

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 18» ГОРОДА ОБНИНСКА

| | | |
|---|--|---|
| РАССМОТРЕНО: Общим собранием трудового коллектива МБОУ «СОШ № 18» Протокол № 01 от 01.09.2021 | СОГЛАСОВАНО: Председатель ПК МБОУ «СОШ № 18» <i>Рыжук Н.В. Кошарникова</i> 16.09.2021 г. | УТВЕРЖДЕНО: Директор МБОУ «СОШ № 18» И.Н. Марутина Приказ № 76-р от 01.09.2021 г. |
|---|--|---|

ПОЛОЖЕНИЕ О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет принципы и основные направления кадровой политики МБОУ «Средняя общеобразовательная школа N 18» города Обнинска (далее – МБОУ СОШ № 18») и разработано в соответствии с требованиями Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 № 23.

1.2. Законодательной основой реализации кадровой политики являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Устав МБОУ СОШ № 18»,
- приказы и распоряжения директора МБОУ СОШ № 18»,
- настоящее Положение.

1.3. **Кадровая политика** — совокупность принципов, методов, форм и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала и создание высококвалифицированного, сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на меняющиеся запросы обучающихся, их законных представителей и общества.

1.4. Главным объектом кадровой политики являются работники образовательной организации.

1.5. Основные ориентиры кадровой политики Школы направлены на постоянное совершенствование организации образовательного и воспитательного процессов, систематическое повышение квалификации сотрудников, использование современных технологий, осуществление обмена опытом работы и его распространение среди коллег.

1.6. Развитие и повышение квалификации педагогических работников рассматривается как основной ресурс для преобразования деятельности МБОУ СОШ № 18», 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.

2. Цель и задачи кадровой политики

2.1. Цель кадровой политики — обеспечение формирования, сохранения и развития кадрового состава, отвечающего требованиям профессиональных стандартов или квалификационных характеристик и обладающего квалификацией, необходимой для реализации основной цели МБОУ СОШ № 18».

2.2. Задачами кадровой политики являются:

- формирование и поддержание деловой корпоративной культуры МБОУ СОШ № 18»;
- количественный и качественный анализ состояния и развития кадровых ресурсов;
- обеспечение оптимизации и стабилизации персонального состава работников;
- обеспечение работникам возможности адаптации к условиям труда в МБОУ СОШ № 18»;
- укрепление трудовой исполнительской дисциплины;
- создание эффективной системы профессиональной переподготовки, повышения квалификации и условий для профессионального роста работников;
- формирование и развитие профессионального взаимодействия работников;
- формирование и совершенствование системы оценки эффективности и результативности деятельности работников;
- формирование эффективной системы материальной и нематериальной мотивации работников;
- создание условий для предотвращения профессионального выгорания;
- обеспечение работникам возможности участия в профессиональных конкурсах.

3. Стратегические цели работы с персоналом

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

3.2. В рамках реализации кадровой политики Школы планирует:

- добиться полного количественного и качественного соответствия персонала стратегическим целям МБОУ СОШ № 18» и поддерживать это соответствие;
- обеспечить преемственность традиций Школы при наборе и подготовке специалистов.
- обеспечить высокий уровень мотивации персонала на выполнение задач МБОУ СОШ № 18»;
- обеспечить достаточный уровень удовлетворенности персонала работой;
- поддерживать и развивать преданность сотрудников МБОУ СОШ № 18» ценностям школьного сообщества;
- удерживать расходы на персонал в рамках, определяемым бюджетным и внебюджетным фондами.

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

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

- привлечение на работу специалистов, имеющих высшее профессиональное образование;

- ориентация на прием преимущественно специалистов имеющих высшую или первую квалификационные категории;

- привлечение молодых специалистов;
- преимущественный прием сотрудников на постоянной основе;
- сохранение высокой доли сотрудников, работающих в школе на постоянной основе.

4.2. Численность персонала определяется исходя из планируемых объемов работы МБОУ СОШ № 18», обеспеченных бюджетным или внебюджетным финансированием.

4.3. Работа с молодыми специалистами осуществляется, как правило, в соответствии с планами, разрабатываемыми на год. Ответственность за реализацию плана несут заместители директора по УВР. Для курирования молодых специалистов назначаются педагоги-наставники. Методические объединения курируют работу молодых и малоопытных специалистов.

4.4. Подбор специалистов для работы в МБОУ СОШ № 18» проводится директором совместно с заместителями директора по УВР, ВР, АХЧ. Прием на работу осуществляется в соответствии с ТК Российской Федерации.

