних з християнською ідентичністю УКУ.

2.3. Оцінка роботи Працівників. В Університеті запроваджена щорічна [оцінка Працівників](#), яка надає інформацію керівникам різних підрозділів УКУ про:

- результати роботи працівників за рік;
- потенційні можливості працівників і перспективи їх росту;
- причини неефективної роботи окремих працівників;
- потреби та пріоритети в навчанні та підвищенні кваліфікації;
- бажання та надії працівників.

Керівник використовує процес оцінювання для того, щоб обговорити з Працівником результати його праці, досягнуті результати, а також інші важливі аспекти його роботи, в тому числі підвищення кваліфікації та професійних знань.

Відповідно до ст. 55 [ЗУ “Про вищу освіту”](#) науково-педагогічні працівники Університету проходять атестацію не рідше ніж 1 раз на 5 років. Атестація науково-педагогічних працівників УКУ регулюється [Положенням про атестацію науково-педагогічних працівників](#).

2.4. Заохочення ініціативи Працівників Університет підтримує та мотивує Працівників до ініціатив та активних дій, спрямованих на покращення якості та підвищення ефективності роботи. Університет

заохочує викладачів та працівників брати участь у грантових проєктах, та сприяє реалізації власних проєктів, в тому числі через університетські фонди відповідно до [Положення про науковий фонд](#), спонукає до участі у волонтерській та громадській діяльності, як в межах УКУ, так і поза його межами.

3. СТВОРЕННЯ ВІДПОВІДНИХ УМОВ ПРАЦІ, МОТИВАЦІЯ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Умови праці: Університет забезпечує комфортні робочі місця та піклується про фізичне та ментальне здоров'я спільноти УКУ. А також піклується про безпеку життя й охорону праці, які регулює відповідне [Положення про систему управління охороною праці в Українському католицькому університеті](#).

В Університет для Працівників діє практика гнучкого режиму роботи за необхідності та відповідно до специфіки роботи Працівника. Також у випадках поширення пандемії, військової чи техногенної загрози Працівники УКУ можуть працювати дистанційно відповідно до визначених правил роботи Університету у [Положенні про дистанційну роботу та гнучкий режим](#).

Одним із обов'язків Працівників є бережливе і ощадне ставлення до ресурсів і майна Університету. Університет надає необхідні ресурси для якісного виконання роботи, створює безпечні та комфортні умови праці, очікуючи, зі свого боку, ощадливого та дбайливого ставлення Працівника до ресурсів Університету. Умови праці для [нових працівників](#) в Університеті є публічними і розміщені на сайті УКУ.

Час – це також цінний ресурс, який оплачений Університетом, тому нераціональне використання робочого часу є значним порушенням та марнотратством щодо Університету. Кожен Працівник покликаний дотримуватися [Етосу УКУ](#), [Правил внутрішнього трудового розпорядку](#) та інших нормативних документів Університету.

3.2. Соціальний захист:

Важливою складовою у діяльності Університету є соціальний захист Працівників УКУ з дотриманням норм чинного законодавства України, а також реалізація принципів соціальної справедливості в рамках задоволення не тільки матеріальних, а й інших потреб Працівників.

Університет дбає та забезпечує фінансову підтримку Працівників, які потрапили в скрутне матеріальне становище. Надання матеріальної допомоги, визначає спеціальна комісія. Правом на отримання матеріальної допомоги може скористатися кожен працівник Університету, який пропрацював в УКУ не менше шести (6) місяців.

Можливість надання матеріальної допомоги визначається фінансово-бюджетною комісією УКУ і регулюється [Положенням про оплату праці працівників Українського католицького університету.](#))

3.3. Оплата праці та винагороди

Система оплати праці в УКУ функціонує на основі фонду оплати праці, затвердженого в бюджеті Університету на навчальний рік. Фонд оплати праці Університету формується шляхом благодійних внесків приятелів УКУ, пожертв благодійників, фандрейзингових кампаній, доходів, отриманих від

здійснення освітньої діяльності, грантових коштів та інших джерел, передбачених законодавством та Статутом УКУ.

Оплата праці здійснюється у вигляді нарахування й виплати працівникам заробітної плати та інших додаткових виплат, передбачених чинним законодавством України і регулюється [Положенням про оплату праці працівників Українського католицького університету](#).

Розмір заробітної плати працівника залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та результатів діяльності УКУ.

Заохочувальні та компенсаційні виплати: В Університеті існують різні види винагород. Ці заохочувальні та компенсаційні виплати включають подяки, премії, доплати, інші види заохочень, розмір яких встановлює керівництво Університету і регулюється [Положенням про оплату праці УКУ](#).

