

Отдел образования Камешкирского района Пензенской области

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**  
**СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА с. РУССКИЙ КАМЕШКИР**  
(МБОУ СОШ с. Русский Камешкир)

ул. Коммунальная, 10, с. Русский Камешкир, 442450  
телефон (8-84145) 2-17-64 E-mail: [mbou-srk@yandex.ru](mailto:mbou-srk@yandex.ru)  
ОКПО 53718690, ОГРН 1025801088004  
ИНН/КПП 5816002072/581601001

ПРИНЯТО

на заседании педагогического совета  
Протокол № 1 от 30.08. 2019 года

И.о. директора МБОУ СОШ с. Русский Камешкир

УТВЕРЖДАЮ

А.А. Мясников

Приказ № 88 от 31.08. 2019 года



## Положение о кадровой политике

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящая кадровая политика разработана в соответствии с требованиями Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 № 23.

1.2. Законодательной основой реализации кадровой политики являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Кадровая политика – совокупность принципов, методов, форм и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала и создание высококвалифицированного, сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на меняющиеся запросы обучающихся, их законных представителей и общества.

1.4. Главным объектом кадровой политики являются работники образовательной организации.

## **2. Цель и задачи кадровой политики**

2.1. Цель кадровой политики – обеспечение формирования, сохранения и развития кадрового состава, отвечающего требованиям профессиональных стандартов или квалификационных характеристик и обладающего квалификацией, необходимой для реализации основной цели ОО.

2.2. Задачами кадровой политики являются:

2.2.1. формирование и поддержание деловой корпоративной культуры ОО;

2.2.2. количественный и качественный анализ состояния и развития кадровых ресурсов;

2.2.3. обеспечение оптимизации и стабилизации персонального состава работников;

2.2.4. обеспечение работникам возможности адаптации к условиям труда в ОО;

2.2.5. укрепление трудовой исполнительской дисциплины;

2.2.6. создание эффективной системы профессиональной переподготовки, повышения квалификации и условий для профессионального роста работников;

2.2.7. формирование и развитие профессионального взаимодействия работников;

2.2.8. формирование и совершенствование системы оценки эффективности и результативности деятельности работников;

2.2.9. формирование эффективной системы материальной и нематериальной мотивации работников;

2.2.10. создание условий для предотвращения профессионального выгорания;

2.2.11. обеспечение работникам возможности участия в профессиональных конкурсах.

### **3. Принципы осуществления кадровой политики**

Принципами осуществления кадровой политики в ОО являются:

3.1. принцип необходимости достижения целей не только ОО, но и индивидуальных целей работников;

3.2. принцип соответствия оплаты труда сложности выполняемой работы, количеству и качеству затраченного труда;

3.3. принцип эффективного сочетания стимулирующих мер и мер административного воздействия;

3.4. принцип равенства возможностей для реализации каждым работником своего личного и профессионального потенциала;

3.5. принцип равенства возможностей для карьерного роста каждого работника;

3.6. принцип непрерывности и системности повышения профессиональной компетентности работников;

3.7. принцип подбора кадров в соответствии с профессиональными стандартами или квалификационными характеристиками на основе профессиональных, деловых и моральных качеств претендентов;

3.8. принцип социальной и экономической защищенности работников.

### **4. Методы осуществления кадровой политики**

Для реализации кадровой политики используются следующие методы:

4.1. метод правового мониторинга кадровой ситуации в ОО;

4.2. метод правового мониторинга законодательства о труде, об образовании и о сопутствующих нормативных правовых актов;

4.3. метод функциональной оценки (оценки выполнения функциональной нагрузки работниками ОО);

4.4. метод оценки эффективности профессиональной деятельности работников ОО.

## **5. Формы осуществления кадровой политики**

Кадровая политика осуществляется в следующих формах:

- 5.1. оценка кадровой ситуации в ОО;
- 5.2. рассмотрение на заседаниях педагогического совета предложений и программ по совершенствованию системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров;
- 5.3. рассмотрение на заседаниях педагогического совета кандидатур на замещение вакантных руководящих должностей;
- 5.4. рассмотрение на заседаниях педагогического совета кандидатур на награждение государственными, отраслевыми наградами, а также наградами муниципального образования и ОО;
- 5.5. плановое проведение оценки эффективности и результативности деятельности работников ОО, аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- 5.6. распределение стимулирующих выплат по результатам оценки эффективности и результативности деятельности работников.

## **6. Заключительные положения**

- 6.1. Проверка и пересмотр настоящей политики осуществляются не реже одного раза в три года.
- 6.2. Настоящая политика должна быть досрочно пересмотрена в следующих случаях:
  - при изменении действующего законодательства;
  - по предложению представительных органов работников.
- 6.3. Если в течение трех лет со дня утверждения (введения в действие) настоящего локального нормативного акта кадровая политика ОО не изменяется, то его действие продлевается на следующие три года.
- 6.4. Ответственность за своевременное внесение изменений и дополнений, а также пересмотр настоящего локального нормативного акта возлагается на руководителя ОО.