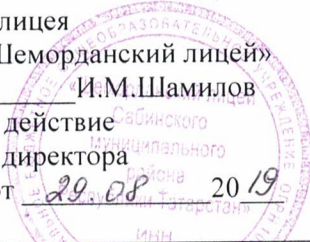


<p style="text-align: center;">ПРИНЯТО</p> <p>на общем собрании работников протокол № <u>1</u> от <u>28.08.2019</u> г.</p>	<p style="text-align: center;">УТВЕРЖДАЮ</p> <p>Директор лицея МБОУ «Шеморданский лицей» <u>И.М.Шамилов</u></p> <p>Введено в действие Приказом директора № <u>2019</u> от <u>29.08</u> 20<u>19</u></p> 
---	--

ПОЛОЖЕНИЕ О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Шеморданский лицей Сабинского муниципального района Республики Татарстан»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет принципы и основные направления кадровой политики муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Шеморданский лицей Сабинского муниципального района Республики Татарстан» (далее – ОУ).

1.2. Кадровая политика – целостная долгосрочная стратегия управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей 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 ОУ 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 ОУ реализуется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Нормативной основой осуществления кадровой политики ОУ являются:

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

2. Основные задачи кадровой политики

2.1. Основными задачами реализации кадровой политики в ОУ являются:

2.1.1. оптимизация кадрового состава ОУ;

2.1.2. создание эффективной системы мотивации труда педагогических работников и иных сотрудников ОУ;

- 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 ОУ;
- 2.2.5.формирование деловой корпоративной культуры ОУ.

3.Стратегические цели работы с персоналом

- 3.1.Сотрудники – это, прежде всего, стратегический ресурс, на котором основаны все успехи и надежды ОУ, и, одновременно, люди с их целями, потребностями и проблемами.
- 3.2.В рамках реализации кадровой политики ОУ планирует:
 - 3.2.1.добиться полного количественного и качественного соответствия персонала стратегическим целям ОУ и поддерживать это соответствие;
 - 3.2.2.обеспечить преемственность традиций ОУ при наборе и подготовке специалистов;
 - 3.2.3.обеспечить высокий уровень мотивации персонала на выполнение задач ОУ;
 - 3.2.4.обеспечить достаточный уровень удовлетворенности персонала работой;
 - 3.2.5.поддерживать и развивать преданность сотрудников ОУ.

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

- 4.1.Основными принципами кадровой политики ОУ 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 ОУ на постоянной основе.
- 4.2. Численность персонала определяется, исходя из планируемых объемов работы ОУ, 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 заместитель директора по учебной работе. Для курирования молодых специалистов назначаются наставники. Методические объединения ОУ организуют работу наставников с молодыми специалистами и малоопытными педагогами.
- 4.4. Прием на работу педагогических работников осуществляется руководителем ОУ в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 4.5.Руководитель ОУ 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 ОУ 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 ОУ и принятии решения.
- 4.7.Руководитель ОУ 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. При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и интересы ОУ. 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 ОУ, 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 ОУ;
- 5.2.5. локальная сеть ОУ;
- 5.2.6. сайты педагогов, информационные стенды.

5.3. Администрация ОУ 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 ОУ 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 ОУ ежегодно осуществляется анализ запросов педагогов на повышение квалификации, результаты его учитываются при планировании работы ОУ.

6.3. В ОУ также организуется 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 ОУ 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 ОУ, исходя из имеющихся у нее возможностей, осуществляет поощрение и стимулирование творческих профессиональных инициатив работников, направленных на совершенствование деятельности ОУ. При этом формы морального и

материального поощрения используются как равно правомочные. Критерии оценки работы педагогов разрабатываются администрацией ОУ, исходя из требований, имеющихся в нормативных документах, с учетом опыта работы ОУ и ее приоритетов, и доводятся до сведения сотрудников.

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

7.3. Администрация ОУ 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 ОУ, 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 ОУ на всех уровнях организуется руководителями на базе принципов командной работы

9. Оценка эффективности кадровой политики ОУ

9.1. Оценка эффективности кадровой политики ОУ 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, 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 ОУ.

10. Заключительные положения

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

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