



## **Концепция кадровой политики в МОУ «Рабитицкая начальная общеобразовательная школа»**

Кадровая политика школы основана на стратегии развития школы и ее традициях.

### **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 школы.
3. Формировать кадровый резерв на административные должности.
4. Прогнозировать будущие потребности школы 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 районных, 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 школы 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.

Школа по отношению к своим сотрудникам цивилизованный, законопослушный, но требовательный по отношению к сотрудникам работодатель.

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

Школа поддерживает деятельность молодых специалистов, способствует закреплению молодежи в школе, 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 школы в соответствии с Государственным заданием.

Школа 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 первую очередь РГПУ имени А.И. Герцена и ЛГУ им.А.С.Пушкина.

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

При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и интересы школы. 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.

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

При уменьшении объема контингента Школа 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 школе используются современные методы оценки персонала.

При отборе заместителя руководителя школы оцениваются его 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 школе функционирует система управления повышением квалификации и переподготовки кадров, организована система повышения квалификации в рамках школьных семинаров – в соответствии с целями программы развития школы.

Руководитель и заместитель проходят обучение не реже 1 раза в 3 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.

Школа проводит обучение сотрудников по охране труда, технике безопасности и другим аналогичным направлениям, предписываемым

действующим законодательством.

Школа считает необходимым поддерживать профессиональную квалификацию специалистов путем организации регулярного обучения каждого из них (как правило, не реже 1 раза в 3 года) как в институтах повышения квалификации, так и путем организации обучающих семинаров в школе, участия в конкурсах, конференциях.

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

Школа 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 определяется с учетом следующих показателей:

- обеспечение высокого качества обучения;
- высокий уровень показателей результативности и эффективности работы;
- высокий уровень исполнительской дисциплины в соответствии с Локальными актами школы.

Школа предоставляет сотрудникам предусмотренные законодательством льготы и компенсации:

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

В школе 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 школы 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 школу, 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 школы на всех уровнях организуется руководителями на базе принципов командной работы.

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

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

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

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

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