

Принято на заседании
педагогического совета
Протокол № 1
От « 30 » 08 2018 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

1. Общие положения

- 1.1 Настоящее положение определяет принципы и основные направления кадровой политики муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №19» города Черкесска (далее по тексту – Гимназия»)
- 1.2 Кадровая политика – целостная долгосрочная стратегия управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей Гимназии 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 Гимназии 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 для преобразования деятельности Гимназии, появления в ней 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 городской среды, ее культурного и социального потенциала.
- 1.5 Кадровая политика в Гимназии реализуется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Нормативной основой осуществления кадровой политики Гимназии являются:
 - Закон Российской Федерации №273 – ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»
 - Трудовой кодекс Российской Федерации;

- Устав Гимназии;
- приказы и распоряжения директора Гимназии;
- настоящее Положение.

2. Основные задачи кадровой политики

2.1 Основными задачами реализации кадровой политики в Гимназии являются:

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

3. Стратегические цели работы с персоналом

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

3.2 В рамках реализации кадровой политики Гимназия планирует:

- добиться полного количественного и качественного соответствия персонала стратегическим целям Гимназии и поддерживать это соответствие;
- обеспечить преемственность традиций Гимназии при наборе и подготовке специалистов;
- обеспечить высокий уровень мотивации персонала на выполнение задач Гимназии;
- обеспечить достаточный уровень удовлетворенности персонала работой;
- поддерживать и развивать преданность сотрудников Гимназии;
- удерживать расходы на персонал в рамках, определяемых бюджетом и внебюджетными фондами.

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

4.1 Основными принципами кадровой политики Гимназии 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 ли первую квалификационные категории;
- привлечение молодых специалистов;
- преимущественный прием сотрудников на постоянной основе;
- сохранение высокой доли сотрудников, работающих в Гимназии на постоянной основе.

4.2 Численность персонала определяется, исходя из планируемых объемов работы Гимназии, 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 Гимназии организуют работу наставников с молодыми специалистами и малоопытными учителями.

4.4 Подбор педагогических работников для работы в Гимназии производится обычно директором Гимназии совместно с заместителями директора по учебно-воспитательной работе. Прием на работу педагогических работников осуществляется директором Гимназии в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.5 Директор Гимназии должен сохранять беспристрастность при приеме на работу нового сотрудника или повышении своего сотрудника в должности.

4.6 Педагог не может оказывать давление на администрацию с тем, чтобы в Гимназию был принят член его семьи, родственник или близкий друг, или чтобы вышеупомянутые лица были повышенены в должности. Он не должен принимать участие в рассмотрении этого вопроса на Педагогическом совете Гимназии и принятии решения.

4.7 Директор Гимназии 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 Гимназии 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 Гимназии и обновляется. Замещение должностей директора Гимназии 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 Гимназии. В том числе рассматривается возможность замены сотрудника на прежней должности и соответствие квалификации сотрудника 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 Гимназии, управления текущей и перспективной деятельностью.

5.2 Информационная поддержка (оперативная, аналитическая и перспективная) осуществляется в следующих формах:

- Рабочие совещания,
- Круглые столы,
- Заседания Методических объединений,
- Сайт Гимназии,
- Локальная сеть Гимназии,
- Сайты учителей,
- Информационные стенды.

5.3 Администрация Гимназии оказывает педагогам помощь в подготовке к прохождению аттестации на квалификационные категории.

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

6.1 В Гимназии 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 в магистратуре и аспирантуре;
- Приветствуется самообразование.

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

6.3 В Гимназии также организуется внутри школьное обучение педагогов через семинары, консультации, круглые столы, обсуждение материалов опытно-экспериментальной работы, силами администрации и педагогов, а также приглашенными специалистами.

6.4 Педагоги Гимназии стимулируются к активному включению в работу городских методических объединений и организаций.

6.5 Обучение руководителей – основной приоритет при формировании планов и бюджета обучения Гимназии. 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 Гимназии, исходя из имеющихся у нее возможностей, осуществляет поощрение и стимулирование творческих и профессиональных инициатив работников, направленных на совершенствование деятельности Гимназии. При этом формы морального и материального поощрения используются

как равно правомочные. Критерии оценки работы педагогов разрабатываются администрацией Гимназии, исходя из требований, имеющихся в нормативных документах, с учетом опыта работы Гимназии и ее приоритетов, и доводя до сведения сотрудников.

7.2 В Гимназии созданы условия для представления опыта работы учителей педагогической общественности города, республики, страны.

7.3 Администрация Гимназии оказывает организационную и методическую поддержку педагогам, принимающим участие в профессиональных конкурсах.

8. Принципы кадровой политики в области корпоративной культуры

8.1 Корпоративная культура Гимназии базируется на следующих принципах:

- Стремление к успеху, быстрое профессиональное развитие;
- Творческая атмосфера, высокая трудовая активность;
- Уважение к коллегам по работе, соблюдение этики взаимоотношений;
- Гордость за свою Гимназию, преданность ее целям, уважение традиций;
- Уважение к ветеранам, положительный настрой по отношению к молодежи;
- Поддержка семейных трудностей сотрудников.

8.2 Управление деятельностью и взаимодействие между сотрудниками Гимназии на всех уровнях организуется руководителями на базе принципов командной работы.

9. Оценка эффективности кадровой политики Гимназии

9.1 Оценка эффективности кадровой политики Гимназии осуществляется администрацией на основе мониторинга состояния дел по следующим направлениям:

- Прохождение педагогами аттестации на квалификационные категории;
- Участие сотрудников в городских, региональных турах конкурса педагогических достижений;
- Динамика поощрений персонала;
- Участие педагогов в семинарах, конференциях в гимназии и вне ее;

- Публикации статей педагогов в специализированных изданиях и в интернет;
- Оценка общей удовлетворенности персонала работой в Гимназии.