

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ГОРОДА МОСКВЫ «РОМАНОВСКАЯ ШКОЛА»  
(ГБОУ Романовская школа)



СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного  
комитета

Е.В. Трифонова

2016 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Управляющего  
Совета

*Е.В. Трифонова*

«01» 09

2016 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ Романовская  
школа

Т.Ю. Щипкова

2016 г.

**Положение о кадровой политике  
в ГБОУ Романовская школа**

г. Москва

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет принципы и основные направления кадровой политики Государственного бюджетного образовательного учреждения города Москвы «Романовская школа (далее ГБОУ Романовская школа).

1.2. Кадровая политика – целостная долгосрочная стратегия управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей образовательной организации 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 учреждения направлены на постоянное совершенствование организации образовательного процесса, систематическое повышение квалификации педагогическими работниками, использование современных технологий, осуществление обмена опытом работы и его распространение среди коллег.

1.4. Развитие и повышение квалификации педагогических и других работников образовательной организации рассматривается как основной ресурс для эффективной деятельности и развития школы, поддержки и поощрения творческих инициатив, активного включения в научно-методические и инновационные проекты, профессиональные конкурсы.

Профессионализм педагогических работников и других сотрудников ГБОУ Романовской школы, уровень их квалификации способствуют совершенствованию поликультурного образовательного пространства, в котором ученики получают высококвалифицированную поддержку в стремлении к сбалансированному развитию личностных и метапредметных компетенций. Профессионализм специалистов как результат целенаправленной кадровой политики выступает гарантом эффективного взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся по развитию у них критического мышления, творческого вдохновения, коммуникативных навыков и здоровья, формированию личностной ответственности за осуществление позитивных изменений в своей жизни, стране и во всем мире.

1.5. Кадровая политика ГБОУ Романовской школы реализуется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, руководствуется Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012, Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом общеобразовательного учреждения, приказами и распоряжениями директора ГБОУ Романовской школы, настоящим Положением.



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

2.1. Цель кадровой политики – развитие творческого коллектива единомышленников – партнеров с общей профессиональной идеологией, корпоративной культурой, готовых обеспечивать качество процесса образования; обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров, его развития в соответствии с потребностями образовательной организации, требованиями законодательства, состоянием рынка труда, Профстандарта.

2.2. Основными задачами реализации кадровой политики в ГБОУ Романовская школа являются:

- последовательное раскрытие личного и профессионального потенциала педагогов в процессе реализации Программы профессионального развития индивидуальности педагога;

- развитие устойчивых профессиональных взаимосвязей между педагогами разных уровней образования в ОО на основе выстраивания конструктивных партнерских взаимоотношений;

- формирование готовности педагогов к осуществлению профессиональной деятельности и реализации инновационных направлений в развитии ОО;

- управленческое сопровождение процесса повышения уровня профессионально-личностных компетенций специалистов, взаимообмена опытом профессиональной деятельности как внутри, так и вне образовательной организации;

- обеспечение свободного доступа использования ресурсов электронного информационного портала ОО;

- совершенствование системы стимулирования и поддержки педагогов, эффективно реализующих педагогические инновации в повышении качества образования обучающихся.

## **3. Стратегические приоритеты в работе с персоналом**

3.1. Сотрудники ГБОУ Романовская школа – это, прежде всего, стратегический ресурс, от состояния и качества которого зависит эффективность работы, качество образовательного результата и развитие образовательного учреждения, и, одновременно, люди с их целями, потребностями и проблемами.

3.2. В рамках реализации кадровой политики ГБОУ Романовская школа планирует:

- добиться полного количественного и качественного соответствия персонала стратегическим целям общеобразовательного учреждения;

- обеспечить преемственность традиций учреждения при наборе и подготовке специалистов;
- обеспечить высокий уровень мотивации персонала на выполнение задач общеобразовательного учреждения;
- обеспечить достаточный уровень удовлетворенности персонала работой;
- поддерживать и развивать профессиональный рост сотрудников.

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

4.1. Основными принципами кадровой политики ГБОУ Романовская школа являются:

- принцип необходимости достижения целей деятельности не только образовательной организации в целом, но и личностно-профессиональных индивидуальных (групповых) целей сотрудников;
- принцип равенства возможностей для реализации каждым специалистом своего профессионального и творческого потенциала, карьерного роста сотрудника;
- принцип непрерывности и системности повышения профессиональной компетентности сотрудников;
- принцип соответствия оплаты труда сложности и объему выполняемой работы, количеству и качеству профессиональных затрат труда;
- принцип эффективного сочетания стимулирующих мер и мер административного воздействия;
- принцип социальной, профессиональной и экономической защищенности работников.

