

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

Центр развития ребенка – детский сад №60 Приморского района Санкт-Петербурга

Принято:  
Общим собранием работников  
ГБДОУ №60  
Протокол от 25.03.2019 №2



Утверждено:  
Заведующий ГБДОУ №60  
Т.А.Голубева  
Приказ от 27.03.2019 №29

## **ПОЛОЖЕНИЕ О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет принципы и основные направления кадровой политики Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка – детского сада №60 Приморского района Санкт - Петербурга (далее по тексту – ГБДОУ).

1.2. Кадровая политика – целостная долгосрочная стратегия управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей ГБДОУ 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 ГБДОУ 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 ГБДОУ, 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 ГБДОУ реализуется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

2.1. Основными задачами реализации кадровой политики в ГБДОУ являются:

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

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

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

3.2. В рамках реализации кадровой политики ГБДОУ планирует:

- добиться полного количественного и качественного соответствия персонала

стратегическим целям ГБДОУ и поддерживать это соответствие;

- обеспечить преемственность традиций ГБДОУ при наборе и подготовке специалистов;
- обеспечить высокий уровень мотивации персонала на выполнение задач ГБДОУ;
- обеспечить достаточный уровень удовлетворенности персонала работой;
- поддерживать и развивать преданность сотрудников ГБДОУ;
- 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 ГБДОУ 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 Образовательном учреждении на постоянной основе.

4.2. Численность персонала определяется, исходя из планируемых объемов работы ГБДОУ, 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 несет старший воспитатель. Для курирования молодых специалистов назначаются наставники. Методические объединения организуют работу наставников с молодыми специалистами и малоопытными педагогами.

4.4. Подбор педагогических работников для работы в ГБДОУ производится обычно заведующим совместно со старшим воспитателем. Прием на работу педагогических работников осуществляется заведующим ГБДОУ в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.5. Заведующий 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 ГБДОУ 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 учреждения и принятии решения.

4.7. Заведующий ГБДОУ 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 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 руководством ГБДОУ и обновляется.

4.9. При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и интересы 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 ГБДОУ, 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 учреждения,
- локальная сеть учреждения,
- информационные стенды.

5.3. Администрация ГБДОУ 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 Образовательном учреждении сотрудникам оказывается, постоянная и системная поддержка в повышении квалификации без отрыва и с отрывом от образовательного процесса; приветствуется самообразование.

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

6.3. В ГБДОУ также организуется внутри садовское обучение педагогов через семинары, консультации, круглые столы, обсуждение материалов опытно-экспериментальной работы, силами администрации и педагогов, а также приглашенными специалистами.

6.5. Обучение руководителей – основной приоритет при формировании планов и бюджета обучения ГБДОУ. 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 учреждения, исходя из имеющихся у нее возможностей,

осуществляет поощрение и стимулирование творческих профессиональных инициатив работников, направленных на совершенствование деятельности ГБДОУ. При этом формы морального и материального поощрения используются как равно правомочные. Критерии оценки работы педагогов разрабатываются администрацией учреждения, исходя из требований, имеющих в нормативных документах, с учетом опыта работы детского сада и ее приоритетов, и доводятся до сведения сотрудников.

7.2. В учреждении созданы условия для представления опыта работы воспитателей педагогической общественности района, области и страны.

7.3. Администрация 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 молодежи,
- поддержка семейных ценностей сотрудников.

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

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

9.1. Оценка эффективности кадровой политики ГБДОУ осуществляется администрацией на основе мониторинга состояния дел 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 в ГБДОУ и вне его;
- публикации статей педагогов в специализированных изданиях и в интернет;
- оценка общей удовлетворенности персонала работой в учреждении.

## **10. Заключительные положения**

10.1. Настоящее Положение принимается на Общем собрании работников ГБДОУ №60 и утверждается заведующим образовательного учреждения.

10.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся на Общем собрании работников ГБДОУ №60 и утверждаются заведующим образовательного учреждения.

