

Приложение № 1 к приказу от 20.03.2024 г. № 24/1

1. **Общие положения**
	1. Настоящее Положение определяет принципы и основные направления кадровой политики Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 47», (далее по тексту – Образовательное учреждение).
	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.
	3. Кадровый резерв создается для повышения профессиональных педагогических компетенций следующих категорий педагогов:

- педагог с первой/ высшей категории,

- педагог – наставник,

- педагог – методист,

- заместитель заведующего по воспитательно – методической работе.

* 1. Основные ориентиры кадровой политики Образовательного учреждения направлены на постоянное совершенствование организации образовательного и воспитательного процессов, систематическое повышение квалификации педагогическими работниками, использование современных технологий, осуществление обмена опытом работы и его распространение среди коллег, накопление административного ресурса.

Развитие и повышение квалификации педагогических работников рассматривается как основной ресурс повышения качества образования, появления творческих инициатив, активного включения в исследовательские, экспериментальные, инновационные проекты, профессиональные конкурсы; мотивация для профессионального роста педагогических работников в соответствии с профессиональным стандартом «Руководитель образовательной организацией».

* 1. Качество педагогических работников, уровень их квалификации способствуют:

- раскрытию и развитию образовательного потенциала воспитанников,

- эффективному взаимодействию с родителями (законными представителями),

- активному использованию технических средств в образовательном процессе;

-формированию менеджерских качеств, которые соответствуют предъявляемым требованиям к современному руководителю

* 1. Кадровая политика в Образовательном учреждении реализуется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Нормативной основой осуществления кадровой политики Образовательного учреждения являются:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273- ФЗ;
- Трудовой кодекс Российской Федерации,

- Устав Образовательного учреждения,

- должностные инструкции,
- приказы и распоряжения руководителя Образовательного учреждения,
- настоящее Положение.

## Основные задачи кадровой политики

* 1. Основными задачами реализации кадровой политики в Образовательном учреждении являются:

- оптимизация кадрового состава Образовательного учреждения;

- создание эффективной системы мотивации труда педагогических работников Образовательного учреждения;

- 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.

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

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

- привлечение на работу специалистов, имеющих высшее профессиональное образование;

- привлечение на работу специалистов, имеющих высшее образование;

- ориентация на прием педагогов, имеющих преимущественно высшую или первую квалификационные категории;

- привлечение молодых специалистов;

- преимущественный прием сотрудников на работу на постоянной основе;

- сохранение высокой доли сотрудников, работающих в Образовательном учреждении на постоянной основе;

- концентрация ресурсов для быстрого и гибкого кадрового планирования внутри организации.

* 1. Численность персонала определяется, исходя из планируемых объемов работы Образовательного учреждения.
	2. Работа с молодыми специалистами, как правило, осуществляется в соответствии с планами, разрабатываемыми на учебный год. Ответственность за реализацию плана несет заместитель заведующего по воспитательно – методической работе. Для курирования молодых специалистов назначаются наставники. Методическая служба Образовательного учреждения организуют работу наставников с молодыми специалистами и малоопытными учителями.
	3. Прием на работу педагогических работников осуществляется заведующим Образовательного учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
	4. В Образовательном учреждении из числа перспективных сотрудников создается кадровый резерв на должность заместителя заведующего. Кадровый резерв подразделяется на реальный и перспективный уровень. Состав кадрового резерва ежегодно (по завершению учебного года) рассматривается административным персоналом (руководитель, его заместитель) образовательного учреждения, а так же могут рассматриваться кандидатуры руководителей и заместители руководителей других образовательных учреждений.
	5. Кадровый резерв реальный уровень – соответствует критериям:

- имеет высшее образование,

- имеет высшую квалификационную категорию,

- имеет стаж педагогической деятельности не менее 5 лет,

- прошел аттестацию в целях установления квалификационной категории «педагог-методист», «педагог – наставник»,

- является участником (победителем) конкурса профессионального мастерства и/или является руководителем методического объединения на базе ДОУ, и/или представление педагогического опыта на различном уровне.

Кадровый резерв перспективный уровень – соответствует критериям:

- имеет высшее образование,

- первая квалификационная категория,

- реализует личный план по формированию профессиональных компетенций (в соответствии с показателями квалификационной категории «педагог-методист»).

3.7. Состав кадрового резерва закрепляется приказом МБДОУ «Детский сад № 47» и обновляется по завершению учебного года (не позднее 31 мая текущего года)

3.8. 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.

* 1. Список работников, входящих в кадровый резерв выносится на итоговый педагогический совет, а также в течении 3-х рабочих дней после утверждения кадрового состава размещается на официальном сайте МБДОУ «Детский сад № 47».

## Принципы кадровой политики в области информационной поддержки педагогического коллектива

* 1. Информационная поддержка персонала необходима для организации качественной и эффективной работы Образовательного учреждения, управления текущей и перспективной его деятельностью.
	2. Информационная поддержка (оперативная, аналитическая и перспективная) осуществляется в следующих формах:

- рабочие совещания,

- круглые столы,

- заседания методических объединений,

- сайт Образовательного учреждения, социальные сети «ВКонтакте», «Одноклассники», Телеграм канале.

- локальная сеть Образовательного учреждения,

- сайты педагогов, информационные стенды.

4.3. Администрация Образовательного учреждения оказывает педагогам помощь в подготовке к прохождению аттестации на квалификационные категории через систему информирования и консультирования о содержании аттестационных материалов в форме портфолио.

## Принципы кадровой политики в области повышения профессиональных компетенций педагогического коллектива

* 1. В Образовательном учреждении:

- оказывается, постоянная и системная поддержка в повышении квалификации без отрыва и с отрывом от образовательного процесса;

- предоставляются возможности для прохождения курсового повышения квалификации;

- создаются условия, оказывающие поддержку педагогам в процессе самообразования.

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

5.3. В Образовательном учреждении также организуется обучение внутри ДОУ педагогов посредством участия в рабочих группах, методических объединениях, консультациях, семинарах, круглые столы, мастер-классов, силами администрации и педагогов, а также приглашенными специалистами.

5.4. Педагоги Образовательного учреждения стимулируются к активному включению в работу городских методических объединений.

##  Принципы кадровой политики в области стимулирования педагогического коллектива участия в различных конкурсных мероприятиях.

* 1. Администрация Образовательного учреждения, исходя из имеющихся у нее возможностей, осуществляет поощрение и стимулирование творческих профессиональных инициатив педагогов, направленных на совершенствование деятельности Образовательного учреждения в соответствии с Коллективным договором МБДОУ «Детский сад № 47».
	2. В Образовательном учреждении созданы условия для представления опыта работы для педагогической сообщества на мероприятиях различного уровня.
	3. Администрация Образовательного учреждения оказывает организационную и методическую поддержку педагогам, принимающим участие в профессиональных конкурсах.

## Принципы кадровой политики в области корпоративной культуры

* 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.

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

## Оценка эффективности кадровой политики Образовательного учреждения

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

- прохождение педагогами аттестации на квалификационные категории;

- участие городских, областных, региональных турах конкурсов педагогических достижений;

- динамика поощрений педагогического коллектива;

- включение педагогов в систему повышения квалификации;

- участие педагогов в семинарах и конференциях в Образовательном учреждении и вне его;

- публикации статей педагогов в специализированных изданиях и в интернет.

1. **Заключительные положения**
	1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом заведующего МБДОУ «Детский сад № 47» и действует до его отмены в установленном порядке.