

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Основная общеобразовательная школа №35» г. Калуги

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Основная общеобразовательная школа №35»  
города Калуги  С.И.Бударин  
Приказ №109/2 от 30.08.2016г.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

В МБОУ «ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №35» Г. КАЛУГИ

При осуществлении кадровой политики в образовательной организации руководитель обязан руководствоваться требованиями профессиональных стандартов. Это означает необходимость разработки данного направления политики организации и его закрепления в локальных нормативных правовых актах.

Если Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК), другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами России установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, то профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями (ч. 1 ст. 195.3 ТК).

Поскольку требования соответствия квалификации педагогических (ч. 1 ст. 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации») и иных работников (ч. 2 ст. 52) образовательных организаций (далее — ОО) профессиональным стандартам установлены федеральным законом, то работодатель (читай — руководитель ОО) обязан руководствоваться этими стандартами при:

- организации обучения и аттестации работников;
- разработке должностных инструкций;
- тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления, а также в управлении персоналом и при формировании кадровой политики (п. 25 «а» Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 № 23).

Кадровая политика может быть включена в содержание коллективного договора или Правил внутреннего трудового распорядка, а может быть сформирована в качестве отдельного локального нормативного акта ОО.

## КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

### 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 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.