4.5. Директор сохраняет беспристрастность при приеме на работу нового сотрудника или при повышении по должности своего сотрудника. Он не может назначить заместителем члена своей семьи или своего родственника, а также предоставлять им какие-либо привилегии.

4.6. Педагог не может оказывать давление на администрацию с тем, чтобы в МБОУ СОШ № 18» был принят член его семьи, родственник или близкий друг или чтобы вышеупомянутые лица были повышены по должности. Он не должен принимать участие в рассмотрении этого вопроса на Педагогическом совете и принятии решения.

4.7. Директор не имеет права брать вознаграждение за прием на работу, повышение в должности, присвоение квалификационной категории, повышение квалификации и т.д.

4.8. В школе из числа перспективных работников создается кадровый резерв на должности заместителя директора. Состав кадрового резерва ежегодно добавляется и обновляется.

4.9. При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитывается как интересы МБОУ СОШ № 18», так и интересы самого сотрудника. 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 недостаточная подготовленность к передвижению на новую должность.

5. Принципы кадровой политики в области информационной поддержки персонала и области повышения квалификации сотрудников

5.1. Информационная поддержка персонала необходима для организации качественной и эффективной работы Школы, управления текущей и перспективной его деятельностью.

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

- рабочие совещания,
- заседания методических кафедр,

- сайт Образовательного учреждения, официальная группа в ВК;
- локальная сеть МБОУ СОШ № 18»,
- сайты учителей,
- информационные стенды.

Администрация МБОУ СОШ № 18» 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

6.1. В школе сотрудникам:

- оказывается постоянная и системная поддержка в повышении квалификации без отрыва от производства и с отрывом от образовательного процесса;
- предоставляется возможность использования каникулярного времени для прохождения курсового обучения;
- оказывается всемерная поддержка педагогическим работникам, обучающимся в аспирантуре ВУЗов, в том числе предоставляя им возможность проводить экспериментальную проверку гипотез своих исследований на базе МБОУ СОШ № 18»;
- приветствуется самообразование педагогов.

6.2. МБОУ СОШ № 18» ежегодно осуществляет мониторинг заявок педагогов на повышение квалификации и использует их при планировании работы по данному направлению на следующий учебный год.

6.3. В МБОУ СОШ № 18» организуется внутрифирменное обучение педагогов через семинары, консультации, обсуждение материалов проектно-исследовательской работы с использованием внутренних образовательных возможностей и привлечением специалистов со стороны.

6.4. Кадровая политика МБОУ СОШ № 18» предусматривает широкое вовлечение педагогических работников в систему обучения и повышения квалификации:

- внутри Школы (программы обучения общешкольные);
- на уровне городских и региональных методических организаций;
- через получение высшего педагогического образования (заочное обучение в ВУЗах);
- через получение дополнительного профессионального образования.

6.5. Обучение руководителей - основной приоритет при формировании планов и бюджета обучения МБОУ СОШ № 18». Каждый руководитель проходит обучение не реже 1 раза в 3 года.

Обучение руководителей нацелено на развитие у них:

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

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

7.1. МБОУ СОШ № 18» исходя из имеющихся у нее возможностей осуществляет поощрение и стимулирование инициатив и усилий работников, направленных на улучшение ее деятельности. При этом формы морального и материального поощрения используются как равно правомочные.

Критерии оценки педагогов разрабатываются администрацией МБОУ СОШ № 18» исходя из требований, имеющихся в нормативных документах, с учетом опыта работы МБОУ СОШ № 18» и ее приоритетов и доводятся до сведения сотрудников.

7.2. Школа оказывает организационную и методическую поддержку педагогам, принимающим участие в профессиональных конкурсах.

8. Принципы кадровой политики в области корпоративной культуры

8.1. Корпоративная культура МБОУ СОШ № 18» базируется следующих принципах:

- стремление к успеху, постоянное 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 МБОУ СОШ № 18» на всех уровнях организуется руководителями на базе принципов командной работы.

9. Оценка эффективности кадровой политики

9.1. оценка эффективности кадровой политики МБОУ СОШ № 18» осуществляется администрацией на основе мониторинга состояния дел по следующим направлениям:

- прохождение педагогами аттестации на квалификационные категории;
- участие сотрудников в региональных и городских конкурсах педагогических достижений;
- динамика поощрения персонала;
- включение педагогов в систему повышения квалификации;
- участие педагогов в семинарах в МБОУ СОШ № 18» и вне ее;
- публикации статей педагогов в специализированных журналах и Интернет-изданиях;
- оценка общей удовлетворенности персонала работой в МБОУ СОШ № 18».