

Принято

Общее собрание
работников
образовательного
учреждения
Протокол № 3 от
02.05.2017г.

Председатель:

Максимова Г.Г.

Согласовано

Профсоюзный Комитет
ГБОУ СОШ № 156
Протокол № 16
от 04.05.2017г.
Председатель ПК

Еникова Е.Д.

Утверждено

Приказ по
ГБОУ СОШ № 156
№ 67 от 05.05.2017г.

Директор

Белик А.Е.

ПОЛОЖЕНИЕ о кадровой политике ГБОУ СОШ № 156 с углубленным изучением информатики Калининского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет принципы и основные направления кадровой политики Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 156 Калининского района г. Санкт-Петербурга (далее по тексту – ОУ).

1.2. Кадровая политика – целостная долгосрочная стратегия управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей ОУ в трудовых ресурсах необходимого качества и количества. Управление персоналом осуществляется, 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 учителями, использование современных технологий, осуществление обмена опытом работы и его распространение среди коллег.

1.4. Развитие и повышение квалификации педагогических работников рассматривается как основной ресурс для преобразования деятельности ОУ, появления в ней творческих инициатив, активного включения в исследовательские, экспериментальные, инновационные проекты, профессиональные конкурсы, перехода на новые федеральные образовательные стандарты на всех уровнях обучения.

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 ГБОУ СОШ №156 реализуется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Нормативной основой осуществления кадровой политики являются:

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

- Устав ГБОУ СОШ № 156,
- приказы и распоряжения директора ОУ,
- настоящее Положение.

2. Основные задачи кадровой политики

2.1. Основными задачами реализации кадровой политики в ОУ являются:

- оптимизация и стабилизация кадрового состава ОУ;
- создание эффективной системы мотивации труда педагогических работников и иных сотрудников ОУ;
- создание и поддержание организационного порядка в ОУ, повышение исполнительности, ответственности работников при выполнении должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины;
- оптимизация системы обучения и повышения квалификации педагогов и администрации ОУ;
- формирование деловой корпоративной культуры ОУ.

3. Стратегические цели работы с персоналом

3.1. Сотрудники ОУ – 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 ГБОУ СОШ № 156 планирует:

- добиваться полного количественного и качественного соответствия персонала стратегическим целям ОУ и поддерживать это соответствие;
- обеспечивать преемственность традиций ОУ при наборе и подготовке специалистов;
- обеспечивать высокий уровень мотивации персонала на реализацию целей и задач ОУ;
- обеспечивать достаточный уровень удовлетворенности персонала работой;
- поддерживать и развивать преданность сотрудников ОУ;
- удерживать расходы на персонал в рамках, определяемым бюджетным и внебюджетным фондами.

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

4.1. Основными принципами кадровой политики ГБОУ СОШ № 156 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 ОУ на постоянной основе.

4.2. Численность персонала определяется, исходя из планируемых объемов работы ГБОУ СОШ № 156, штатным расписанием обеспеченными 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 несут заместители директора по учебно-воспитательной работе и председатели методических объединений. Для курирования молодых специалистов приказом по ОУ назначаются наставники. Методические объединения ОУ организуют работу наставников с молодыми специалистами и малоопытными учителями.

4.4. Подбор педагогических работников для работы в ОУ производится обычно директором ОУ совместно с заместителями директора по учебно-воспитательной работе. Прием на работу педагогических работников осуществляется директором ОУ в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.5. Директор 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 преимущества или 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. Директор 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. В ОУ из числа перспективных сотрудников создается кадровый резерв на должности заместителей директора. Кадровый резерв подразделяется на реальный (старше 30 лет) и перспективный (до 30 лет). Состав кадрового резерва ежегодно рассматривается директором ОУ и обновляется.

Замещение должностей заместителей директора ОУ 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 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 ГБОУ СОШ №156, управления его текущей и перспективной деятельностью.

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

- рабочие совещания,
- круглые столы,
- заседания Методических объединений,
- сайт ГБОУ СОШ № 156,
- локальная сеть ГБОУ СОШ № 156,
- сайты и интернет-страницы учителей,
- информационные стенды.

5.3. Администрация ГБОУ СОШ № 156 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 ГБОУ СОШ № 156 сотрудникам

- оказывается постоянная и системная поддержка в повышении квалификации без отрыва и с отрывом от образовательного процесса;
- предоставляются возможности использования времени каникул для прохождения курсового обучения;
- создаются условия, оказывающие поддержку обучения сотрудников в высших и специальных учебных заведениях, магистратуре и аспирантуре;
- приветствуется самообразование.

6.2. В ГБОУ СОШ № 156 ежегодно осуществляется анализ запросов педагогов на повышение квалификации, результаты его учитываются при планировании работы ОУ.

6.3. В ГБОУ СОШ № 156 также организуется внутришкольное обучение педагогов через семинары, консультации, круглые столы, курсы на базе ГБОУ, 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. Обучение руководителей – основной приоритет при формировании планов и бюджета обучения ОУ. Каждый руководитель обязан регулярно проходить обучение. 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.

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

7.1. Администрация ГБОУ СОШ № 156, 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 равно используются, как правомочные. Критерии оценки работы педагогов разрабатываются администрацией ОУ, исходя из требований и рекомендаций, имеющихся в нормативных документах муниципальных органов управления образованием Санкт-Петербурга, с учетом опыта работы ГБОУ СОШ № 156 и ее приоритетов, и доводятся до сведения сотрудников.

7.2. В ГБОУ СОШ № 156 создаются условия для представления опыта работы учителей педагогической общественности района, города и страны.

7.3. Администрация ГБОУ СОШ № 156 оказывает организационную и методическую поддержку педагогам, принимающим участие в профессиональных конкурсах.

8. Принципы кадровой политики в области корпоративной культуры

8.1. Корпоративная культура ГБОУ СОШ № 156 базируется на следующих принципах:

- стремление к успеху, быстрое профессиональное развитие;
- творческая атмосфера, высокая трудовая активность;
- исполнительская дисциплина;
- уважение к коллегам по работе, соблюдение этики взаимоотношений;
- гордость за ОУ, преданность ее целям, уважение традиций;
- уважение к ветеранам педагогического труда
- положительный настрой по отношению к педагогической молодежи,
- поддержка семейных ценностей сотрудников.

8.2. Управление деятельностью и взаимодействие между сотрудниками ГБОУ СОШ № 156 на всех уровнях организуется руководителями на базе принципов командной работы.

9. Оценка эффективности кадровой политики

9.1. Оценка эффективности кадровой политики ГБОУ СОШ № 156 осуществляется администрацией 2 раза в течение учебного года (декабрь, июнь) на основе мониторинга по следующим направлениям:

- прохождение педагогами аттестации на квалификационные категории;
- участие сотрудников в районных (городских) турах конкурса педагогических достижений;
- динамика поощрений персонала;
- включение педагогов в систему повышения квалификации;
- участие педагогов в семинарах и конференциях на школьном, районном, городском и международном уровнях;

- публикации статей педагогов в специализированных изданиях и в сети интернет;
- оценка общей удовлетворенности персонала работой в ОУ.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение принимается на заседании общего собрания работников ГБОУ СОШ № 156, согласовывается с профсоюзным комитетом школы и утверждается приказом директора ОУ.

10.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся на заседании общего собрания работников ГБОУ СОШ № 156, согласовываются с профсоюзным комитетом школы и утверждаются приказом директора ОУ.