

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА №2» г. ЕНИСЕЙСКА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

8 (39195) 2 – 31 – 66, факс 8 (39195) 2- 33 – 16, E –mail: schoolno2@mail.ru

Обсуждено:

на педагогическом совете школы

« 6 » ФЕВРАЛЯ 2017 г.

Утверждаю:

Директор школы

З.А.Миронова



**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ШКОЛЫ
НА ПЕРИОД 2017-2020 ГОДЫ**

«Качество образования в школе не может
быть выше качества работающих в ней учителей»
Майкл Барбер.



Кадровая политика МБОУ СШ №2 основана на стратегии развития школы и ее традициях.

Кадровая политика рассматривается как комплекс внутреннего маркетинга, в который входят факторы, обеспечивающие возможность осуществления образовательной услуги, степень мотивации сотрудников, готовность качественно выполнить свои профессиональные обязанности и нести персональную ответственность за свою работу.

Цели кадровой политики:

1. Обеспечение всех участков трудовой деятельности квалифицированными специалистами.
2. Достижение максимального эффекта использования интеллектуально-кадрового потенциала трудовых ресурсов, их сохранение и приумножение.

Правовые основы кадровой политики:

- Трудовое законодательство;
- Нормативно – правовая база;
- Федеральные, региональные, муниципальные правовые акты;
- Локальные акты образовательной организации.

Контекст кадровой политики МБОУ СШ №2



- Сбор информации и оценка ситуации, существующей в образовательном учреждении;

- Анализ имеющихся ресурсов;
- Разработка и согласование общих принципов кадровой политики, определение ключевых моментов и приоритетов;
- Информирование коллектива о разработанной кадровой политике, ее утверждение;
- Официальное утверждение кадровой политики школы.

Принципы кадровой политики:

- демократичность;
- гуманизм, нравственность;
- сочетание преемственности и систематического обновления кадров;
- подбор кадров по профессиональным, деловым и моральным качествам;
- социальная и экономическая защищенность персонала.

Основными субъектами кадровой политики являются педагогический коллектив, группы и структурные подразделения, отдельные педагоги, административный состав.

Разнообразие структурных подразделений и социальных ролей, предлагаемых педагогам, способствуют созданию ряда условий:

- атмосферы доверия между членами коллектива и прямого общения между членами команды школы любого уровня;
- понимания каждым педагогом общей цели и значения своего вклада в её достижение;
- участия каждого члена команды, группы в принятии того или иного решения;
- регулярной обратной связи, которая помогла бы укрепить деятельность всего коллектива.

Школа ведет себя на рынке труда и по отношению к своим сотрудникам как цивилизованный, законопослушный, но требовательный по отношению к сотрудникам работодатель. Молодым сотрудникам, принимаемым на работу во время обучения или после завершения образования, школа обеспечивает благоприятные условия для вхождения в коллектив и предоставляет широкие возможности для профессионального и личностного развития, а также для продвижения по службе.

Школа поддерживает деятельность молодых специалистов, способствует закреплению молодежи в школе, ее развитию.

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

Политика в области управления персоналом

Численность персонала определяется, исходя из планируемых объемов работы школы в соответствии с Государственным заданием, обеспеченных финансированием в формате субсидий.

Школа не допускает дискриминации при приеме на работу по любым мотивам, строго соблюдая требования действующего законодательства РФ.

В школе из числа перспективных сотрудников создается кадровый резерв на должности заместителей руководителя. Состав кадрового резерва ежегодно рассматривается руководством школы и обновляется.

Замещение должностей заместителей руководителя школы осуществляется из собственного

кадрового резерва. Решение о назначении принимает директор.

При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и интересы школы. 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.

Школа не заинтересована в уходе успешных сотрудников, однако не удерживает сотрудников, не заинтересованных в работе или вынужденных уволиться по личным мотивам. При уменьшении объема контингента Школа 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

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 экономики, маркетинга, права.

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

Политика в области обучения персонала

В школе организована система повышения квалификации педагогических работников. Показатели эффективности повышения квалификации кадров регулярно анализируются, служат основой для корректирующих действий по улучшению деятельности.

