

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение – средняя  
общеобразовательная школа №7 х.Новоселовка**

УТВЕРЖДАЮ



Директор школы

Черкасская Е.Н

31.05.2021 г

**Создание системы управления кадровой политикой на уровне  
МБОУ-СОШ №7 х.Новоселовка**

х.Новоселовка

2021 г

## **Кадровая политика общеобразовательного учреждения**

*Современная образовательная политика, ориентированная на качество образования, требует от руководителей и педагогического персонала образовательных учреждений постоянного совершенствования своих профессиональных навыков и осуществления инновационных подходов к реализации образовательного процесса. Это обуславливает необходимость улучшения системы управления педагогическим персоналом.*

*В настоящей статье представлена кадровая политика, разработанная коллективом МБОУ-СОШ №7 х.Новоселовка.*

### **I. Общие положения**

*Кадровая политика МБОУ-СОШ №7 х.Новоселовка – целостная долгосрочная стратегия управления персоналом, основная цель которой заключается в повышении эффективности деятельности школы за счет повышения качества деятельности его персонала.*

### **II. Внешняя нормативная документация, регламентирующая систему общего образования в рамках кадровой политики общеобразовательных учреждений**

Для достижения цели кадровой политики школы сформированы основные задачи, с учетом анализа внешних нормативных документов, регламентирующих систему общего образования в рамках приоритетных направлений развития общеобразовательных учреждений: Указа Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 07.05.2012 г. № 597; Президентской инициативы «Наша новая школа»; государственной программы РФ «Развитие образования» на 2013-2020 гг., утвержденной распоряжением

Правительства РФ от 22.11.2012 г. № 2148-р; Приказа Минобрнауки РФ от 24.03.2010 г. № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»;

Согласно Указу Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 07.05.2012 г. № 597 и Президентской инициативе «Наша новая школа» основными направлениями развития кадровой политики общеобразовательных учреждений являются:

- повышение уровня заработной платы педагогического персонала до уровня средней заработной платы по экономике субъекта РФ;
- создание системы стимулов для лучших педагогов, постоянного повышения их квалификации;
- пополнение кадрового состава новым поколением педагогов;
- создание комфортных условий для осуществления педагогическим персоналом профессиональной деятельности;
- использование инновационных образовательных программ и технологий.

Согласно государственной программе РФ «Развитие образования» на 2013-2020 гг., утвержденной распоряжением Правительства РФ от 22.11.2012 г. № 2148-р, основными приоритетами государственной политики в рамках кадровой политики общеобразовательных учреждений являются:

- омоложение и рост профессионального уровня педагогов;
- доведение уровня заработной платы педагога до уровня средней заработной платы по экономике в соответствующем регионе РФ;
- введение стандартов профессиональной деятельности для педагогов и руководителей общеобразовательных учреждений и основанных на

данных стандартах систем оплаты труда и аттестации педагогического персонала;

- создание современной системы оценки качества образования (в т.ч. педагогического персонала) на основе принципов открытости, объективности, прозрачности и общественно-профессионального участия;
- поддержка инноваций и инициатив педагогов;
- формирование новых моделей педагогической карьеры и сопровождение профессионального развития педагогов;
- предоставление социальных гарантий педагогам: ипотечные кредиты с низкой ставкой, денежная компенсация в целях содействия обеспечения педагогов книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями и др.

Согласно государственной программе «Развитие образования» на 2013-2020 годы, одним из приоритетных направлений развития кадровой политики общеобразовательных учреждений является совершенствование систем аттестации и оплаты труда педагогического персонала, в силу наличия в данных системах (помимо главного преимущества, заключающегося в повышении уровня заработной платы педагога за счет включения ежемесячной надбавки за качество труда) существенных недостатков.

