

## **ПРИНЯТО**

решением Общего собрания  
МДОБУ детского сада № 13  
МО Кореновский район  
протокол № 1 от 17.01.2022 г.



Заведующий МДОБУ детского сада  
№ 13 МО Кореновский район  
Г.И. Недосека  
Приказ № от 17.01.2022г.

# **Положение о кадровой политике муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада № 13 муниципального образования Кореновский район**

## **1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение о кадровой политике (далее – Положение) муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада № 13 муниципального образования Кореновский район (далее – Образовательное учреждение) определяет принципы и основные направления кадровой политики.
- 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 кадров.
- 1.3. Основные ориентиры кадровой политики Образовательного учреждения направлены на постоянное совершенствование организации образовательного и воспитательного процессов, систематическое повышение квалификации педагогов, 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 Образовательного учреждения, появления в ней творческих инициатив, активного включения в исследовательские, экспериментальные, инновационные проекты, профессиональные конкурсы. Качество педагогических работников, уровень их квалификации способствуют: раскрытию и развитию потенциала воспитанников, эффективному взаимодействию с родителями (законными представителями) воспитанников, технологически обеспеченной организации образовательно-воспитательного процесса, использованию возможностей городской среды, ее культурного и социального потенциала.
- 1.5. Кадровая политика в Образовательном учреждении реализуется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Нормативной основой осуществления кадровой политики Образовательного Учреждения являются: Закон «Об образовании в Российской Федерации», Трудовой кодекс Российской Федерации, устав Образовательного учреждения, приказы заведующего Образовательным учреждением, настоящее Положение.

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

2.1. Основными задачами реализации кадровой политики в Образовательном учреждении являются: оптимизация и стабилизация кадрового состава; создание эффективной системы мотивации труда педагогических работников и иных сотрудников; создание и поддержание организационного порядка в Образовательном учреждении, повышение исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины; оптимизация системы обучения и повышения квалификации педагогов, иных сотрудников и администрации Образовательного учреждения; формирование деловой корпоративной культуры Образовательного учреждения.

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

3.1. Сотрудники – это, прежде всего, стратегический ресурс, на котором основаны все успехи и надежды Образовательного учреждения и одновременно, люди с их целями, потребностями и проблемами.

3.2. В рамках реализации кадровой политики Образовательное учреждение планирует: добиться полного количественного и качественного соответствия персонала стратегическим целям Образовательного учреждения и поддерживать это соответствие; обеспечить преемственность традиций Образовательного учреждения при наборе и подготовке персонала; обеспечить высокий уровень мотивации персонала на выполнение задач; обеспечить достаточный уровень удовлетворенности персонала работой; поддерживать и развивать преданность сотрудников; планировать расходы на персонал в рамках, определяемых бюджетным фондом.

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

4.1. Основными принципами кадровой политики Образовательного учреждения в области приема на работу и расстановки педагогических кадров и иных сотрудников являются: привлечение на работу специалистов, имеющих высшее профессиональное образование; ориентация на прием педагогов, имеющих преимущественно высшую или первую квалификационные категории; привлечение молодых специалистов; преемственный прием сотрудников на работу на постоянной основе; сохранение высокой доли сотрудников, работающих в Образовательном учреждении на постоянной основе.

4.2. Численность персонала определяется, исходя из планируемых объемов работы.

4.3. Работа с молодыми специалистами и малоопытными педагогами, как правило, осуществляется в соответствии с планами, разрабатываемыми на учебный год. Ответственность за реализацию плана несет старший воспитатель. Для курирования молодых и малоопытных специалистов назначаются наставники. Методические объединения организуют работу наставников с молодыми специалистами и малоопытными педагогами.

4.4. Подбор педагогических работников и иного персонала для работы в Образовательном учреждении производится заведующим, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.5. Заведующий должен сохранять беспристрастность при приеме на работу нового сотрудника или повышении сотрудника в должности. Заведующий не может назначить своим заместителем члена своей семьи или своего родственника, а также предоставлять им какие-либо иные привилегии.

4.6. Сотрудники не могут оказывать давление на администрацию с тем, чтобы в Образовательное учреждение был принят член его семьи, родственник или близкий друг или чтобы вышеупомянутые лица были повышенены в должности.

4.7. В Образовательном учреждении из числа перспективных сотрудников создается кадровый резерв. Кадровый резерв подразделяется на реальный (старше 30 лет) и перспективный (до 30 лет). Состав кадрового резерва ежегодно рассматривается заведующим.

4.8. При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и интересы Образовательного учреждения. 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 Образовательного учреждения, управления текущей и перспективной его деятельностью.

5.2. Информационная поддержка (оперативная, аналитическая и перспективная) осуществляется в следующих формах: рабочие совещания, круглые столы, заседания методических объединений, сайт Образовательного учреждения, информационные стенды.

5.3. Администрация Образовательного учреждения оказывает педагогам помочь 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 Образовательном учреждении сотрудникам оказывается, постоянная и системная поддержка в повышении квалификации без отрыва и с отрывом от образовательного процесса, приветствуется самообразование.

6.2. В Образовательном учреждении ежегодно осуществляется анализ запросов сотрудников на повышение квалификации, результаты его учитываются при планировании работы.

6.3. В Образовательном учреждении организуется внутри садовское обучение педагогов через семинары, консультации, круглые столы, силами администрации и педагогов, а также приглашенными специалистами.

6.4. Педагоги Образовательного учреждения стимулируются к активному включению в работу детсадовских, районных методических объединений и организаций.

6.5. Обучение руководителей – основной приоритет при формировании планов и бюджета обучения Образовательного учреждения. 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.

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

7.1.. Администрация Образовательного учреждения, исходя из имеющихся у нее возможностей, осуществляет поощрение и стимулирование творческих профессиональных инициатив работников, направленных на совершенствование деятельности Образовательного учреждения, при этом, формы морального и материального поощрения

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

7.2. В Образовательном учреждении созданы условия для представления опыта работы педагогов педагогической общественности района и города.

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 учреждение, преданность его целям, уважение традиций; уважение к ветеранам, положительный настрой по отношению к молодёжи.

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

## **9. Оценка эффективности кадровой политики учреждения**

9.1. Оценка эффективности кадровой политики Образовательного учреждения осуществляется администрацией на основе мониторинга состояния дел по следующим направлениям: прохождение педагогами аттестации на квалификационные категории; участие в районных, городских конкурсах педагогических достижений; включение педагогов в систему повышения квалификации; участие педагогов в семинарах и публикации статей педагогов в специализированных изданиях и в интернете; включение персонала и администрации в систему повышения квалификации, оценка общей удовлетворенности персонала работой в Образовательном учреждении.

## **10. Заключительные положения**

10.1. Настоящее Положение принимается на Общем собрании работников Образовательного учреждения и утверждается приказом заведующего на неопределенный срок.

10.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общем собрании работников Образовательного учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации и утверждаются приказом заведующего.