



Согласовано:

Председатель ПК

И.С. Позднякова О.Н.Одерова

Пр. № 11 от «30» августа 2023г.



Утверждено:

Заведующий МАДОУ №82

«Сказка»

И.С. Позднякова

Пр. № 1 от «07» августа 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о кадровой политике муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка - детский сад №82 «Сказка» муниципального образования город Новороссийск

1 Общие положения

1.1. Настоящее Положение о кадровой политике (далее – Положение) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка - детский сад №82 «Сказка» муниципального образования город Новороссийск (далее МАДОУ) определяет принципы и основные направления кадровой политики.

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

1.3. Основные ориентиры кадровой политики МАДОУ направлены на постоянное совершенствование образовательного и воспитательного процессов, систематическое повышение квалификации педагогов, 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 МАДОУ, проявления творческих инициатив, активного включения в исследовательские, экспериментальные, инновационные проекты, профессиональные конкурсы.

1.5. Кадровая политика МАДОУ реализуется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Нормативной основой осуществления кадровой политики являются:

- Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 ст.67.1)
- Указ президента РФ от 09.11. 2022 № 809 «Об утверждении основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно – нравственных ценностей».

- Приказ Министерства просвещения РФ от 25 ноября 2022 г. № 1028 «Об утверждении федеральной образовательной программы дошкольного образования».
- Указ президента РФ от 21.07.2020 г № 474 2 «О национальных целях развития РФ на период до 2030 года».
- Указ Президента РФ от 02.07.2021 г; 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации».
- Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 17.02.2023) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.02.2023)
- СП 2.4.3648-20 и Санитарные правила и нормы СанПиН 1.2.3685-21

2 Основные задачи кадровой политики.

2.1. Основными задачами реализации кадровой политики МАДОУ являются:

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

3 Стратегические цели работы с персоналом.

3.1. В рамках реализации кадровой политики МАДОУ планирует:

- добиться полного количественного и качественного соответствия персонала стратегическим целям МАДОУ и поддерживать это соответствие;
- обеспечить преемственность традиций МАДОУ при наборе и подготовке персонала;
- обеспечить высокий уровень мотивации персонала на выполнение задач;
- обеспечить достаточный уровень удовлетворенности персонала работой;
- планировать расходы на персонал в рамках, определяемым бюджетным фондом.

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

4.1 В МАДОУ предусматриваются должности руководящих, педагогических работников, должности административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции.

4.2. Право на занятие должностей, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

- 4.3. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.
- 4.4. Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждается Правительством Российской Федерации.
- 4.5. Основными принципами кадровой политики МАДОУ в области приема на работу и расстановки педагогических кадров и иных сотрудников являются: привлечение молодых специалистов; преимущественный прием сотрудников на работу на постоянной основе; сохранение высокой доли сотрудников, работающих в МАДОУ на постоянной основе.
- 4.6. Численность персонала определяется исходя из планируемых объемов работы.
- 4.7. Работа с молодыми специалистами и малоопытными педагогами, осуществляется в соответствии с планом «Школы молодого педагога», разрабатываемым на учебный год. Ответственность за реализацию плана несёт старший воспитатель.
- 4.8. Для курирования молодых и малоопытных специалистов назначаются наставники.
- 4.9. Молодые специалисты и малоопытные педагоги включаются в работу методических объединений.
- 4.10. Подбор педагогических работников и иного персонала для работы в МАДОУ производится заведующим, старшим воспитателем и специалистом по кадрам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 4.11. При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и интересы МАДОУ.
- 4.12. Оптимизация кадрового состава предполагает осуществление ротаций сотрудников, как внутренних, то есть осуществление должностных перемещений сотрудников внутри организации, так и внешних, возможно увольнение сотрудников, не соответствующих по своим качествам и профессиональным компетенциям тем требованиям, которые предъявляются.
- 5 Принципы кадровой политики в области информационной поддержки персонала.
- 5.1. Информационная поддержка персонала необходима для организации качественной и эффективной работы МАДОУ, управления текущей и перспективной его деятельностью.
- 5.2. Информационная поддержка (оперативная, аналитическая и перспективная) осуществляется в следующих формах: рабочие совещания

(педчас), круглые столы, заседания педагогического совета, официальный сайт МАДОУ, информационные стенды, официальные мессенджеры.

5.3. Администрация оказывает педагогам помощь в подготовке к прохождению аттестации на квалификационные категории (1 раз в пять лет) путем информирования и консультирования о содержании аттестационных материалов в форме портфолио.

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

6.1. В МАДОУ сотрудникам оказывается, постоянная и системная поддержка в повышении квалификации (раз в три года) без отрыва/с отрывом от образовательного процесса, приветствуется самообразование.

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

6.3. В МАДОУ организуется обучение педагогов через семинары, консультации, взаимопосещения, вебинары, круглые столы и другие формы методической работы.

6.4. Педагоги стимулируются к активному включению в работу творческих групп на уровне учреждения и городских методических объединений и организаций.

6.5. Руководитель проходит обучение не реже 1 раза в 3 года. Обучение нацелено на развитие управленческих навыков (планирование, организация, мотивация, контроль, коммуникация, принятие решений), 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, исходя из имеющихся у нее возможностей, осуществляет поощрение и стимулирование творческих профессиональных инициатив работников, направленных на совершенствование деятельности МАДОУ, при этом, формы морального и материального поощрения используются как равноправные. Критерии оценки работы сотрудников разрабатываются администрацией, исходя из требований, имеющихся в нормативных документах, с учетом опыта работы МАДОУ и ее приоритетов, и доводятся до сведения сотрудников.

7.2. В МАДОУ созданы условия для представления опыта работы педагогов педагогической общественности района и города.

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

8 Принципы кадровой политики в области корпоративной культуры

8.1. Корпоративная культура МАДОУ базируется на следующих принципах:

- стремление к успеху, 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 молодёжи.

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

9 Оценка эффективности кадровой политики МАДОУ.

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

- прохождение педагогами аттестации на квалификационные категории;
- участие в районных, городских конкурсах педагогических достижений;
- включение педагогов в систему повышения квалификации;
- участие педагогов в семинарах и публикации статей педагогов в специализированных изданиях и в интернете;
- включение персонала и администрации в систему повышения квалификации, оценка общей удовлетворенности персонала работой в МАДОУ.

10 Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение принимается на Общем собрании работников МАДОУ и утверждается приказом заведующего.

10.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся на Общем собрании работников и утверждаются приказом заведующего.