

Принято на заседании  
педагогического совета  
Протокол № 2  
От « 31 » 10 2018 г.



## КОНЦЕПЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ МБОУ «ГИМНАЗИЯ №19» г. Черкесска

Кадровая политика МБОУ «Гимназия №19» основана на стратегии развития гимназии и ее традициях.

Кадровая политика рассматривается как комплекс внутреннего маркетинга, в который входят факторы, обеспечивающие возможность осуществления образовательной услуги; степень мотивации сотрудников, готовность качественно выполнить свои профессиональные обязанности и нести персональную ответственность за свою работу; организация внутри школьных информационных потоков, работа структурных подразделений.

### **Цели кадровой политики:**

- 1.Обеспечение всех участков трудовой деятельности квалифицированными специалистами.
- 2.Достижение максимального эффекта использования интеллектуально-кадрового потенциала трудовых ресурсов, их сохранение и приумножение.

### **Реализация целей обеспечивается решением задач:**

- 1.Развивать организационную основу для осуществления современной кадровой политики.
- 2.Обеспечивать условия для профессионального роста, саморазвития и самосовершенствования педагогов гимназии.
- 3.Формировать кадровый резерв на административные должности.
- 4.Прогнозировать будущие потребности гимназии в кадрах на основе оценки предполагаемых изменений в организации образовательного процесса, движения кадров.
- 5.Способствовать повышению статуса педагогов через включение их в продуктивную профессиональную деятельность, обобщение и представление их опыта на уровне городских, региональных конференций и конкурсов.

### **Принципы кадровой политики:**

- демократичность;
- гуманизм, нравственность;
- сочетание преемственности и систематического обновления кадров;
- подбор кадров по профессиональным, деловым и моральным качествам;
- социальная и экономическая защищенность персонала.

Основными субъектами кадровой политики являются педагогический коллектив, группы и структурные подразделения, отдельные педагоги, административный состав.

Разнообразие структурных подразделений и социальных ролей, предлагаемых педагогам, способствуют созданию ряда условий:

- атмосферы доверия между членами коллектива и прямого общения между членами команды гимназии любого уровня;
- понимания каждым педагогом общей цели и значения своего вклада в её достижение;
- участия каждого члена команды, группы в принятии того или иного решения;

-регулярной обратной связи, которая помогла укрепить деятельность всего коллектива.

Гимназия ведет себя на рынке труда и по отношению к своим сотрудникам как цивилизованный, законопослушный, но требовательный по отношению к сотрудникам работодатель.

Молодым сотрудникам, принимаемым на работу во время обучения или после завершения образования, гимназия обеспечивает благоприятные условия для вхождения в коллектив и предоставляет широкие возможности для профессионального и личностного развития, а также для продвижения по службе.

Гимназия поддерживает деятельность молодых специалистов, способствует закреплению молодежи в гимназии, ее развитию.

Ветераны рассматриваются как хранители накопленного опыта. Их привлекают к наставничеству и обучению молодежи.

## **Политика в области управления персонала**

Численность персонала определяется, исходя из планируемых объемов работы гимназии в соответствии с Муниципальным заданием, обеспеченных финансированием в формате субсидий.

Гимназия не допускает дискриминации при приеме на работу по любым мотивам, строго соблюдая требования действующего законодательства РФ.

Основным источником пополнения персонала в части молодых специалистов являются вузы.

В гимназии из числа перспективных сотрудников создается кадровый резерв на должности заместителей руководителя. Состав кадрового резерва ежегодно рассматривается руководством гимназии и обновляется.

Замещение должностей заместителей руководителя гимназии осуществляется из собственного кадрового резерва.

При назначении на руководящие должности соблюдается принцип конкурсного отбора.

Решение о назначении принимает директор.

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 требованиям новой должности.

Не допускается как принудительное удержание сотрудника на прежней должности, так и его недостаточно подготовленное передвижение на новую должность.

Гимназия не заинтересована в уходе успешных сотрудников, однако не удерживает сотрудников, не заинтересованных в работе или вынужденных уволиться по личным мотивам.

При уменьшении объема контингента Гимназия проводит сокращение численности персонала в соответствии с ТК РФ. При этом сотрудникам, намеченным к увольнению по сокращению штатов, предлагаются вакансии (в

случае их наличия), а также предоставляются все предусмотренные законодательством льготы и компенсации.

### **Политика в области оценки персонала**

Для принятия объективных решений, связанных с набором, продвижением, мотивацией сотрудников в гимназии используются современные методы оценки персонала.

