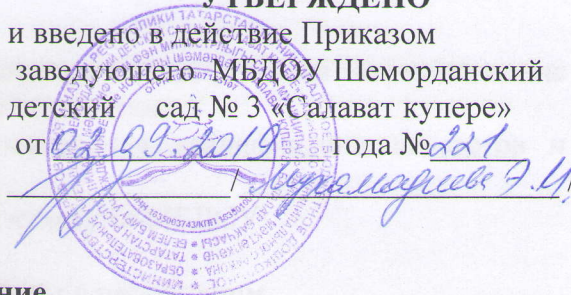


## ПРИНЯТО

на общем собрании работников  
МБДОУ Шеморданский  
детский сад № 3 «Салават купере»  
протокол № 1 от 29.08 2019 г

## УТВЕРЖДЕНО

и введено в действие Приказом  
заведующего МБДОУ Шеморданский  
детский сад № 3 «Салават купере»  
от 02.09.2019 года № 221



### Положение

о кадровой политике

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Шеморданский детский сад общеразвивающего вида № 3 «Салават купере» с. Шемордан  
Сабинского муниципального района Республики Татарстан»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет принципы и основные направления кадровой политики муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Шеморданский детский сад общеразвивающего вида № 3 «Салават купере» с. Шемордан 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;

2.2.3.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 заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе. Кадровый резерв подразделяется на реальный (старше 30 лет) и перспективный (до 30 лет). Состав кадрового резерва ежегодно рассматривается заведующим МБДОУ и обновляется. Замещение должности заместителя заведующего по УВР 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 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.