

Муниципальное бюджетное
дошкольное образовательное
учреждение
«ДЕТСКИЙ САД «РАДУГА»
С.П.ВЕРХНЕНАУРСКОЕ
НАДТЕРЕЧНОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

Х.Х.Хажханова



ПОЛОЖЕНИЕ

11.01.2021г. № 60

**О кадровой политике в МБДОУ
«Детский сад «Радуга»
с.п.Верхненаурское.**

ПРИНЯТО

на педагогическом совете

протокол № 3 от 11 января 2021г.

с. Верхний-Наур

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет принципы и основные направления кадровой политики Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Радуга» с.п.Верхненаурское. (далее по тексту – Образовательная организация).

1.2. Кадровая политика – целостная долгосрочная стратегия управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей Образовательной организации 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 Образовательной организации направлены на постоянное совершенствование организации образовательного и воспитательного процессов, систематическое повышение квалификации педагогами, специалистами, 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 городской среды, ее культурного и социального потенциала.

1.5. Кадровая политика в Образовательной организации реализуется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Нормативной основой осуществления кадровой политики Образовательной организации являются:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;
- Трудовой кодекс Российской Федерации,
- Устав Образовательного учреждения,
- приказы и распоряжения заведующего Образовательной организации,
- настоящее Положение.

1.6. Основные задачи кадровой политики.

Основными задачами реализации кадровой политики в Образовательной организации являются:

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

2. Стратегические цели работы с персоналом

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

2.2. В рамках реализации кадровой политики Образовательная организация планирует:

- добиться полного количественного и качественного соответствия персонала стратегическим целям Образовательной организации и поддерживать это соответствие;

- обеспечить преемственность традиций Образовательной организации при наборе и подготовке специалистов;
- обеспечить высокий уровень мотивации персонала на выполнение задач Образовательной организации;
- обеспечить достаточный уровень удовлетворенности персонала работой;
- поддерживать и развивать преданность сотрудников Образовательной организации.

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

3.1. Основными принципами кадровой политики Образовательной организации 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 Образовательной организации на постоянной основе.

3.2. Численность персонала определяется, исходя из планируемых объемов работы Образовательной организации, обеспеченных внешним или собственным финансированием.

3.3. Работа с молодыми специалистами, как правило, осуществляется в соответствии с планами, разрабатываемыми на учебный год. Ответственность за реализацию плана несет старший воспитатель. Для курирования молодых специалистов назначаются наставники. Педагогический совет Образовательной организации организуют работу наставников с молодыми специалистами и малоопытными педагогами.

3.4. Подбор педагогических работников для работы в Образовательной организации производится обычно заведующим Образовательной организации совместно со старшим воспитателем. Прием на работу педагогических работников осуществляется заведующим Образовательной организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.5. Заведующий Образовательной организации 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.

3.6. Педагог не может оказывать давление на администрацию с тем, чтобы в Образовательную организацию 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 Образовательной организации и принятии решения.

3.7. Заведующий Образовательной организации 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.

3.8. В Образовательной организации из числа перспективных сотрудников создается кадровый резерв на должности заместителей заведующего. Кадровый резерв подразделяется на реальный (старше 30 лет) и перспективный (до 30 лет). Состав кадрового резерва ежегодно рассматривается руководством Образовательной организации и обновляется. Замещение должностей заместителей заведующего Образовательной организации не менее чем на 70%, осуществляется из собственного кадрового резерва.

3.9. При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и интересы Образовательной организации. 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.

4. Принципы кадровой политики в области информационной поддержки персонала

4.1. Информационная поддержка персонала необходима для организации качественной и эффективной работы Образовательной организации, управления текущей и перспективной ее деятельностью.

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

- рабочие совещания,
- круглые столы,
- заседания педагогического совета,
- общее собрание работников Образовательной организации,
- сайт Образовательной организации,
- сайты педагогов, информационные стенды.

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

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

5.1. В Образовательной организации сотрудникам

- оказывается, постоянная и системная поддержка в повышении квалификации без отрыва и с отрывом от образовательного процесса;
- предоставляются возможности в соответствии с законодательством использование учебных отпусков;
- создаются условия, оказывающие поддержку обучения сотрудников в аспирантуре; приветствуется самообразование.

5.2. В Образовательной организации ежегодно осуществляется анализ запросов педагогов на повышение квалификации, результаты его учитываются при планировании работы Образовательной организации.

5.3. В Образовательной организации также организуется внутриорганизационное обучение педагогов через мастер-классы, семинары, консультации, круглые столы, обсуждение материалов опытно-экспериментальной работы, силами администрации и педагогов, а также приглашенными специалистами.

5.4. Педагоги Образовательной организации стимулируются к активному включению в работу районных и городских методических объединений, и организаций.

5.5. Обучение руководителей – основной приоритет при формировании планов и бюджета обучения Образовательной организации. Каждый руководитель проходит обучение не реже 1 раза в 2 года. 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.

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