При отборе руководителей структурных подразделений, заместителей руководителя гимназии оцениваются их качества:

- квалификация и опыт работы по профилю вакансии, а также опыт руководящей работы;
- согласие с принципами командного стиля работы;
- инициативность, самостоятельность.

При отборе сотрудников в кадровый резерв и при назначении на должности административных руководителей всех уровней оцениваются следующие характеристики:

- активность, самостоятельность, инициативность;
- наличие позитивного опыта работы с людьми в духе принципов командного стиля работы;
- желание продвигаться по служебной лестнице;
- управленческая квалификация (навыки планирования, организации, мотивации, контроля, коммуникации, принятия решений);
- достаточность квалификации в специальной области;
- знания и навыки в области экономики, маркетинга, права.

Аттестация педагогических работников и администрации осуществляется в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников РФ.

### **Политика в области обучения персонала**

В гимназии функционирует система управления повышением квалификации и переподготовки кадров, организована система повышения квалификации в рамках школьных семинаров – в соответствии с целями программы развития гимназии. Показатели эффективности повышения квалификации кадров регулярно анализируются, служат основой для корректирующих действий по улучшению деятельности.

Руководитель и заместители проходят обучение не реже 1 раза в 2 года. Обучение руководителя и заместителей 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.

Обучение резерва на замещение должностей заместителей руководителя проводится в целях формирования у них соответствующих знаний и навыков по плану КЧРИПКРО.

Гимназия проводит обучение сотрудников по охране труда, технике безопасности и другим аналогичным направлениям, предписываемым действующим законодательством.

Гимназия считает необходимым поддерживать профессиональную квалификацию специалистов путем организации регулярного обучения каждого из них (как правило, не реже 1 раза в 5 лет) как в институтах повышения квалификации, так и путем организации обучающих семинаров в гимназии, участия в конкурсах, конференциях.

### **Политика в области мотивации персонала**

Гимназия обеспечивает своим сотрудникам постоянную часть оплаты труда в соответствии с тарификацией на учебный год, уровнем квалификации работника и в соответствии с должностью, им занимаемой.

Стимулирующие выплаты за результаты работы определяются с учетом следующих показателей:

- обеспечение высокого качества обучения;
- высокий уровень показателей результативности и эффективности работы;
- высокий уровень исполнительской дисциплины в соответствии с Локальными актами гимназии, регулирующими выплату ФСН.

Гимназия предоставляет сотрудникам предусмотренные законодательством льготы и компенсации:

- оплату больничных листов и отпусков;
- учебные отпуска для сотрудников, получающих высшее или среднее профессиональное образование;

В гимназии действует развитая система морального поощрения, включающая присвоение званий «Почетный работник общего образования», вручение Почетных грамот, представление к отраслевым и государственным наградам.

### **Политика в области корпоративной культуры**

Корпоративная культура гимназии базируется на традициях, сформировавшихся за ее историю. К ценностям, лежащим в основе корпоративной культуры, можно отнести:

- стремление к успеху, быстрое профессиональное развитие;
- творческую атмосферу, высокую трудовую активность;
- исполнительскую дисциплину;
- уважение к коллегам по работе и взаимопомощь;
- гордость за свою гимназию, уважение традиций;
- уважение к ветеранам, положительный настрой по отношению к молодежи,
- поддержка семейных ценностей сотрудников.

## **Стиль управления и взаимодействия**

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

## **Внутренние коммуникации**

### *Нисходящие коммуникации:*

организуя нисходящие коммуникации, руководство гимназии преследует следующие цели:

- поставить конкретные задачи по выполнению работы;
- обеспечить информацию о принятых в гимназии процедурах и практике;
- обеспечить информацией, касающейся смысла исполняемой работы;
- проинформировать подчиненных о качестве работы.

### *Восходящие коммуникации:*

руководство гимназии заинтересовано в учете мнений и настроений сотрудников при решении вопросов управления ОО.

## **Политика в области учета персонала и трудовых отношений**

Гимназия соблюдает Трудовой Кодекс РФ, другие государственные нормативные акты, относящиеся к трудовым отношениям, а также Коллективный договор.

Гимназия стремится обеспечить современный уровень оснащенности и состояния рабочих мест сотрудников.

Гимназия соблюдает законодательство, касающееся льгот и компенсаций для работников, занятых на рабочих местах с вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест.

Гимназия проводит необходимые мероприятия по обеспечению сотрудников государственными пенсиями, в том числе, перечисляет взносы и предоставляет индивидуальные сведения на сотрудников в Пенсионный Фонд РФ.