

ПОЛОЖЕНИЕ о кадровой политике

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение определяет принципы и основные направления кадровой политики государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа с. Хворостянка муниципального района Хворостянский Самарской области (далее по тексту – ОУ).
- 1.2. Кадровая политика – целостная долгосрочная стратегия управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей ОУ в трудовых ресурсах необходимого качества и количества. Управление персоналом осуществляется по процессу и результатам, как гибкая и вариативная система подбора и развития педагогических кадров.
- 1.3. Основные ориентиры кадровой политики ОУ направлены на постоянное совершенствование организации образовательного и воспитательного процессов, систематическое повышение квалификации учителями, использование современных технологий, осуществление обмена опытом работы и его распространение среди коллег.
- 1.4. Развитие и повышение квалификации педагогических работников рассматривается как основной ресурс повышения качества образования, появления творческих инициатив, активного включения в исследовательские, экспериментальные, инновационные проекты, профессиональные конкурсы.
Качество педагогических работников, уровень их квалификации способствуют: раскрытию и развитию потенциала обучающихся, эффективному взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся, технологически обеспеченной организации образовательно-воспитательного процесса, использованию возможностей социальной среды, ее культурного потенциала.
- 1.5. Кадровая политика в ОУ реализуется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
Нормативной основой осуществления кадровой политики ОУ являются:
 - Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;
 - Трудовой кодекс Российской Федерации,

- Устав ОУ,
- приказы и распоряжения директора ОУ,
- настоящее Положение.

2. Основные задачи кадровой политики

2.1. Основными задачами реализации кадровой политики в ОУ являются:

- оптимизация кадрового состава ОУ;
- создание эффективной системы мотивации труда педагогических работников и иных сотрудников ОУ;
- повышение исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины;
- оптимизация системы обучения и повышения квалификации педагогов и администрации ОУ;
- формирование деловой корпоративной культуры ОУ.

3. Стратегические цели работы с персоналом

3.1. Сотрудники – это, прежде всего, стратегический ресурс, на котором основаны все успехи и надежды ОУ, и, одновременно, люди с их целями, потребностями и проблемами.

3.2. В рамках реализации кадровой политики ОУ планирует:

- добиться полного количественного и качественного соответствия персонала стратегическим целям ОУ и поддерживать это соответствие;
- обеспечить преемственность традиций ОУ при наборе и подготовке специалистов;
- обеспечить высокий уровень мотивации персонала на выполнение задач ОУ;
- обеспечить достаточный уровень удовлетворенности персонала работой;
- поддерживать и развивать преданность сотрудников ОУ.

4. Принципы кадровой политики в области приема на работу и расстановки кадров

4.1. Основными принципами кадровой политики ОУ в области приема на работу и расстановки педагогических кадров являются:

- привлечение на работу специалистов, имеющих высшее профессиональное образование;
- привлечение на работу специалистов, имеющих высшее образование;
- ориентация на прием педагогов, имеющих преимущественно высшую или первую квалификационные категории;
- привлечение молодых специалистов;
- преимущественный прием сотрудников на работу на постоянной основе;
- сохранение высокой доли сотрудников, работающих в ОУ на постоянной основе.

4.2. Численность персонала определяется, исходя из планируемых объемов работы ОУ, обеспеченных внешним или собственным

финансированием.

- 4.3. Работа с молодыми специалистами, как правило, осуществляется в соответствии с планами, разрабатываемыми на учебный год. Ответственность за реализацию плана несут заместители директора по учебно-воспитательной работе. Для курирования молодых специалистов назначаются наставники. Методические объединения ОУ организуют работу наставников с молодыми специалистами и малоопытными учителями.
- 4.4. Подбор педагогических работников для работы в ОУ производится обычно директором ОУ совместно с заместителями директора по учебно-воспитательной работе. Прием на работу педагогических работников осуществляется директором ОУ в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 4.5. Директор ОУ должен сохранять беспристрастность при приеме на работу нового сотрудника или повышении своего сотрудника в должности. Он не может назначить своим заместителем члена своей семьи или своего родственника, а также предоставлять им какие-либо иные привилегии.
- 4.6. Педагог не может оказывать давление на администрацию с тем, чтобы в ОУ был принят член его семьи, родственник или близкий друг или чтобы вышеупомянутые лица были повышены в должности. Он не должен принимать участия в рассмотрении этого вопроса на Педагогическом Совете ОУ и принятии решения.
- 4.7. Директор ОУ не имеет права брать вознаграждение, в какой бы то ни было форме за прием на работу, повышение квалификационной категории, назначение на более высокую должность и т.п.
- 4.8. В ОУ из числа перспективных сотрудников создается кадровый резерв на должности заместителей директора. Кадровый резерв подразделяется на реальный (старше 30 лет) и перспективный (до 30 лет). Состав кадрового резерва ежегодно рассматривается руководством ОУ и обновляется. Замещение должностей заместителей директора ОУ не менее чем на 70%, осуществляется из собственного кадрового резерва.
- 4.9. При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и интересы ОУ. В том числе рассматривается возможность замены сотрудника на прежней должности и соответствие квалификации сотрудника требованиям новой должности. Не допускается как принудительное удержание сотрудника на прежней должности, так и его недостаточно подготовленное передвижение на новую должность.