При приеме на работу и расстановке педагогических кадров управленческая команда ГБОУ Романовская школа руководствуется следующими установками:

- привлечение на работу специалистов, имеющих высшее профессиональное образование;
- ориентация на прием педагогов, имеющих преимущественно высшую или первую квалификационные категории;
- привлечение на работу молодых специалистов имеющих высшее образование, определение траектории их дальнейшего профессионального самосовершенствования;
- привлечение молодых специалистов;
- преимущественный прием сотрудников на работу на постоянной основе;
- сохранение высокой доли сотрудников, работающих в учреждении на постоянной основе.



4.2. Численность персонала определяется, исходя из планируемых объемов работы общеобразовательного учреждения, обеспеченных внешним или собственным финансированием.

4.3. Работа с молодыми специалистами, как правило, осуществляется в соответствии с планами, разрабатываемыми на учебный год. Ответственность за реализацию плана несёт управленческая команда ГБОУ Романовская школа. Профессиональную поддержку и сопровождение молодых специалистов обеспечивают наставники из числа наиболее опытных специалистов. Кафедры, как профессиональные объединения сотрудников, курируют работу наставников с молодыми специалистами и малоопытными педагогами.

4.4. Подбор педагогических работников для работы в общеобразовательном учреждении производится обычно руководителем образовательной организации совместно с члена управленческой команды по реализации кадровой политики в школе. Прием на работу осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.5. Директор общеобразовательного учреждения должен сохранять беспристрастность при приеме на работу нового сотрудника или повышении своего сотрудника в должности. Он не может назначить своим заместителем члена своей семьи или своего родственника, а также предоставлять им какие-либо иные привилегии.

4.6. Педагог не может оказывать давление на администрацию с тем, чтобы в учреждение был принят член его семьи, родственник или близкий друг или чтобы вышеупомянутые лица были повышены в должности. Он не должен принимать участия в рассмотрении этого вопроса на педагогическом совете общеобразовательного учреждения и принятии решения.

4.7. В общеобразовательном учреждении из числа перспективных сотрудников создается кадровый резерв на должности заместителей директора. Кадровый резерв подразделяется на реальный (старше 35 лет) и перспективный (до 30 лет). Состав кадрового резерва ежегодно рассматривается руководством учреждения и обновляется.

Замещение должности заместителя директора учреждения не менее чем на 70% осуществляется из собственного кадрового резерва.

4.8. При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и интересы общеобразовательного учреждения. В том числе рассматривается возможность замены сотрудника на прежней должности и соответствие его квалификации 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 образовательной организации, управления текущей и перспективной её деятельностью.

5.2. Информационная поддержка (оперативная, аналитическая и стратегическая) осуществляется в следующих формах:

- рабочие совещания,
- публичные обсуждения,
- заседания кафедр и творческих объединений педагогов,
- сайт ГБОУ Романовская школа,
- локальная сеть ГБОУ Романовская школа,
- сайты педагогов и сотрудников школы,
- информационные стенды.

5.3. Управленческая команда ГБОУ Романовская школа оказывает педагогам помощь в подготовке к прохождению аттестации на квалификационные категории через систему 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 ГБОУ Романовская школа 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;
- оказывается научно-методическая поддержка в самообразовании.

6.2. В ГБОУ Романовская школа ежегодно осуществляется проблемно-ориентированный анализ, на основе которого осуществляется обновление плана повышения квалификации на ближайшую перспективу.

6.3. В образовательной организации реализуется неформальная система профессионально-личностного роста педагогов через семинары, консультации, круглые столы, мастер-классы и т.п.

6.4. Педагогам ГБОУ Романовская школа оказывается управленческое содействие и поддержка для активного участия в работе профессиональных межшкольных и региональных объединений и организаций.

