

ПРИНЯТО
Решением Общего собрания работников
Протокол № 1 от 25.08.2017

УТВЕРЖДАЮ

Директор 

Приказ № 113 от 01.09.2017



П О Л О Ж Е Н И Е
о кадровой политике
ГБОУ СОШ №466 Курортного района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1. Основы кадровой политики

Настоящее Положение определяет принципы и основные направления кадровой политики Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 466 Курортного района Санкт-Петербурга (далее по тексту – ГБОУ СОШ № 466). Кадровая политика ГБОУ СОШ №466 основана на стратегии развития образовательного учреждения и ее традициях. Кадровая политика – целостная долгосрочная стратегия управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей ГБОУ СОШ №466 в трудовых ресурсах необходимого качества и количества. Управление персоналом осуществляется по процессу и результатам, как гибкая и вариативная система подбора и развития педагогических кадров.

Стратегические цели работы с персоналом

1.1. Добиться полного количественного и качественного соответствия персонала стратегическим целям ГБОУ СОШ № 466 и поддерживать это соответствие.

1.2. Обеспечить преемственность традиций ГБОУ СОШ № 466 при наборе и подготовке специалистов.

1.3. Обеспечить высокий уровень мотивации персонала на выполнение задач ГБОУ СОШ № 466.

1.4. Обеспечить достаточный уровень удовлетворенности персонала работой.

1.5. Стимулировать работу сотрудников в рамках, определяемым бюджетным финансированием и за счет привлеченных средств.

Отношение к персоналу

Сотрудники - это, прежде всего, стратегический ресурс, на котором основаны все успехи и надежды ГБОУ СОШ № 466, и, одновременно, люди с их целями, потребностями и проблемами.

Школа как работодатель

ГБОУ СОШ № 466 ведет себя на рынке труда и по отношению к своим сотрудникам как цивилизованный, законопослушный, но требовательный по отношению к сотрудникам работодатель.

Отношение к молодежи

1.6. Молодым сотрудникам, принимаемым на работу во время обучения или после завершения образования, ГБОУ СОШ № 466 обеспечивает благоприятные условия для вхождения в коллектив и предоставляет широкие возможности для профессионального и личностного развития, а также для продвижения по службе.

1.7. ГБОУ СОШ № 466 поддерживает деятельность молодых специалистов, способствует закреплению молодежи в ОУ, ее развитию.

Отношение к сотрудникам старшего возраста

Ветераны образовательного учреждения рассматриваются как хранители накопленного опыта. Их привлекают к наставничеству и обучению молодежи.

2. Политика в области управления персонала

Планирование численности персонала

2.1. Численность персонала определяется, исходя из планируемых объемов работы ГБОУ СОШ № 466, обеспеченных внешним или собственным финансированием.

Набор персонала

2.2. ГБОУ СОШ № 466 не допускает дискриминации при приеме на работу по любым мотивам, строго соблюдая требования действующего трудового законодательства РФ.

2.3. Основным источником пополнения персонала в части молодых специалистов являются ведущие вузы, в первую очередь РГПУ им. А.И. Герцена, ЛГУ им. А.С. Пушкина, а также педагогические колледжи и училища. Для привлечения высококвалифицированных специалистов, не только педагогических, ГБОУ СОШ № 466 выходит на рынок труда.

2.4. Принципы отбора сотрудников, применяемые в ГБОУ СОШ № 466:

- при отборе кандидатов применяются современные методы, позволяющие повышать объективность оценки;
- соблюдается конкурсный подход при отборе сотрудников на должности руководителей всех уровней.

Управление кадровым резервом

2.5. В ГБОУ СОШ № 466 из числа перспективных сотрудников создается кадровый резерв на должности заместителей руководителя. Кадровый резерв подразделяется на реальный (старше 30 лет) и перспективный (до 30 лет). Состав кадрового резерва ежегодно рассматривается администрацией ГБОУ СОШ № 466 и обновляется.

Продвижение сотрудников

2.6. Замещение должностей заместителей руководителя ГБОУ СОШ № 466 не менее чем на 70%, осуществляется из собственного кадрового резерва.

2.7. При назначении на руководящие должности соблюдается принцип конкурсного отбора. Решение о назначении принимает директор по согласованию с отделом образования и молодежной политики Курортного района СПб.

Передвижение сотрудников

2.8. При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и интересы ГБОУ СОШ № 466. В том числе рассматривается возможность замены сотрудника на прежней должности и соответствие квалификации сотрудника требованиям новой должности.

