

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 112
ВЫБОРГСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ ШКОЛА №112
Санкт-Петербурга

ПОДПИСЬ Л.П. Сыкеева

Приказ от « 17 » января 2017г № 01_КП

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО

на заседании Общего собрания работников
протокол от « 17 » января 2017г № 10_ПС

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ШКОЛЫ
НА ПЕРИОД 2017 – 2020 ГОДЫ**

Санкт-Петербург

2017 год

Кадровая политика Государственного бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 112 Выборгского района Санкт-Петербурга (далее - ГБОУ школа № 112) основана на стратегии развития школы и ее традициях.

Кадровая политика рассматривается как комплекс внутреннего маркетинга, в который входят факторы, обеспечивающие возможность осуществления образовательной услуги, степень мотивации сотрудников, готовность качественно выполнить свои профессиональные обязанности и нести персональную ответственность за свою работу.

Цели кадровой политики:

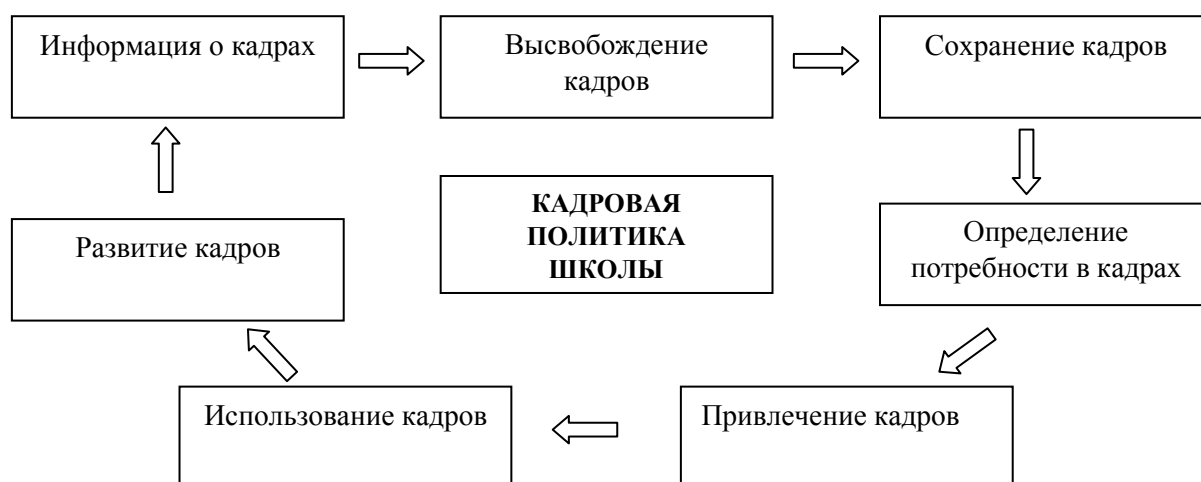
1. Обеспечение всех участков трудовой деятельности квалифицированными специалистами.

2. Достижение максимального эффекта использования интеллектуально-кадрового потенциала трудовых ресурсов, их сохранение и приумножение.

Правовые основы кадровой политики:

- трудовое законодательство;
- нормативно - правовая база;
- федеральные, региональные, муниципальные правовые акты;
- локальные акты образовательной организации.

Контекст кадровой политики ГБОУ школа № 112



На содержание кадровой политики влияют:

- сбор информации и оценка ситуации, существующей в образовательном учреждении;
- анализ имеющихся ресурсов;
- разработка и согласование общих принципов кадровой политики, определение

- ключевых моментов и приоритетов;
- информирование коллектива о разработанной кадровой политике, ее утверждение;
- официальное утверждение кадровой политики ГБОУ школа № 112.

Принципы кадровой политики:

- демократичность;
- гуманизм, нравственность;
- сочетание преемственности и систематического обновления кадров;
- подбор кадров по профессиональным, деловым и моральным качествам;
- социальная и экономическая защищенность персонала.

Основными субъектами кадровой политики являются педагогический коллектив, группы и структурные подразделения, отдельные педагоги, административный состав.

Разнообразие структурных подразделений и социальных ролей, предлагаемых педагогам, способствуют созданию ряда условий:

- атмосферы доверия между членами коллектива и прямого общения между членами
- команды ГБОУ школа № 112 любого уровня;
- понимания каждым педагогом общей цели и значения своего вклада в её достижение;
- участия каждого члена команды, группы в принятии того или иного решения;
- регулярной обратной связи, которая помогла бы укрепить деятельность всего коллектива.