6.5. Обучение административного состава образовательной организации – основной приоритет при формировании планов и бюджета повышения



квалификации при поддержке общеобразовательного учреждения. Каждый руководитель проходит обучение не реже 1 раза в 3 года. Обучение руководителей нацелено на развитие:

- управленческих компетенций, связанных с информационно-аналитической, планово-прогностической, организационной, регулятивно-мотивационной, контрольно-оценочной, коммуникационной деятельностью;
- умения работать в условиях программного управления, жестких требований к срокам и качеству выполняемой работы;
- повышения квалификации в профессиональной сфере.

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

7.1. Управленческая команда ГБОУ Романовская школа, исходя из имеющихся у нее возможностей, осуществляет поощрение и стимулирование творческих профессиональных инициатив работников, направленных на повышение качества деятельности организации. При этом формы морального и материального поощрения используются как равно правомочные. Критерии оценки работы педагогов разрабатываются коллегиально администрацией, представителями педагогического коллектива и Управляющего совета школы, исходя из требований, имеющихся в нормативных документах, с учетом опыта работы школы и ее приоритетов, и доводятся до сведения сотрудников.

7.2. В общеобразовательной организации созданы условия для представления опыта работы учителей педагогической общественности.

7.3. Управленческая команда образовательной организации оказывает организационную и методическую поддержку педагогам, принимающим участие в профессиональных конкурсах.

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

8.1. Корпоративная культура общеобразовательного учреждения базируется Кодексе профессиональной этики педагогических работников ГБОУ Романовская школа.

8.2. Корпоративная культура в ГБОУ Романовская школа определяется следующими базовыми принципами:

- стремление к успеху, положительная динамика профессионального развития;
- высокая трудовая активность, творческая инициатива;
- профессиональная и исполнительская дисциплина;
- уважение к коллегам по работе, соблюдение этики взаимоотношений;

- уважение традиций общеобразовательного учреждения;
- уважение к ветеранам педагогического труда, профессиональная поддержка молодежи.

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

## **9. Основные технологии кадровой политики:**

9.1. В реализации целей и задач кадровой политики ГБОУ Романовская школа используются следующие технологии:

- формирование команд (технология командообразования) единомышленников, что позволит развивать кадровый ресурс многоуровневой образовательной организации как корпорации, создавая и поддерживая деятельность команд/творческих групп по решению актуальных задач образовательной организации;

- андрогогические технологии самореализации педагогов, сотрудников, обучающихся, т.е. всех субъектов образовательного процесса;

- техники и приемы стимулирования творческой деятельности, поддержки профессиональных инициатив, актуализации потенциала моральной и социально-профессиональной поддержки педагогов и сотрудников;

- делегирования полномочий, как средство обеспечивающие освоение и развитие управленческих компетенций, совершенствование форм самоуправления, общественного контроля, попечительства и т.п.;

- эффективного управления, стимулирующие активность субъектов в соуправлении, включенность всех сотрудников организации в системы корпоративного и партисипативного управления.

9.2. В развитии кадровой политики наиболее актуальным ресурсом становится ресурс социального профессионального партнерства с учреждениями и организациями, заинтересованными в реализации образовательных проектов и программ.

Социальное партнерство позволяет:

- привлекать и грамотно использовать информационно-образовательные, инновационные, материально-технические ресурсы, дополнительные источники и способы финансирования;

- задействовать новые социальные ресурсы в обеспечении развития кадрового ресурса, реализации кадровой политики;

- выстраивать собственные отношения с другими субъектами социальной системы;



– заботиться о создании имиджа и поддержании социального статуса образовательного учреждения;

– внедрять инновационные проекты и технологии в образовательный процесс, в управление образовательной организацией.

## **10. Оценка эффективности кадровой политики общеобразовательного учреждения**

10.1. Оценка эффективности кадровой политики общеобразовательного учреждения осуществляется управленческой командой ГБОУ Романовская школа на основе мониторинга состояния дел по следующим направлениям:

- прохождение педагогами аттестации на квалификационные категории;
- участие в городских конкурсах;
- динамика поощрений персонала;
- система повышения квалификации;
- участие педагогов в семинарах и конференциях разного уровня;
- публикации статей;
- оценка общей удовлетворенности персонала работой в общеобразовательном учреждении.

## **11. Заключительные положения**

11.1. Настоящее Положение принимается на заседаниях педагогического совета и Управляющего совета ГБОУ Романовская школа и утверждается директором общеобразовательной организации.

10.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся на заседании педагогического совета общеобразовательного учреждения и утверждаются директором общеобразовательного учреждения.