Обучение руководителя и заместителей нацелено на развитие у них:

- управленческих навыков (планирование, организация, мотивация, контроль, коммуникация, принятие управленческих решений);
- умение работать в условиях программного управления, требований и срокам и качеству выполняемой работы;
- навыки командного стиля работы;
- повышение квалификации в профессиональной сфере.

Школа проводит обучение сотрудников по охране труда, технике безопасности и другим аналогичным направлениям, предписываемым действующим законодательством.

Школа считает необходимым поддерживать профессиональную квалификацию специалистов путем организации регулярного обучения каждого из них (как правило, не реже 1 раза в 5 лет) как в институтах повышения квалификации, так и путем дистанционного обучения,

участия в конкурсах, конференциях различного уровня.

Политика в области мотивации персонала

Школа обеспечивает своим сотрудникам постоянную часть оплаты труда в соответствии с тарификацией на учебный год, уровнем квалификации работника и в соответствии с должностью, им занимаемой.

Стимулирующие выплаты за результаты работы определяется с учетом следующих показателей:

- обеспечение высокого качества обучения;
- высокий уровень показателей результативности и эффективности работы;
- высокий уровень исполнительской дисциплины
в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах в МБОУ СШ№2

Школа предоставляет сотрудникам предусмотренные законодательством льготы и компенсации:

- оплату больничных листов и отпусков;
- учебные отпуска для сотрудников, получающих высшее или среднее профессиональное образование;
- оплату бесплатного проезда (один раз в два года)

В школе действует развитая система морального поощрения, включающая присвоение званий, вручение Почетных грамот, представление к отраслевым и государственным наградам.

Политика в области корпоративной культуры

Корпоративная культура школы базируется на традициях, сформировавшихся за 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 и взаимопомощь;
- гордость за свою школу, уважение традиций;
- уважение к ветеранам, положительный настрой по отношению к молодежи;
- поддержка семейных ценностей сотрудников.

Стиль управления и взаимодействия

Управление деятельностью и взаимодействие между сотрудниками школы на всех уровнях организуется руководителями на базе принципов командной работы.

Политика в области учета персонала и трудовых отношений

Школа соблюдает Трудовой Кодекс РФ, другие государственные нормативные акты, отно-

сящиеся к трудовым отношениям, а также Коллективный договор.

Школа стремится обеспечить современный уровень оснащенности и состояния рабочих мест сотрудников.

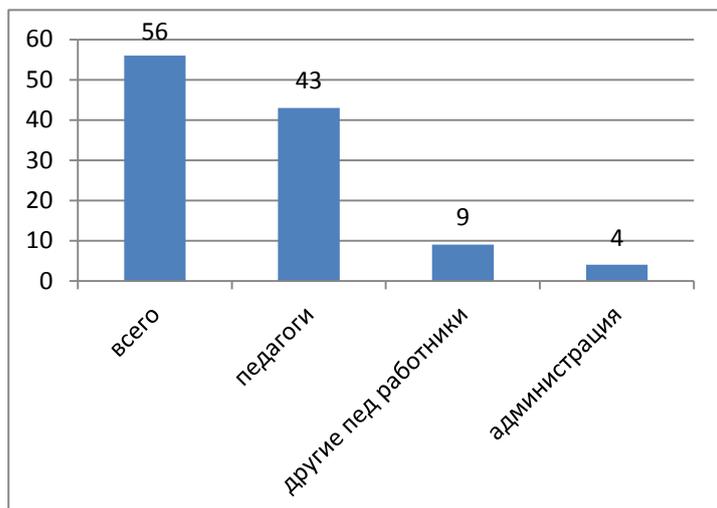
Школа соблюдает законодательство, касающееся льгот и компенсаций для работников, занятых на рабочих местах с вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест.

Школа проводит необходимые мероприятия по обеспечению сотрудников государственными пенсиями, в том числе, перечисляет взносы и предоставляет индивидуальные сведения на сотрудников в Пенсионный Фонд РФ.