Современная процедура аттестации педагогического персонала общеобразовательных учреждений регламентируется Приказом Минобрнауки РФ от 24.03.2010 г. № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

Среди основных недостатков современных систем аттестации и оценки качества труда педагогического персонала общеобразовательных учреждений можно выделить:

- «утяжеление» процедур аттестации и оценки качества труда педагогического персонала: масштабная подготовка при формировании портфолио и его постоянная корректировка на протяжении учебного года, значительное увеличение количества критериев оценки и возникающие сложности у значительного количества педагогических работников, в т.ч. пожилого возраста, при формировании их портфолио в электронном виде;
- некорректный характер процедуры установления соответствия (за счет набора баллов за профессиональные достижения) уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационным категориям;
- резкое сокращение численности педагогических работников с присвоенными им первой и высшей квалификационными категориями из-за возникающих сложностей в подготовке портфолио и в наборе необходимого количества баллов для прохождения пограничных значений на соответствие квалификационным категориям. Вследствие этого снижается уровень заработной платы.

### **III. Основные задачи кадровой политики на 2017-2021 гг.**

На основе анализа внешней нормативной документации сформированы основные задачи кадровой политики школы, к которым относятся:

- оптимизация кадрового состава школы и адаптация персонала к условиям профессиональной деятельности (качеству трудовой жизни) и особенностям жизнедеятельности образовательного учреждения;
- привлечение молодых специалистов, создание условий для их закрепления, профессионального роста и мотивации к повышению качества профессиональной деятельности;
- улучшение условий профессиональной деятельности (качества трудовой жизни) персонала и совершенствование системы его мотивации;
- совершенствование системы профессионального развития педагогического персонала;
- оптимизация системы оценки качества деятельности педагогического персонала;
- создание условий для предотвращения «педагогического выгорания»;
- поддержка развития конкурсного движения;
- повышение уровня инновационной культуры педагога;
- поддержание организационного порядка в школе и укрепление трудовой дисциплины;
- развитие корпоративной культуры школы и повышение лояльности его персонала.

#### **IV. Ресурсы, необходимые для осуществления эффективной кадровой политики**

С целью осуществления эффективной кадровой политики школы необходимо привлечение следующих ресурсов:

- человеческие ресурсы;
- материально-техническое обеспечение;
- материальное стимулирование (премирование, стимулирующие надбавки за интенсивность и результативность труда и т.п.).

#### **V. Ответственные лица за реализацию кадровой политики**

Ответственность за реализацию кадровой политики лежит на директоре МБОУ-СОШ №7 х.Новоселовка. Он является организатором мероприятий по решению основных задач кадровой политики. Координаторами основных мероприятий в рамках кадровой политики являются заместители директора, в должностные обязанности которых входит решение различных вопросов в области управления персоналом.

#### **VII. Основные мероприятия по реализации кадровой политики и**

**ожидаемые эффекты**

Задачи кадровой политики	Основные мероприятия	Эффекты
--------------------------	----------------------	---------

<p>Оптимизация кадрового состава Лицея и адаптация персонала к условиям профессиональной деятельности (качеству трудовой жизни) и особенностям жизнедеятельности образовательного учреждения</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Подбор персонала на вакантные должности в соответствии с требованиями к квалификационным характеристикам (должностным обязанностям, требованиям к квалификации);</li> <li>• Многоступенчатая процедура отбора и приема на работу. Оценка квалификационных характеристик кандидата проводится непосредственным руководителем будущего сотрудника (руководителем методического объединения), заместителем директора по соответствующему направлению деятельности и директором школы;</li> <li>• Развитие системы наставничества;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Повышение эффективности деятельности школы за счет ее укомплектованности и высококвалифицированными кадрами;</li> <li>• Профессиональный рост вновь принятых педагогических работников;</li> <li>• Более 60% закрепления вновь принятых сотрудников</li> </ul>
--	--	---