5. Принципы кадровой политики в области информационной поддержки персонала

- 5.1. Информационная поддержка персонала необходима для организации качественной и эффективной работы ОУ, управления текущей и перспективной его деятельностью.
- 5.2. Информационная поддержка (оперативная, аналитическая и

перспективная) осуществляется в следующих формах:

- рабочие совещания,
- круглые столы,
- заседания научно-методических лабораторий,
- сайт Образовательного учреждения,
- локальная сеть ОУ,
- сайты учителей, информационные стенды.

5.3. Администрация ОУ оказывает педагогам помощь в подготовке к прохождению аттестации на квалификационные категории через систему информирования и консультирования о содержании аттестационных материалов в форме портфолио.

6. Принципы кадровой политики в области обучения персонала и повышения квалификации сотрудников

6.1. В ОУ сотрудникам

- оказывается, постоянная и системная поддержка в повышении квалификации без отрыва и с отрывом от образовательного процесса;
- предоставляются возможности использования времени каникул для прохождения курсового обучения;
- создаются условия, оказывающие поддержку обучения сотрудников, приветствуется самообразование.

6.2. В ОУ ежегодно осуществляется анализ запросов педагогов на повышение квалификации, результаты его учитываются при планировании работы ОУ.

6.3. В ОУ также организуется внутришкольное обучение педагогов через мастер-классы, семинары, консультации, круглые столы, обсуждение материалов опытно-экспериментальной работы, силами администрации и педагогов, а также приглашенными специалистами.

6.4. Педагоги ОУ стимулируются к активному включению в работу районных и областных методических объединений, и организаций.

6.5. Обучение руководителей – основной приоритет при формировании планов и бюджета обучения ОУ. Каждый руководитель проходит обучение. Обучение руководителей нацелено на развитие у них:

- управленческих навыков (планирование, организация, мотивация, контроль, коммуникация, принятие решений);
- умения работать в условиях программного управления, жестких требований к срокам и качеству выполняемой работы;
- навыка командного стиля работы;
- повышения квалификации в профессиональной сфере.

7. Принципы кадровой политики в области стимулирования персонала и вовлечения сотрудников в различные конкурсные процедуры

7.1. Администрация ОУ, исходя из имеющихся у нее возможностей, осуществляет поощрение и стимулирование творческих профессиональных инициатив работников, направленных на совершенствование деятельности ОУ. При этом формы морального и материального поощрения используются как равно правомочные.

Критерии оценки работы педагогов разрабатываются администрацией ОУ, исходя из требований, имеющих в нормативных документах, с учетом опыта работы школы и ее приоритетов, и доводятся до сведения сотрудников.

- 7.2. В ОУ созданы условия для представления опыта работы учителей педагогической общественности района, области и страны.
- 7.3. Администрация ОУ оказывает организационную и методическую поддержку педагогам, принимающим участие в профессиональных конкурсах.

8. Принципы кадровой политики в области корпоративной культуры

- 8.1. Корпоративная культура ОУ базируется на следующих принципах:
 - стремление к успеху, быстрое профессиональное развитие;
 - творческая атмосфера, высокая трудовая активность;
 - исполнительская дисциплина;
 - уважение к коллегам по работе, соблюдение этики взаимоотношений;
 - гордость за свое ОУ, преданность его целям, уважение традиций;
 - уважение к ветеранам, положительный настрой по отношению к молодежи,
 - поддержка семейных ценностей сотрудников.
- 8.2. Управление деятельностью и взаимодействие между сотрудниками Образовательного учреждения на всех уровнях организуется руководителями на базе принципов командной работы.

9. Оценка эффективности кадровой политики ОУ

- 9.1. Оценка эффективности кадровой политики ОУ осуществляется администрацией на основе мониторинга состояния дел по следующим направлениям:
 - прохождение педагогами аттестации на квалификационные категории;
 - участие сотрудников в районном, окружном, региональном турах конкурса педагогических достижений;
 - динамика поощрений персонала;
 - включение педагогов в систему повышения квалификации;
 - участие педагогов в семинарах и конференциях в ОУ и вне его;
 - публикации статей педагогов в специализированных изданиях и в интернет; оценка общей удовлетворенности персонала работой в ОУ.

10. Заключительные положения

- 10.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора ГБОУ СОШ с. Хворостянка и действует до его отмены в установленном порядке.