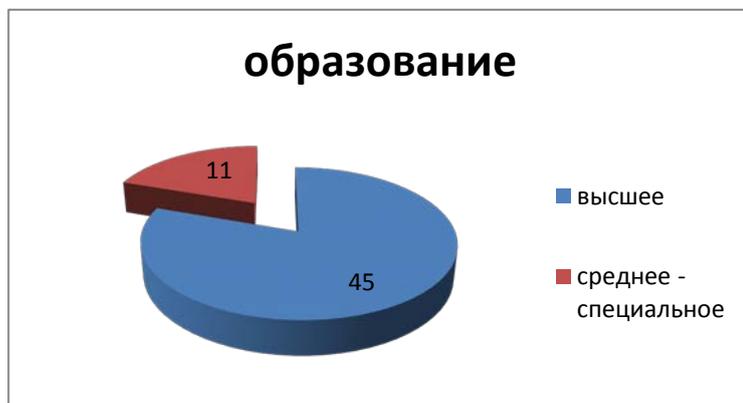
Кадровый ресурс школы

Одна из основных задач сегодняшней школы – повышение качества образования. В оценке качества образования главным является педагогический потенциал учителей, работающих в школе.

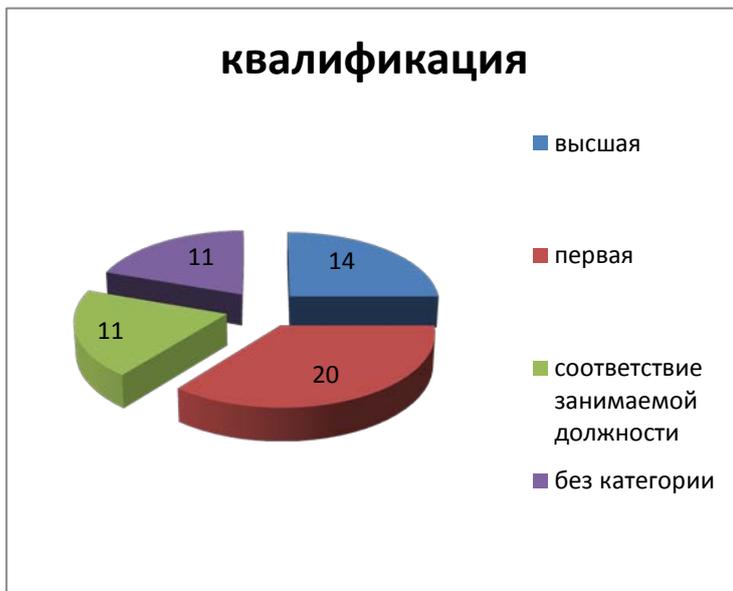
I. Педагогический коллектив школы:



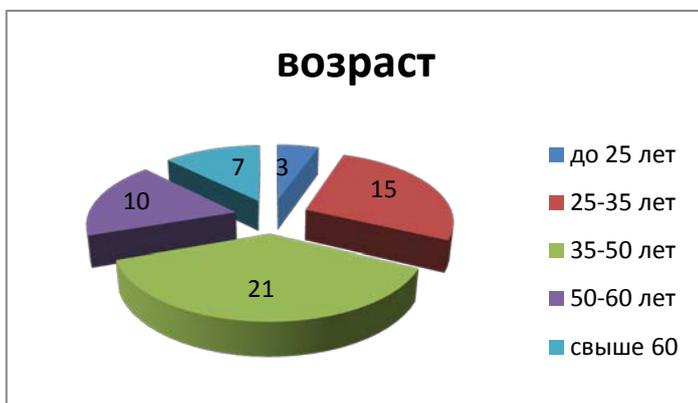
II. Образование педагогического коллектива



