

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 23 с углубленным изучением финского языка  
Невского района Санкт-Петербурга**

**ПРИНЯТО**

Общим собранием ГБОУ школы № 23  
с углубленным изучением  
финского языка Невского района  
Санкт-Петербурга  
Протокол № 1 от 31.08.2020

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГБОУ школы № 23  
с углубленным изучением  
финского языка Невского района  
Санкт-Петербурга  
Приказ № 60/20 от 31.08.2020



Т.И.Бондарчук

**СОГЛАСОВАНО**

С первичной профсоюзной организацией  
ГБОУ школы № 23  
с углубленным изучением финского языка  
Невского района Санкт-Петербурга  
Протокол № 1 от 31.08.2020

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о кадровой политике образовательного учреждения  
ГБОУ школы № 23 с углубленным изучением финского языка  
Невского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург  
2020

Нормативной основой осуществления кадровой политики является:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;
- Конституция Российской Федерации;
- Трудовым Кодексом РФ;
- Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 7 мая 2012 г. № 599 "О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки"; государственной программой РФ «Развитие образования» на 2013-2020 гг., утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15 мая 2013 г. № 792-р
- Государственной программой Санкт-Петербурга "Развитие образования в Санкт-Петербурге" на 2015-2020 годы, утвержденной Постановлением Правительства СПб от 04.06.2014 № 453 (в редакции от 23.03.2016);
- Приказом Минобрнауки РФ от 24.03.2010 г. № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»;
- Положением о процедуре аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, утвержденным распоряжением Комитета по образованию от 18.03.2011 г. № 411-р «О процедуре аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями от 10.05.2011);
- распоряжениями Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.09.2013 № 2292-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, администраций районов Санкт-Петербурга» и от 09.09.2013 № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы



начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга», и иными нормативными актами Правительства Санкт-Петербурга и органов управления образованием всех уровней;

- в соответствии с требованиями Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 № 23.
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.08.2013 № 729 «О федеральной информационной системе «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении»» с изменениями от 17.04.2020;
- Уставом ОУ;
- Приказами и Распоряжениями директора ОУ;
- Настоящим Положением.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет принципы и основные направления кадровой политики ГБОУ школы № 23 с углубленным изучением финского языка Невского района г. Санкт-Петербурга (далее по тексту – Образовательное учреждение).

1.2. Кадровая политика – целостная долгосрочная стратегия управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей Образовательного учреждения в трудовых ресурсах необходимого качества и количества. Управление персоналом осуществляется по процессу и результатам, как гибкая и вариативная система подбора и развития педагогических кадров.

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

1.4. Развитие и повышение квалификации педагогических работников рассматривается как основной ресурс для преобразования деятельности Образовательного учреждения, 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 обучающихся, эффективному взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся, технологически обеспеченной

организации образовательно-воспитательного процесса, использованию возможностей городской среды, ее культурного и социального потенциала.

## **2. Основные задачи кадровой политики**

2.1. Основными задачами реализации кадровой политики в Образовательном учреждении являются:

- оптимизация и стабилизация кадрового состава Образовательного учреждения;
- создание эффективной системы мотивации труда педагогических работников и иных сотрудников Образовательного учреждения;
- создание и поддержание организационного порядка в Образовательном учреждении, повышение исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины;
- оптимизация системы обучения и повышения квалификации педагогов и администрации Образовательного учреждения;
- формирование деловой корпоративной культуры Образовательного учреждения.

## **3. Стратегические цели работы с персоналом**

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

3.2. В рамках реализации кадровой политики Образовательное учреждение планирует:

- добиться полного количественного и качественного соответствия персонала стратегическим целям Образовательного учреждения и поддерживать это соответствие;
- обеспечить преемственность традиций Образовательного учреждения при наборе и подготовке специалистов;
- обеспечить высокий уровень мотивации персонала на выполнение задач Образовательного учреждения;
- обеспечить достаточный уровень удовлетворенности персонала работой;
- поддерживать и развивать преданность сотрудников Образовательному учреждению;
- удерживать расходы на персонал в рамках, определяемых бюджетным и внебюджетным фондами.

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

4.1. Основными принципами кадровой политики Образовательного учреждения в области приема на работу и расстановки педагогических кадров являются:



4.8. При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и интересы Образовательного учреждения. 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.

## **5. Принципы кадровой политики в области информационной поддержки персонала**

5.1. Информационная поддержка персонала необходима для организации качественной и эффективной работы Образовательного учреждения, 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 Образовательного учреждения,
- сайты учителей,
- информационные стенды.

5.3. Администрация Образовательного учреждения оказывает педагогам помощь в подготовке к прохождению аттестации на квалификационные категории.

## **6. Принципы кадровой политики в области обучения персонала и повышения квалификации сотрудников**

6.1. В Образовательном учреждении сотрудникам

- оказывается постоянная и системная поддержка в повышении квалификации без отрыва и с отрывом от образовательного процесса;
- предоставляются возможности использования времени каникул для прохождения курсового обучения;
- создаются условия, оказывающие поддержку обучения сотрудникам в аспирантуре;
- приветствуется самообразование.

6.2. В Образовательном учреждении ежегодно осуществляется анализ запросов педагогов на повышение квалификации, результаты его учитываются при планировании работы Образовательного учреждения.

6.3. В Образовательном учреждении также организуется внутришкольное обучение педагогов через семинары, консультации, круглые столы, обсуждение материалов опытно-экспериментальной работы, силами администрации и педагогов, а также приглашенными специалистами.

6.4. Педагоги Образовательного учреждения стимулируются к активному включению в работу районных и городских методических объединений и организаций.

6.5. Обучение руководителей – основной приоритет при формировании планов и бюджета обучения Образовательного учреждения. Обучение руководителей нацелено на развитие у них:

- управленческих навыков (планирование, организация, мотивация, контроль, коммуникация, принятие решений);
- умения работать в условиях программного управления, жестких требований к срокам и качеству выполняемой работы;
- навыка командного стиля работы;
- повышения квалификации в профессиональной сфере.

## **7. Принципы кадровой политики в области стимулирования персонала и вовлечения сотрудников в различные конкурсные процедуры**

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

7.2. В Образовательном учреждении созданы условия для представления опыта работы учителей педагогической общественности района, города и страны.

7.3. Администрация Образовательного учреждения оказывает организационную и методическую поддержку педагогам, принимающим участие в профессиональных конкурсах.

## **8. Принципы кадровой политики в области корпоративной культуры**

8.1. Корпоративная культура Образовательного учреждения 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 Образовательное учреждение, преданность его целям, уважение традиций,
- уважение к ветеранам, положительный настрой по отношению к молодежи,
- поддержка семейных ценностей сотрудников.

8.2. Управление деятельностью и взаимодействие между сотрудниками Образовательного учреждения на всех уровнях организуется руководителями на базе принципов командной работы.

## **9. Оценка эффективности кадровой политики Образовательного учреждения**

9.1. Оценка эффективности кадровой политики Образовательного учреждения осуществляется администрацией на основе мониторинга состояния дел по следующим направлениям:

- прохождение педагогами аттестации на квалификационные категории;
- участие сотрудников в районных (городских) турах конкурса педагогических достижений;
- динамика поощрений персонала;
- включение педагогов в систему повышения квалификации;
- участие педагогов в семинарах и конференциях в школе и вне ее;
- публикации статей педагогов в специализированных изданиях и в интернет;
- оценка общей удовлетворенности персонала работой в Образовательном учреждении.