



Утверждаю:

Заведующий МБДОУ № 57

Р.Е.Осокина

20 23

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ № 57- ДЕТСКИЙ САД
“БЕЛОЧКА” Г.УЛАН-УДЭ КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА**

г.Улан-Удэ

2023 г.

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о кадровой политике (далее—Положение) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №57 Белочка (далее—МБДОУ) определяет принципы и основные направления кадровой политики как целостной долгосрочной стратегии управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворению и потребностей МБДОУ в трудовых ресурсах необходимого качества и количества.

1.2 Основные ориентиры кадровой политики МБДОУ 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.

1.3 Развитие и повышение квалификации педагогических работников рассматривается как основной ресурс для преобразования деятельности МБДОУ, 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.

1.4 Кадровая политика в МБДОУ реализуется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Нормативной основой осуществления кадровой политики МБДОУ являются: Федеральный Закон от 29.12.2012г «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 08 декабря 2020 года, Трудовой кодекс Российской Федерации, Устав МБДОУ, приказы заведующего, настоящее Положение.

2. Основные задачи кадровой политики

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

3. Стратегические цели работы с персоналом

3.1. В рамках реализации кадровой политики Образовательное учреждение планирует: добиться полного количественного и качественного соответствия персонала. Задача МБДОУ и поддерживать это соответствие; обеспечить преемственность традиций МБДОУ при наборе и подготовке персонала; обеспечить высокий уровень мотивации персонала на выполнение задач; обеспечить достаточный уровень удовлетворенности персонала работой.

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

- 4.1 В образовательной организации предусматриваются должности руководящих, педагогических работников, должности административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции.
- 4.2. Право на занятие должностей, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.
- 4.3 Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.
- 4.4. Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждается Правительством Российской Федерации.
- 4.5. Основными принципами кадровой политики МБДОУ в области приема на работу и расстановки педагогических кадров и иных сотрудников являются: привлечение молодых специалистов; преимущественный прием сотрудников на работу на постоянной основе; сохранение высокой доли сотрудников, работающих в МБДОУ на постоянной основе.
- 4.6. Численность персонала определяется исходя из планируемых объемов работы.
- 4.7. Для курирования молодых и малоопытных специалистов назначаются наставники.
- 4.8. Молодые специалисты и малоопытные педагоги включаются в работу методических объединений.
- 4.9. Подбор педагогических работников и иного персонала для работы в МБДОУ производится заведующим и специалистом по кадрам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 4.10. При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и интересы МБДОУ.
- 4.11. Оптимизация кадрового состава предполагает осуществление ротаций сотрудников, как внутренних, то есть осуществление должностных перемещений сотрудников внутри организации, так и внешних, то есть увольнение сотрудников, не соответствующих по своим качествам и профессиональным компетенциям тем требованиям, которые предъявляются.

5. Принципы кадровой политики в области информационной поддержки персонала

- 5.1. Информационная поддержка персонала необходима для организации качественной и эффективной работы МБДОУ, 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 МБДОУ, информационные стенды.
- 5.3. Администрация МБДОУ 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 МБДОУ сотрудникам оказывается постоянная и системная поддержка в повышении квалификации без отрыва и с отрывом от образовательного процесса, приветствуется самообразование.

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

6.3. В МБДОУ организуется обучение педагогов через семинары, консультации, круглые столы и другие формы методической работы.

6.4. Педагоги МБДОУ стимулируются к активному включению в работу творческих групп на уровне учреждения и городских методических объединений и организаций.

6.5. Обучение руководителей – основной приоритет при формировании планов и бюджета обучения МБДОУ. 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), навыка командного стиля работы, повышения квалификации в профессиональной сфере.

7. Создание и развитие системы обучения и повышения квалификации

7.1. Высокий уровень профессиональных компетенций сотрудников МБДОУ должен поддерживаться и развиваться в системе постоянного обучения и повышения квалификации.

7.2. Для определения потребности в обучении сотрудников регулярно проводятся процедуры оценки и аттестации персонала, а именно:

7.3. Аттестация проводится для всех педагогических сотрудников согласно периодичности, установленной в Порядке аттестации педагогических работников;

7.4. Оценка результатов деятельности административно-управленческого персонала проводится 1 раз в год.

7.5. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

7.6. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, сформированной в МБДОУ. Педагогические работники обязаны проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством.

7.7. Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-

правовому регулированию в сфере труда.

7.8. Обучение на курсах повышения квалификации планируется и проводится с целью подготовки сотрудников к решению стоящих перед дошкольной организацией задач и повышения профессионального уровня сотрудников.

7.9. В МБДОУ проводится обязательное обучение работников по охране труда, по пожарно-техническому минимуму, по гражданской обороне, по оказанию первой помощи.

8. Принципы кадровой политики в области стимулирования персонала и вовлечения сотрудников в различные конкурсные процедуры

8.1. Администрация МБДОУ, исходя из имеющихся у нее возможностей, осуществляет поощрение и стимулирование творческих профессиональных инициатив работников, направленных на совершенствование деятельности учреждения. Критерии оценки работы сотрудников разрабатываются администрацией МБДОУ исходя из требований, имеющихся в нормативных документах, с учетом опыта работы МБДОУ и ее приоритетов, и доводятся до сведения сотрудников.

8.2. Администрация МБДОУ оказывает организационную и методическую поддержку педагогам, принимающим участие в профессиональных конкурсах.

9. Принципы кадровой политики в области корпоративной культуры

9.1. Корпоративная культура МБДОУ базируется на следующих принципах: стремление к успеху, быстрое профессиональное развитие; творческая атмосфера, высокая трудовая активность; исполнительская дисциплина; уважение к коллегам по работе, облечение этики взаимоотношений; гордость за свое учреждение, преданность его целям, уважение традиций; уважение к ветеранам, положительный настрой по отношению к молодежи.

9.2. Принципы корпоративного поведения и требования к корпоративной культуре отражены в «Нормах профессиональной этики педагогических работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №57 Белочка».

9.3. Управление деятельностью и взаимодействие между сотрудниками МБДОУ на всех уровнях организуется руководителем на базе принципов командной работы.

10. Оценка эффективности кадровой политики учреждения

10.1. Оценка эффективности кадровой политики МБДОУ осуществляется администрацией на основе мониторинга состояния дел последующим направлениям: прохождение педагогами аттестации на квалификационные категории; участие в региональных, городских конкурсах педагогических достижений; включение педагогов в систему повышения квалификации; участие педагогов в семинарах и публикации статей педагогов в специализированных изданиях и интернете; включение персонала и администрации в систему повышения квалификации, оценка общей удовлетворенности персонала работой в МБДОУ.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение принимается на Общем собрании работников МБДОУ и утверждается приказом заведующего.

11.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся на Общем собрании работников МБДОУ и утверждаются приказом заведующего.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 638659264186898037567612618100491810558963417964

Владелец Осокина Раиса Емельяновна

Действителен с 04.12.2023 по 03.12.2024