2.9. Не допускается как принудительное удержание сотрудника на прежней должности, так и его недостаточно подготовленное передвижение на новую должность.

Увольнение сотрудников

2.10. ГБОУ СОШ № 466 не заинтересована в оттоке успешных сотрудников, однако ГБОУ СОШ № 466 не удерживает сотрудников, не заинтересованных в работе или вынужденных уволиться по личным мотивам.

2.11. ГБОУ СОШ № 466 благожелательно относится к возвращению ранее уволившихся сотрудников при условии, что их уход не нанес вреда.

2.12. При уменьшении объема или изменении направлений деятельности ГБОУ СОШ № 466 проводит сокращение численности персонала в соответствии с ТК РФ. При этом сотрудникам, намеченным к увольнению по сокращению штатов, предлагаются вакансии (в случае их наличия), а также предоставляются все предусмотренные законодательством льготы и компенсации.

Политика в области оценки персонала

2.13. Для принятия объективных решений, связанных с набором, продвижением, мотивацией сотрудников в ГБОУ СОШ № 466 используются современные методы оценки персонала.

3. Оценка кандидатов при отборе в штат

3.1. При отборе выпускников учебных заведений оцениваются их качества:

- желание работать в отрасли «образование»;
- желание работать в ГБОУ СОШ № 466;
- активность, самостоятельность, инициативность.

3.2. При отборе специалистов оцениваются их качества:

- квалификация и опыт работы по профилю вакансии;
- желание работать в ГБОУ СОШ № 466;
- владение современными педагогическими технологиями.

3.3. При отборе руководителей структурных подразделений, заместителей руководителя ГБОУ СОШ № 466 оцениваются их качества:

- квалификация и опыт работы по профилю вакансии, а также опыт руководящей работы;
- согласие с принципами командного стиля работы;
- инициативность, самостоятельность.

Оценка при продвижении сотрудников

3.4. При отборе сотрудников в кадровый резерв и при назначении на должности административных руководителей всех уровней оцениваются следующие характеристики:

- активность, самостоятельность, инициативность;
- наличие позитивного опыта работы с людьми в духе принципов командного стиля работы;
- желание продвигаться по служебной лестнице;
- управленческая квалификация (навыки планирования, организации, мотивации, контроля, коммуникации, принятия решений);
- достаточность квалификации в специальной области;
- знания и навыки в области менеджмента, экономики, маркетинга, права.

3.5. Аттестация педагогических работников и администрации осуществляется в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников РФ.

4. Политика в области обучения персонала

Обучение административных руководителей

4.1. Обучение руководителей - основной приоритет при формировании планов и бюджета обучения ГБОУ СОШ № 466. Каждый руководитель проходит обучение не реже 1 раза в 3 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.

Обучение резерва

4.2. Обучение резерва - второй по важности приоритет при формировании планов и бюджетов обучения ГБОУ СОШ № 466.

4.3. Обучение резерва на замещение должностей заместителей руководителя проводится в целях формирования у них соответствующих знаний и навыков.

Адаптация новых сотрудников

В ГБОУ СОШ № 466 организуется специальная адаптационная система для сотрудников, только принятых в штат. Система включает в себя встречу с администрацией школы, экскурсию по школе, закрепление наставника, инструктаж по ТБ и ОТ, помощь в подготовке программ и др.

Наставничество

4.4. Система наставничества, действующая в ГБОУ СОШ № 466, служит для передачи знаний и навыков от опытных - молодым специалистам.

4.5. Наставники назначаются к молодым специалистам, начинающих педагогическую и административную работу.

4.6. Наставниками назначаются квалифицированные руководители и педагоги, имеющие желание заниматься наставнической деятельностью и необходимые практические навыки.

Обязательное обучение

ГБОУ СОШ № 466 проводит обучение сотрудников по охране труда, технике безопасности и другим аналогичным направлениям, предписываемым действующим законодательством.

Профессиональное обучение

В ГБОУ СОШ № 466 ежегодно осуществляется анализ запросов педагогов на повышение квалификации, результаты его учитываются при планировании работы. В ГБОУ СОШ № 466 также организуется внутришкольное обучение педагогов через мастер-классы, семинары, консультации, круглые столы, обсуждение материалов экспериментальной работы, силами администрации и педагогов, а также приглашенными специалистами.

Педагоги стимулируются к активному включению в работу районных и городских методических объединений, и организаций. ГБОУ СОШ № 466 считает необходимым поддерживать профессиональную квалификацию специалистов путем организации регулярного обучения каждого из них (как правило, не реже 1 раза в 3 года) как в институтах повышения квалификации (АППО, РГПУ), так и путем организации обучающих семинаров в Школе, обучающих Педагогических советов и предоставления методического дня педагогам, занятым инновационной деятельностью.