ГБОУ школа № 112 ведет себя на рынке труда и по отношению к своим сотрудникам как цивилизованный, законопослушный, но требовательный по отношению к сотрудникам работодатель. Молодым сотрудникам, принимаемым на работу во время обучения или после завершения образования, школа обеспечивает благоприятные условия для вхождения в коллектив и предоставляет широкие возможности для профессионального и личностного развития, а также для продвижения по службе.

ГБОУ школа № 112 поддерживает деятельность молодых специалистов, способствует закреплению молодежи в школе, ее развитию.

Ветераны рассматриваются как хранители накопленного опыта. Их привлекают к наставничеству и обучению молодежи.

Политика в области управления персонала

Численность персонала определяется, исходя из планируемых объемов работы школы в соответствии с Государственным заданием, обеспеченных финансированием в формате субсидий.

ГБОУ школа № 112 не допускает дискриминации при приеме на работу по любым мотивам, строго соблюдая требования действующего законодательства РФ.

В ГБОУ школа № 112 из числа перспективных сотрудников создается кадровый резерв на должности заместителей руководителя. Состав кадрового резерва ежегодно рассматривается руководством школы и обновляется.

Замещение должностей заместителей руководителя школы осуществляется из собственного кадрового резерва. Решение о назначении принимает директор.

При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и интересы ГБОУ школа № 112. 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.

ГБОУ школа № 112 не заинтересована в уходе успешных сотрудников, однако не удерживает сотрудников, не заинтересованных в работе или вынужденных уволиться по личным мотивам. При уменьшении объема контингента ГБОУ школа № 112 проводит сокращение численности персонала в соответствии с ТК РФ. При этом сотрудникам, намеченным к увольнению по сокращению штатов, предлагаются вакансии (в случае их наличия), а также предоставляются все предусмотренные законодательством льготы и компенсации.

Политика в области оценки персонала

При отборе сотрудников в кадровый резерв и при назначении на должности административных руководителей всех уровней оцениваются следующие характеристики:

- активность, самостоятельность, инициативность;
- наличие позитивного опыта работы с людьми в духе принципов командного стиля работы;
- желание продвигаться по служебной лестнице;
- управленческая квалификация (навыки планирования, организации, мотивации, контроля, коммуникации, принятия решений);
- достаточность квалификации в специальной области;

- знания и навыки в области экономики, маркетинга, права.

Аттестация педагогических работников и администрации осуществляется в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников в РФ.

Политика в области обучения персонала

В ГБОУ школа № 112 организована система повышения квалификации педагогических работников. Показатели эффективности повышения квалификации кадров регулярно анализируются, служат основой для корректирующих действий по улучшению деятельности.

Обучение руководителя и заместителей нацелено на развитие у них:

- управленческих навыков (планирование, организация, мотивация, контроль, коммуникация, принятие управленческих решений);
- умение работать в условиях программного управления, требований и срокам и качеству выполняемой работы;
- навыки командного стиля работы;
- повышение квалификации в профессиональной сфере.

ГБОУ школа № 112 проводит обучение сотрудников по охране труда, технике безопасности, оказанию первой помощи и другим аналогичным направлениям, предписываемым действующим законодательством.

ГБОУ школа № 112 считает необходимым поддерживать профессиональную квалификацию специалистов путем организации регулярного обучения каждого из них (как правило, не реже 1 раза в 3 года) как в институтах повышения квалификации, так и путем дистанционного обучения, участия в конкурсах, конференциях различного уровня.

Политика в области мотивации персонала

ГБОУ школа № 112 обеспечивает своим сотрудникам постоянную часть оплаты труда в соответствии с тарификацией на учебный год, уровнем квалификации работника и в соответствии с должностью, им занимаемой.

Стимулирующие выплаты за результаты работы определяется с учетом следующих показателей:

- обеспечение высокого качества обучения;
- высокий уровень показателей результативности и эффективности работы;
- высокий уровень исполнительской дисциплины в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах в ГБОУ школа № 112.

ГБОУ школа № 112 предоставляет сотрудникам предусмотренные законодательством льготы и компенсации:

- оплату больничных листов и отпусков;
- денежные компенсации для организации отдыха и оздоровления (один раз в 5 лет);
- учебные отпуска для сотрудников, получающих высшее или среднее профессиональное образование.