Зокрема, для науково-педагогічних працівників є такі види заохочень:

1. [щорічна відзнака “Викладач року”](#) ;
2. фінансова відзнака викладачів, які за [результатами опитувань студентів](#) стосовно якості викладання за академічний рік отримали оцінки 4,8-5 (за 5-ти бальною шкалою);
3. [преміювання](#) за виняткові досягнення в науковій діяльності для НПП;
4. [Програма розвитку молодих науково-педагогічних та педагогічних працівників](#);
5. викладацькі стипендії для НПП за високі стандарти у наукових дослідженнях, участь в міжнародних конференціях, спільних проєктах, викладання та стажування у провідних світових університетах *Положення про надання стипендій науково-педагогічним працівникам*

Формуючи і плекаючи цю Політику, ми ставимо перед собою завдання щороку вимірювати її дієздатність за головними позиціями. Для цього визначено такі позиції та маркери:

Ключові позиції	Маркер	KPI	Хто формує дані KPI (структура)
<i>Ціннісні орієнтири</i>	програми духовного розвитку для працівників	70 % Працівників, залучених до формаційних програм	Деканат душпастирських справ
	активність працівників у громадському та церковному житті	СТ 2025 Понад 30% викладачів беруть активну участь у громадському і церковному житті (публічні інтелектуали), причому кожного року на 3-4 особи зростає кількість викладачів, чиї публікації з'являються на шпальтах престижних світових журналів чи	Науковий відділ; Відділ студентської документації

		аналітичних центрів принаймні раз на рік	
	Ознайомлення з ціннісними орієнтирами УКУ	100 % нових працівників які пройшли навчання щодо місії і стратегії УКУ (під час орієнтаційної сесії)	Відділ управління персоналом
Якість відбору	Відповідність відбору	95% нових працівників, які пройшли випробувальний термін	Відділ управління персоналом
Розвиток	Внесок організації в розвиток	Кількість годин навчання на базі УКУ на одного працівника	Відділ управління персоналом
	Внесок організації в розвиток	Бюджет виділений на навчання працівників (з оцінки Newman)	Відділ управління персоналом
Мотивація працівників	Зміна роботодавця	Плинність (співвідношення кількості тих хто звільнився за власним бажанням до загальної кількості працівників)	Відділ управління персоналом
Створення відповідних умов праці та оплати	збільшення зарплат НПП	СТ 2025 Кожного року мінімальні зарплати НПП в УКУ вищі не менше ніж на 20% від середньої зарплати НПП на львівському освітньому ринку на відповідних посадах (нижній бенчмарк)	Відділ управління персоналом
	заохочення НПП	СТ 2025 Щороку УКУ залучає на 25-30% (3-4) більше професорських стипендій	Відділ розвитку
	здоров'я працівників	% _____ працівників, які користуються сервісами УКУ для підтримки здоров'я (фізичного та ментального)	Академічний відділ (опитування працівників)

**Взаємозв'язок з іншими Політиками
Внутрішньої системи забезпечення якості освіти (ВСЯ)**

Політика з управління персоналом УКУ тісно пов'язана з іншими політиками внутрішньої системи забезпечення якості:

1. Політикою УКУ щодо утвердження етосу та цінностей
2. Політикою у питаннях академічної етики та доброчесності
3. Політикою забезпечення якості освітньої діяльності
4. Політикою розвитку наукової діяльності
5. Інформаційною політикою
6. Політикою з розвитку навчальних ресурсів

**Перелік документів,
які є інтегральною частиною Політика з управління персоналом УКУ**

1. Перелік вакантних посад, призначення на які здійснюються за конкурсом
2. Порядок обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників
3. Положення про професійно-кваліфікаційні вимоги до претендентів на посаду науково-педагогічних працівників
4. Положення про адаптацію нового працівника
5. Положення про атестацію науково-педагогічних працівників
6. Порядок присвоєння вчених звань
7. Положення про засади преміювання працівників УКУ за виняткові досягнення у науковій праці
8. Адміністративна структура ЗВО УКУ
9. Штатний розпис на поточний рік
10. Положення про керівника бакалаврської освітньої програми
11. Положення про керівника магістерської освітньої програми
12. Положення про підвищення кваліфікації викладачів
13. Положення про порядок визнання іноземних документів про освіту в УКУ
14. Порядок реалізації програми розвитку молодих науково-педагогічних та педагогічних працівників УКУ
15. Положення про щорічну відзнаку "Викладач року"
16. Положення про оцінку ефективності працівників
17. Положення про дистанційну роботу та гнучкий режим
18. Положення про службові відрядження персоналу УКУ


4. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

7.1. Політика з управління персоналом вступає в силу з моменту її затвердження ректором Університету, що фіксується відповідним наказом.

7.2. Пропозиції щодо доповнення або зміни Політики повинні бути передані Ректору Університету, після чого він приймає рішення щодо доцільності внесення даних змін.

7.3. Зміни та доповнення до цієї Політики вносяться рішенням Вченої ради Університету.

Укладач:

Заступник першого проректора з управління персоналу  У.Кульчицька

Погоджено:

Перший проректор

 Т.Добко

Керівник юридичного відділу

 І.Малицька