III. Квалификация



IV. Возрастной состав педагогического коллектива



V. Педагогический стаж.

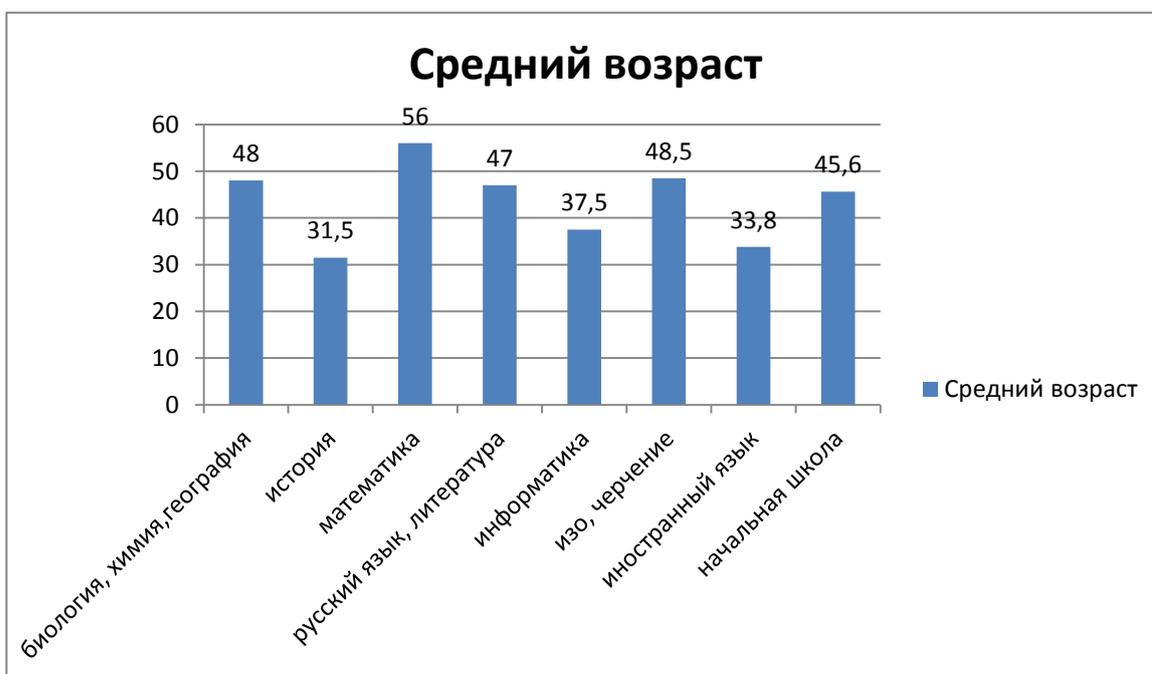


VI. Награды и звания педагогов школы



VII. Средний возраст педагогов школы (по предметам)

Предмет	Средний возраст
Биология, география, химия	48
История	31,5
Математика	56
Русский язык, литература	47
Информатика	37,5
Изо, черчение	48,5
Иностранный язык	33,8
Начальная школа	45,6



Анализ профессионально квалификационной характеристики педагогических кадров наглядно показывает, что на сегодняшний день педагогический коллектив школы способен осуществлять образовательную деятельность на высоком профессиональном уровне, развивать и поддерживать потенциально одаренных детей. Профессионализм учителей по досто-

инству оценен аттестационными комиссиями: 59,6% преподавательского состава имеют первую и высшую квалификационные категории.

К стимулам труда учителей относится и их курсовая подготовка. Все сотрудники постоянно занимаются самообразованием, регулярно проходят курсы повышения квалификации.

Реализация целей кадровой политики школы будет обеспечиваться через решение следующих задач:

1. Обеспечение условий для профессионального роста, саморазвития и самосовершенствования педагогов школы.
2. Формирование кадрового резерва на административные должности.
3. Прогнозирование будущих потребностей школы в кадрах на основе оценки предполагаемых изменений в организации образовательного процесса, движения кадров.
4. Способствовать повышению статуса педагогов через включение их в продуктивную профессиональную деятельность, обобщение и представление их опыта на уровне городских, региональных, федеральных конференций и конкурсов.
5. Сохранение высокой доли сотрудников, работающих в школе на постоянной основе на уровне 90-95% от общего числа педагогических работников.
6. Организация целенаправленной, оперативной помощи молодым учителям в приобретении практического опыта.
7. Усиление поддержки и стимулирования труда педагогических и управленческих работников образования

Подводя итоги, можно сказать, что высокая удовлетворенность педагогического коллектива - высокая удовлетворенность учащихся и их родителей ЕСТЬ высокая эффективность образовательного учреждения.