

ПРИНЯТО

На общем собрании работников
(протокол № 1 от 11 в 08 20 19 г.)

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профкома
Князева Г.Н. Князева Г.Н.
от 11 в 08 20 19 г.

ПОЛОЖЕНИЕ**О кадровой политике**

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Сабинский детский сад общеразвивающего вида №2 «Элдуки» п.г.т. Богатые Сабы Сабинского муниципального района Республики Татарстан»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет принципы и основные направления кадровой политики муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Сабинский детский сад общеразвивающего вида №2 «Эллуки» п.г.т. Богатые Сабы Сабинского муниципального района Республики Татарстан (далее – МБДОУ).

1.2. Кадровая политика – целостная долгосрочная стратегия управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей МБДОУ 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 МБДОУ направлены на постоянное совершенствование организации образовательного и воспитательного процессов, систематическое повышение квалификации педагогами, 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 МБДОУ реализуется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Нормативной основой осуществления кадровой политики МБДОУ являются:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;

- Трудовой кодекс Российской Федерации;

- Устав МБДОУ;

- приказы и распоряжения заведующего МБДОУ;

- настоящее Положение.

2. Основные задачи кадровой политики

2.1. Основными задачами реализации кадровой политики в МБДОУ являются:

2.1.1. оптимизация кадрового состава МБДОУ;

2.2.2. создание эффективной системы мотивации труда педагогических работников и иных сотрудников МБДОУ;

2.2.3. повышение исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины;

2.2.4. оптимизация системы обучения и повышения квалификации педагогов и администрации МБДОУ;

2.2.5. формирование деловой корпоративной культуры МБДОУ.

3. Стратегические цели работы с персоналом

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

3.2. В рамках реализации кадровой политики МБДОУ планирует:

3.2.1. добиться полного количественного и качественного соответствия персонала стратегическим целям МБДОУ и поддерживать это соответствие;

- 3.2.2.обеспечить преемственность традиций МБДОУ при наборе и подготовке специалистов;
- 3.2.3.обеспечить высокий уровень мотивации персонала на выполнение задач МБДОУ;
- 3.2.4.обеспечить достаточный уровень удовлетворенности персонала работой;
- 3.2.5.поддерживать и развивать преданность сотрудников МБДОУ.

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

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

- 4.1.1.привлечение на работу специалистов, имеющих высшее профессиональное образование;
- 4.1.2. привлечение на работу специалистов, имеющих высшее образование;
- 4.1.3. ориентация на прием педагогов, имеющих преимущественно высшую или первую квалификационные категории;
- 4.1.4. привлечение молодых специалистов;
- 4.1.5. преимущественный прием сотрудников на работу на постоянной основе;
- 4.1.6. сохранение высокой доли сотрудников, работающих в МБДОУ на постоянной основе.

4.2. Численность персонала определяется, исходя из планируемых объемов работы МБДОУ, 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 несет старший воспитатель. Для курирования молодых специалистов назначаются наставники. Методические объединения МБДОУ организуют работу наставников с молодыми специалистами и малоопытными педагогами.

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

4.5.Заведующий МБДОУ 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.

4.6. Педагог не может оказывать давление на администрацию с тем, чтобы в МБДОУ 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 МБДОУ и принятии решения.

4.7.Заведующий МБДОУ 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 МБДОУ из числа перспективных сотрудников создается кадровый резерв на должность старшего воспитателя. Кадровый резерв подразделяется на реальный (старше 30 лет) и перспективный (до 30 лет). Состав кадрового резерва ежегодно рассматривается заведующим МБДОУ и обновляется. Замещение должности старший воспитатель МБДОУ 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 МБДОУ. 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.

5. Принципы кадровой политики в области информационной поддержки персонала

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

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

- 5.2.1. рабочие совещания;
- 5.2.2. круглые столы;
- 5.2.3. заседания научно-методических лабораторий;
- 5.2.4. сайт МБДОУ;
- 5.2.5. локальная сеть МБДОУ;
- 5.2.6. сайты педагогов, информационные стенды.

5.3. Администрация МБДОУ 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 сотрудников

6.1. В МБДОУ сотрудникам:

6.1.1. оказывается постоянная и системная поддержка в повышении квалификации без отрыва и с отрывом от образовательного процесса;

6.1.2. предоставляются возможности использования времени каникул для прохождения курсового обучения;

6.1.3. создаются условия, оказывающие поддержку обучения сотрудников в аспирантуре; приветствуется самообразование;

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

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

6.4. Педагоги МБДОУ стимулируются к активному включению в работу районных и городских методических объединений, и организаций.

6.5. Деятельность руководителя нацелена на развитие:

6.5.1. управленческих навыков (планирование, организация, мотивация, контроль, коммуникация, принятие решений);

6.5.2. умения работать в условиях программного управления, жестких требований к срокам и качеству выполняемой работы;

6.5.3. повышения квалификации в профессиональной сфере.

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

7.1. Администрация МБДОУ, исходя из имеющихся у нее возможностей, осуществляет поощрение и стимулирование творческих профессиональных инициатив работников, направленных на совершенствование деятельности МБДОУ. При этом формы морального и материального поощрения используются как равно правомочные. Критерии оценки работы педагогов разрабатываются администрацией МБДОУ, исходя из

требований, имеющихся в нормативных документах, с учетом опыта работы МБДОУ и ее приоритетов, и доводятся до сведения сотрудников.

7.2. В МБДОУ созданы условия для представления опыта работы педагогов педагогической общественности района, города, республики и страны.

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

8. Принципы кадровой политики в области корпоративной культуры

8.1. Корпоративная культура Образовательного учреждения базируется на следующих принципах:

8.1.1. стремление к успеху, быстрое профессиональное развитие;

8.1.2. творческая атмосфера, высокая трудовая активность;

8.1.3. исполнительская дисциплина;

8.1.4. уважение к коллегам по работе, соблюдение этики взаимоотношений;

8.1.5. гордость за свое МБДОУ, преданность его целям, уважение традиций;

8.1.6. уважение к ветеранам, положительный настрой по отношению к молодежи;

8.1.7. поддержка семейных ценностей сотрудников.

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

9. Оценка эффективности кадровой политики МБДОУ

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

9.1.1. прохождение педагогами аттестации на квалификационные категории;

9.1.2. участие сотрудников в районном, городском, региональном турах конкурса педагогических достижений;

9.1.3. динамика поощрений персонала;

9.1.4. включение педагогов в систему повышения квалификации;

9.1.5. участие педагогов в семинарах и конференциях в лицее и вне его;

9.1.6. публикации статей педагогов в специализированных изданиях и в интернет; оценка общей удовлетворенности персонала работой в МБДОУ.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом заведующего МБДОУ и действует до его отмены в установленном порядке.

10.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по мере необходимости и подлежат утверждению заведующим МБДОУ.