<p>Совершенствование системы профессионального развития педагогического персонала</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Совершенствование системы внутрикорпоративного обучения: участие в работе методических объединений и педагогического клуба школы, внутренние семинары и тренинги, недели педагогического мастерства и др.;</li> <li>• Организация и проведение конкурса педагогического мастерства «Признание»;</li> <li>• Организация повышения квалификации педагогического персонала (не реже 1 раза в 5 лет)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Профессиональный рост педагогического персонала и управленческих кадров;</li> <li>• Рост квалифицированных педагогов (с первой и высшей квалификационной категориями)</li> </ul>
---	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Поддержка повышения квалификации педагогического персонала «без отрыва от производства»;</li> <li>• Обучение педагогического персонала применению в образовательном процессе современных информационных и телекоммуникационных технологий</li> </ul>	
<p>Оптимизация системы оценки качества деятельности педагогического персонала</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проведение анализа существующей системы оценки педагогического персонала школы и формирование рекомендаций по ее совершенствованию;</li> <li>• Формирование системы оценки качества деятельности педагогического персонала</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Упрощение системы оценки педагогического персонала;</li> <li>• Усиление обратной связи за счет информирования педагогического персонала о результатах, полученных в ходе оценки качества его деятельности;</li> </ul>

	<p>необходимой документации для проведения оценки (контрольной карты оценки качества деятельности педагога, итоговой таблицы результатов оценки качества деятельности педагога), выбор методов оценки и формирование механизма распределения стимулирующих надбавок в зависимости от результатов, полученных в ходе оценки;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Проведение оценки качества деятельности педагогического персонала;</li> <li>• Формирование рекомендаций по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического персонала на основе информации, полученной в ходе оценки; доведение рекомендаций до администрации школы и оцениваемого педагогического персонала</li> </ul>	<p>деятельности педагогического персонала принципам доступности и эффективности, за счет наглядности механизма распределения стимулирующих надбавок в зависимости от результатов, полученных в ходе оценки;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Повышение качества деятельности педагогического персонала;</li> </ul>
--	---	--

<p>Создание условий для предотвращения «педагогического выгорания»</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Основные мероприятия осуществляются в рамках направлений: улучшение условий профессиональной деятельности (качества трудовой жизни) персонала и совершенствование системы его мотивации, совершенствование системы профессионального развития педагогического персонала</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Отсутствие «педагогического выгорания»;</li> <li>• Повышение качества деятельности педагогического персонала и Лицея в целом;</li> <li>• Повышение уровня удовлетворенности педагогов качеством трудовой жизни и предоставляемыми возможностями профессионального развития</li> </ul>
<p>Поддержка развития конкурсного движения</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Выдвижение наиболее активных и талантливых педагогических работников</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Увеличение численности педагогических</li> </ul>

	<p>на районные, региональные и федеральные конкурсы профессионального мастерства;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Усиление вовлеченности педагогического персонала в подготовку документации, необходимой для участия школы в профессиональных конкурсах</li> </ul>	<p>работников, вовлеченных в конкурсное движение (более 30% от общей численности кадрового состава)</p>
<p>Поддержание организационного порядка в Лицее и укрепление трудовой дисциплины</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Совершенствование комплекса организационно-контролирующих мер (внутришкольного контроля) по выполнению персоналом своих должностных обязанностей, правил охраны труда и соблюдения трудовой дисциплины;</li> </ul> <p>Проведение смотров учебных кабинетов, лабораторий, мастерских</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Поддержание организационного порядка в школе;</li> <li>Укрепление ответственности персонала за соблюдение трудовой дисциплины и выполнение должностных обязанностей;</li> <li>Сокращение выявленных нарушений правил трудовой дисциплины, охраны труда и</li> </ul>

	(не реже чем 2 раза в год	содержания рабочего места (на • 95%)
--	---------------------------	--

Развитие корпоративной культуры школы и повышение лояльности персонала	его	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Формирование персональной страницы педагога на сайте школы;</li> <li>• Создание корпоративного ролика;</li> <li>• Организация и проведение корпоративных мероприятий;</li> <li>• Создание подарочной продукции (настенные часы, настенные календари, чайные пары) для поздравления персонала с основными памятлимыми датами (День рождения, рождение ребенка и др.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Повышение лояльности персонала к администрации школы и работе в целом;</li> <li>• Укрепление корпоративной культуры;</li> <li>• Повышение уровня удовлетворенности персонала работой в школе (более 75%)</li> </ul>
---	-----	---	--