

**Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Мшинская средняя общеобразовательная школа»**

**Рассмотрено**

на заседании педагогического совета  
МОУ «Мшинская СОШ»  
протокол №1 от «29» августа 2019г

**Утверждено**

приказом директора  
МОУ «Мшинская СОШ»  
№ 135 от «30» августа 2019 г

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о кадровой политике МОУ «Мшинская СОШ»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет принципы и основные направления кадровой политики муниципального общеобразовательного учреждения «Мшинская средняя общеобразовательная школа» Лужского муниципального района Ленинградской области (далее по тексту – Образовательная организация).

1.2. Кадровая политика – целостная долгосрочная стратегия управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей Образовательного учреждения 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 МОУ «Мшинская СОШ» 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 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 сельской среды, ее культурного и социального потенциала.

1.5. Кадровая политика в МОУ «Мшинская СОШ» реализуется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Нормативной основой осуществления кадровой политики МОУ «Мшинская СОШ» являются:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;
- Трудовой кодекс Российской Федерации,
- Устав МОУ «Мшинская СОШ»,
- приказы и распоряжения директора МОУ «Мшинская СОШ»,
- настоящее Положение.

## **2. Основные задачи кадровой политики**

2.1. Основными задачами реализации кадровой политики в МОУ «Мшинская СОШ» являются:

- оптимизация кадрового состава МОУ «Мшинская СОШ»;
- создание эффективной системы мотивации труда педагогических работников и иных сотрудников МОУ «Мшинская СОШ»;
- повышение исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины;
- оптимизация системы обучения и повышения квалификации педагогов и администрации МОУ «Мшинская СОШ»;
- формирование деловой корпоративной культуры МОУ «Мшинская СОШ»

## **3. Стратегические цели работы персоналом**

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

3.2. В рамках реализации кадровой политики МОУ «Мшинская СОШ» планирует:

- добиться полного количественного и качественного соответствия персонала стратегическим целям МОУ «Мшинская СОШ» и поддерживать это соответствие;
- обеспечить преемственность традиций МОУ «Мшинская СОШ» при наборе и подготовке специалистов;
- обеспечить высокий уровень мотивации персонала на выполнение задач МОУ «Мшинская СОШ»;
- обеспечить достаточный уровень удовлетворенности персонала работой;
- поддерживать и развивать преданность сотрудников МОУ «Мшинская СОШ»;

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

4.1. Основными принципами кадровой политики МОУ «Мшинская СОШ» 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 МОУ «Мшинская СОШ» на постоянной основе.

4.2. Численность персонала определяется, исходя из планируемых объемов работы Образовательного учреждения, 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 несут заместители директора по учебно-воспитательной работе. Для курирования молодых специалистов назначаются наставники. Методические объединения МОУ «Мшинская СОШ» организуют работу наставников с молодыми специалистами и малоопытными учителями.

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

4.5. Директор МОУ «Мшинская СОШ» 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 МОУ «Мшинская СОШ» 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 МОУ «Мшинская СОШ» и принятии решения.

4.7. Директор МОУ «Мшинская СОШ» 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 МОУ «Мшинская СОШ» 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 руководством МОУ «Мшинская СОШ» и обновляется. Замещение должностей заместителей директора МОУ «Мшинская СОШ» 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 МОУ «Мшинская СОШ». 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 МОУ «Мшинская СОШ», управления текущей и перспективной его деятельностью.

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

- рабочие совещания,
- круглые столы,
- заседания научно-методических лабораторий,
- сайт МОУ «Мшинская СОШ»,
- локальная сеть МОУ «Мшинская СОШ»,
- сайты учителей, информационные стенды.

5.3. Администрация МОУ «Мшинская СОШ» 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 МОУ «Мшинская СОШ» 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 аспирантуре; приветствуется самообразование.

6.2. В МОУ «Мшинская СОШ» ежегодно осуществляется анализ запросов педагогов на повышение квалификации, результаты его учитываются при планировании работы МОУ «Мшинская СОШ».

6.3. В МОУ «Мшинская СОШ» также организуется внутришкольное 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 МОУ «Мшинская СОШ» стимулируются к активному включению в работу районных методических объединений, и организаций.

6.5. Обучение руководителей – основной приоритет при формировании планов и бюджета обучения МОУ «Мшинская СОШ». Каждый руководитель проходит обучение не реже 1 раза в 2 года. 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 МОУ «Мшинская СОШ», исходя из имеющихся у нее возможностей, осуществляет поощрение и стимулирование творческих профессиональных инициатив работников, направленных на совершенствование деятельности МОУ «Мшинская СОШ». При этом формы морального и материального поощрения используются как равноправные. Критерии оценки работы педагогов разрабатываются администрацией

МОУ «Мшинская СОШ», исходя из требований, имеющихся в нормативных документах, с учетом опыта работы школы и ее приоритетов, и доводятся до сведения сотрудников.

7.2. В МОУ «Мшинская СОШ» созданы условия для представления опыта работы учителей педагогической общественности района, города, области и страны.

7.3 Администрация Образовательного учреждения 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:

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

8.2 Управление деятельностью и взаимодействие между сотрудниками МОУ «Мшинская СОШ» на всех уровнях организуется руководителями на базе принципов командной работы.

## **9. Оценка эффективности кадровой политики МОУ «Мшинская СОШ»**

9.1 Оценка эффективности кадровой политики МОУ «Мшинская СОШ» осуществляется администрацией на основе мониторинга состояния дел по следующим направлениям:

- прохождение педагогами аттестации на квалификационные категории;
  - участие сотрудников в районном, городском, региональном турах конкурса педагогических достижений;
  - динамика поощрений персонала;
  - включение педагогов в систему повышения квалификации;
  - участие педагогов в семинарах и конференциях;
  - публикации статей педагогов в специализированных изданиях и в интернет;
- оценка общей удовлетворенности персонала работой в МОУ «Мшинская СОШ»

## **10 Заключительные положения**

Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора МОУ «Мшинская СОШ» и действует до его отмены в установленном порядке

