

Принято:
Общим собранием работников
Протокол № 19 от 13.10.2020



ПОЛОЖЕНИЕ О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ в ЧДОУ «Детский сад «Веселый Светлячок»

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение о кадровой политике в ЧДОУ «Детский сад «Веселый Светлячок» (далее - Положение) определяет принципы и основные направления кадровой политики в Частном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Веселый Светлячок» (далее - ДОУ).

1.2. Кадровая политика – целостная, долгосрочная стратегия управления работниками ДОУ (далее – работники), основная цель которой, заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей ДОУ в необходимом качестве и количестве, трудовых ресурсах.

1.3. Основные ориентиры кадровой политики направлены на постоянное совершенствование организации и реализации образовательного и воспитательного процессов, систематическое повышение квалификации работников, использование современных технологий, осуществление обмена опытом работы и его распространение среди коллег.

1.4. Развитие и повышение квалификации работников рассматривается, как основной ресурс для преобразования деятельности ДОУ, появления в ней творческих инициатив, активного включения в исследовательские, экспериментальные, инновационные проекты, профессиональные конкурсы.

1.5. Численность работников определяется штатным расписанием ДОУ.

1.6. Кадровая политика ДОУ реализуется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и нормативно-правовыми актами РФ, а также с Уставом и другими локальными актами ДОУ.

2. Основные задачи кадровой политики

2.1. Основными задачами реализации кадровой политики в ДОУ являются:

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

3. Стратегические цели работы с работниками

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

3.2. В рамках реализации кадровой политики в ДОУ планируется:

- добиться полного количественного и качественного соответствия работников стратегическим целям ДОУ и поддержание этого соответствия;
- обеспечить преемственность традиций ДОУ при наборе и подготовке работников;
- обеспечить высокий уровень мотивации работников на выполнение поставленных задач;
- обеспечить достаточный уровень удовлетворенности работников работой в ДОУ;

- поддерживать и развивать преданность работников ДОУ.

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

4.1. Основными принципами кадровой политики в области приема на работу и расстановки работников являются:

- привлечение на работу специалистов, имеющих высшее профессиональное образование;
- привлечение на работу специалистов, имеющих высшее образование;
- ориентация на прием педагогических работников, имеющих преимущественно высшую или первую квалификационные категории;
- привлечение молодых специалистов;
- преимущественный прием работников на работу на постоянной основе;
- сохранение высокой доли работников, работающих в ДОУ на постоянной основе.

4.2. Директор:

- при приеме на работу нового работника или повышении существующего работника в должности должна сохранять беспристрастность;
- не имеет права брать вознаграждение (в какой бы то ни было форме) за прием на работу, повышение, назначение на более высокую должность и т.п.;
- не может назначить своим заместителем члена своей семьи или своего родственника, а также предоставлять им какие-либо иные привилегии.

4.3. Работник:

- не может оказывать давление на администрацию с тем, чтобы в ДОУ был принят член его семьи, родственник или близкий друг;
- чтобы вышеупомянутые лица были повышены в должности.

4.4. В ДОУ из числа перспективных работников создается кадровый резерв. Кадровый резерв подразделяется на реальный (старше 30 лет) и перспективный (до 30 лет). Состав кадрового резерва ежегодно рассматривается администрацией ДОУ и обновляется.

4.5. При передвижении работников с одной должности на другую учитываются интересы работника и ДОУ. Может рассматриваться возможность перевода работника с прежней должности на новую, при соответствии его квалификации требованиям новой должности. Не допускается, как принудительное удержание работника на прежней должности, так и его недостаточно подготовленное передвижение на новую должность.

4.6. Работа с молодыми специалистами (педагогическими работниками) осуществляется в соответствии с планами, разрабатываемыми на учебный год. Ответственность за реализацию плана несет заместитель директора по ОВР. Для оказания консультативной помощи молодым специалистам назначаются кураторы.

4.7. Подбор работников для работы в ДОУ производится - специалистом по кадрам, подбор педагогических работников - заместителем директора по ОВР, итоговое собеседование и утверждение на должность - директором ДОУ.

5. Принципы кадровой политики в области информационной поддержки работников ДОУ

5.1. Информационная поддержка работников необходима для организации качественной и эффективной работы ДОУ.

5.2. Информационная поддержка осуществляется в следующих формах:

- рабочие совещания;
- собрания;
- консультации;
- круглые столы;
- сайт ДОУ;

- информационные стенды.

6. Принципы кадровой политики в области обучения и повышения квалификации работников

6.1. В ДООУ работнику:

- оказывается, постоянная и системная поддержка в повышении квалификации без отрыва и с отрывом от работы, за счет средств ДООУ;
- создаются условия, оказывающие поддержку обучения работников в аспирантуре;
- приветствуется самообразование.

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

6.3. Администрация ДООУ оказывает педагогическим работникам помощь в подготовке к прохождению аттестации на квалификационные категории через систему информирования и консультирования о содержании аттестационных материалов в форме портфолио.

6.4. В ДООУ организуется обучение педагогических работников через семинары, консультации, круглые столы, обсуждение материалов опытно-экспериментальной работы, силами администрации, а также приглашенных специалистов.

6.5. Педагогические работники стимулируются к активному включению в работу детсадовских, районных и республиканских методических объединений.

6.6. Обучение Администрации ДООУ нацелено:

- на развитие управленческих навыков (планирование, организация, мотивация, контроль, коммуникация, принятие решений);
- умение работать в условиях жестких требований к срокам и качеству выполняемой работы;
- навыкам командного стиля работы;
- повышение квалификации в профессиональной сфере.

7. Принципы кадровой политики в области стимулирования и вовлечения работников в различные конкурсные процедуры

7.1. Администрация ДООУ, исходя из имеющихся у нее возможностей, осуществляет поощрение и стимулирование творческих профессиональных инициатив работников, направленных на совершенствование деятельности ДООУ. При этом формы морального и материального поощрения используются, как равно правомочные. Критерии оценки работы разрабатываются администрацией ДООУ, исходя из требований, имеющихся в нормативных документах, с учетом опыта работы ДООУ и ее приоритетов, и доводятся до сведения работников.

7.2. В ДООУ созданы условия для представления опыта работы педагогических работников педагогической общественности района, республики и страны.

7.3. Администрация ДООУ оказывает организационную и методическую поддержку работникам, принимающим участие в профессиональных конкурсах.

8. Принципы кадровой политики в области корпоративной культуры

8.1. Корпоративная культура ДООУ 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 работников.

8.2. Управление деятельностью и взаимодействие между работниками на всех уровнях организуется Администрацией на базе принципов командной работы.

9. Оценка эффективности кадровой политики

9.1. Оценка эффективности кадровой политики ДОУ осуществляется Администрацией на основе мониторинга состояния дел по следующим направлениям:

- прохождение педагогическими работниками аттестации на квалификационные категории;
- динамика поощрений работников;
- включение работников в систему повышения квалификации;
- публикации статей работников в специализированных изданиях и в интернет;
- оценка общей удовлетворенности работников работой в ДОУ.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом ДОУ, принимается на Общем собрании работников и утверждается приказом директора.

10.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме, в соответствии с действующим законодательством, принимается на Общем собрании работников и утверждается приказом директора.

10.3. Положение принимается на неопределенный срок.