5. Политика в области мотивации персонала

Постоянная часть оплаты труда

5.1. ГБОУ СОШ № 466 обеспечивает своим сотрудникам постоянную часть оплаты труда в соответствии с тарификацией на учебный год, уровнем квалификации работника и в соответствии с должностью, им занимаемой.

Премиальная система

Премиальная система решает две задачи:

- повышение результативности и эффективности работы сотрудников;
- формирование позитивного имиджа ГБОУ СОШ № 466.

5.2. Премия за результаты работы определяется с учетом следующих показателей:

- обеспечение высокого качества обучения;
- высокий уровень показателей результативности и эффективности работы;
- высокий уровень исполнительской дисциплины.

5.3. Премии за долгосрочную и безупречную работу на предприятии устанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании, Коллективным договором для сотрудников, достигшим юбилейной даты по возрасту или по стажу работы.

Льготы и компенсации

5.4. ГБОУ СОШ № 466 предоставляет сотрудникам предусмотренные законодательством льготы и компенсации:

- оплату больничных листов и отпусков;
- выплаты компенсационного характера на приобретение методической литературы;
- учебные отпуска для сотрудников, получающих высшее или среднее профессиональное образование;
- выплаты компенсационного характера на отдых и оздоровление.

Моральное поощрение

В ГБОУ СОШ № 466 действует развитая система морального поощрения, включающая ходатайство о присвоение званий «Почетный работник общего образования», вручение Почетных грамот, представление к государственным наградам.

6. Политика в области корпоративной культуры

6.1. Корпоративная культура ГБОУ СОШ № 466 базируется на славных традициях, сформировавшихся за более чем 60-летнюю ее историю. К ценностям, лежащим в основе корпоративной культуры, можно отнести:

- стремление к успеху, быстрое профессиональное развитие;
- творческую атмосферу, высокую трудовую активность;
- исполнительскую дисциплину;
- уважение к коллегам по работе, соблюдение этики взаимоотношений;
- гордость за свое ОУ, преданность его целям, уважение традиций;
- уважение к ветеранам, положительный настрой по отношению к молодежи,
- поддержка семейных ценностей сотрудников.

Стиль управления и взаимодействия

6.2. Управление деятельностью и взаимодействие между сотрудниками ГБОУ СОШ № 466 на всех уровнях организуется руководителями на базе принципов командной работы.

Внутренние коммуникации

6.3. Нисходящие коммуникации:

Организуя нисходящие коммуникации, администрация ГБОУ СОШ № 466 преследует следующие цели:

- поставить конкретные задачи по выполнению работы;
- обеспечить информацию о принятых в ГБОУ СОШ № 466 процедурах и практике;
- обеспечить информацией, касающейся смысла исполняемой работы;
- проинформировать подчиненных о качестве работы.

6.4. Восходящие коммуникации:

Руководство ГБОУ СОШ № 466 заинтересовано в учете мнений и настроений сотрудников при решении вопросов управления ОУ.

6.5. Каналы коммуникации:

В ГБОУ СОШ № 466 активно используются следующие каналы коммуникации:

- совещания при директоре;
- родительские собрания;
- учебные мероприятия;
- анкетирование сотрудников.

Традиции

В ГБОУ СОШ № 466 поддерживаются такие традиции, как празднование Дня Знаний, Дня учителя, Дня Победы. Проведение Дня самоуправления, проведение Новогодних и вечеров отдыха, чествование юбиляров, встречи с ветеранами Великой Отечественной войны

7. Политика в области учета персонала и трудовых отношений.

Соблюдение трудовых прав сотрудников

ГБОУ СОШ № 466 строго соблюдает Трудовой Кодекс РФ, другие государственные нормативные акты, относящиеся к трудовым отношениям, а также Коллективный договор.

Рабочие места сотрудников

7.1. ГБОУ СОШ № 466 стремится обеспечить современный уровень оснащенности и состояния рабочих мест сотрудников.

7.2. ГБОУ СОШ № 466 соблюдает законодательство, касающееся льгот и компенсаций для работников, занятых на рабочих местах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных (проводится аттестация рабочих мест).

Забота о пенсионном обеспечении сотрудников

7.3. ГБОУ СОШ № 466 проводит необходимые мероприятия по обеспечению сотрудников государственными пенсиями, в том числе, перечисляет взносы и предоставляет индивидуальные сведения на сотрудников в Пенсионный Фонд РФ.