

Система подбора персонала установлена в соответствующем разделе СТУ 7.1-2-2023 «Управление персоналом»

«6.3 Порядок приема на работу»

6.3.1 Подбор персонала

6.3.1.1 Подбор персонала для работы в университете направлен на активное привлечение трудовых ресурсов высокой квалификации, имеющих соответствующее профильное образование и практический опыт, талантливых, инициативных, с аналитическим складом ума.

6.3.1.2 Организация подбора кандидатов на вакантные должности служащих, за исключением должностей профессорско-преподавательского состава (далее – ППС), и рабочие профессии находится в компетенции отдела кадров и руководителя соответствующего структурного подразделения.

Основным структурным подразделением университета, обеспечивающим подбор персонала из числа ППС, является кафедра.

Поиск кандидатов производится при наличии вакансии.

6.3.1.3 В целях подбора кандидатов используются следующие источники:

поиск среди работников университета (внутреннее продвижение) и сеть личных контактов, для чего на доске объявлений отдела кадров по мере необходимости вывешиваются сведения о наличии вакантных должностей служащих и рабочих мест;

объявления в печатных средствах массовой информации, для чего руководитель структурного подразделения представляет в отдел документационного обеспечения проект письма, согласованного с отделом кадров и утвержденного ректором;

учреждения образования, осуществляющие подготовку специалистов и рабочих кадров требуемой квалификации и специальности, для чего руководитель структурного подразделения представляет в отдел кадров проект письма-запроса на распределение молодого специалиста (рабочего), утвержденного ректором;

заявка в управление по труду, занятости и социальной защите населения Брестского городского исполнительного комитета;

другие методы.

6.3.1.4 Руководители структурных подразделений в связи с необходимостью привлечения новых работников, наличием вакантных должностей служащих (рабочих профессий) сообщают в отдел кадров о потребности в кадрах.

Специалист по кадрам отдела кадров на основании сведений о потребности в кадрах направляет заявку в управление по труду, занятости и социальной защите населения Брестского горисполкома в соответствии с требованиями Закона Республики Беларусь «О занятости населения

Республики Беларусь».

6.3.1.5 Основные этапы отбора

1 этап. Отдел кадров осуществляет отбор на основании представляемым кандидатом на работу резюме по формально заявленным признакам по вакантной должности служащего, рабочей профессии.

Информация используется для установления соответствия кандидата требованиям к вакантной должности служащего (рабочему месту), установленным в соответствии с ЕКТС и ЕКСД, должностной (рабочей) инструкцией.

2 этап. В случае заинтересованности кандидатом определяется дата и время возможной встречи кандидата с руководителем соответствующего структурного подразделения.

В ходе собеседования определяются уровень общей и специальной подготовки кандидата, его пригодность к выполнению функциональных обязанностей по выбранной должности служащего (рабочей профессии), необходимость обучения или повышения квалификации.

3 этап. Заполнение необходимых документов, их проверка, направление на предварительный медицинский осмотр.

При приеме на работу на отдельные должности служащих, связанные с осуществлением педагогической деятельности, педагогической деятельности в сфере физической культуры и спорта, охранной деятельности и т.д., осуществляется проверка кандидата в целях соблюдения ограничений, установленных законодательством (Кодекс Республики Беларусь об образовании, Закон Республики Беларусь «О физической культуре и спорте» и т.п.), и запрашиваются соответствующие сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях, в судах – о дееспособности.

На основании предоставленной кандидатом трудовой книжки или ее копии отдел кадров готовит запрос на предоставление характеристики с предыдущего места работы, а в отношении кандидатов на руководящие должности дополнительно – сведений из единого государственного банка данных о правонарушениях в соответствии с требованиями законодательства.

4 этап. Кандидатуры, прошедшие все этапы отбора, представляются ректору для принятия окончательного решения.»