В ГБОУ школа № 112 действует развитая система морального поощрения, включающая присвоение званий, вручение Почетных грамот, представление к отраслевым и государственным наградам.

Политика в области корпоративной культуры

Корпоративная культура ГБОУ школа № 112 базируется на традициях, сформировавшихся за ее историю. К ценностям, лежащим в основе корпоративной культуры, можно отнести:

- стремление к успеху, быстрое профессиональное развитие;
- творческую атмосферу, высокую трудовую активность;
- исполнительскую дисциплину;
- уважение к коллегам по работе и взаимопомощь;
- гордость за свою школу, уважение традиций;
- уважение к ветеранам, положительный настрой по отношению к молодежи;
- поддержка семейных ценностей сотрудников.

Стиль управления и взаимодействия

Управление деятельностью и взаимодействие между сотрудниками ГБОУ школа № 112 на всех уровнях организуется руководителями на базе принципов командной работы.

Политика в области учета персонала и трудовых отношений

ГБОУ школа № 112 соблюдает Трудовой Кодекс РФ, другие государственные нормативные акты, относящиеся к трудовым отношениям, а также Коллективный договор.

ГБОУ школа № 112 стремится обеспечить современный уровень оснащенности и состояния рабочих мест сотрудников.

ГБОУ школа № 112 проводит необходимые мероприятия по обеспечению сотрудников государственными пенсиями, в том числе, перечисляет взносы и предоставляет индивидуальные сведения на сотрудников в Пенсионный Фонд РФ.

Кадровый ресурс школы

Одна из основных задач сегодняшней ГБОУ школа № 112 – повышение качества образования. В оценке качества образования главным является педагогический потенциал учителей, работающих в ГБОУ школа № 112.

Педагогический состав ГБОУ школа № 112

I. Тип работы (занятость)

- Основное место работы – 41 человек (91%).
- Декретный отпуск – 4 человека (9%).

II. Образование

- Высшее педагогическое – 34 человека (76%).
- Высшее педагогическое (бакалавриат)– 1 человек (2%).
- Среднее специальное – 10 человек (22%).

III. Категория

- Высшая – 14 человек (32%).
- Первая категория – 20 человек (44%).
- Соответствие – 6 человек (13%).
- Нет категории - 5 человек (11%).

IV. Стаж работы

- Более 25 лет – 21 человек (47%).
- 16 – 25 лет – 11 человек (24%).
- 11 – 15 лет – 2 человека (4%).
- 6 – 10 лет – 8 человек (18%).
- 0 – 5 лет – 3 человека (7%).

V. Возраст

- Более 50 лет – 13 человек (28%).
- 40 – 50 лет – 17 человек (38%).
- 30 – 40 лет – 8 человек (18%).
- До 30 лет – 7 человек (16%).

VI. Награды и звания педагогов школы

- Почётный работник общего образования – 3 человека (7%).

Анализ профессионально квалификационной характеристики педагогических кадров наглядно показывает, что на сегодняшний день педагогический коллектив школы способен осуществлять образовательную деятельность на высоком профессиональном уровне, развивать и поддерживать потенциально одаренных детей. Профессионализм

учителей по достоинству оценен аттестационными комиссиями: 62% преподавательского состава имеют первую и высшую квалификационные категории.

К стимулам труда учителей относится и их курсовая подготовка. Все сотрудники постоянно занимаются самообразованием, регулярно проходят курсы повышения квалификации.

Реализация целей кадровой политики ГБОУ школа № 112 будет обеспечиваться через решение следующих задач:

1. Обеспечение условий для профессионального роста, саморазвития и самосовершенствования педагогов школы.
2. Формирование кадрового резерва на административные должности.
3. Прогнозирование будущих потребностей школы в кадрах на основе оценки предполагаемых изменений в организации образовательного процесса, движения кадров.
4. Способствование повышению статуса педагогов через включение их в продуктивную профессиональную деятельность, обобщение и представление их опыта на уровне городских, региональных, федеральных конференций и конкурсов.
5. Сохранение высокой доли сотрудников, работающих в ГБОУ школа № 112 на постоянной основе на уровне 90-95% от общего числа педагогических работников.
6. Организация целенаправленной, оперативной помощи молодым учителям в приобретении практического опыта, внедрение системы наставничества.
7. Усиление поддержки и стимулирования труда педагогических работников