

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Тверской лицей»

✉ 170001 г. Тверь пр. Калинина 10. ☎ 8(4822)42-22-68

Принято
Педагогическим советом
МОУ «Тверской лицей»
протокол № 2
от «03» сентября 2019 г.

Утверждаю:
директор МОУ «Тверской лицей»

И.В. Мейстер

Приказ № 2878 от «4» 09 2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о кадровой политике

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет принципы и основные направления кадровой политики Муниципального общеобразовательного учреждения «Тверской лицей» (далее Лицей).

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

1.4. 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.

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.

1.5. Кадровая политика в Лицее реализуется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Нормативной основой осуществления кадровой политики Лицея являются:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;
- Трудовой кодекс Российской Федерации,
- Устав Образовательного учреждения,
- приказы и распоряжения директора Лицея,
- настоящее Положение.

2. Основные задачи кадровой политики

2.1. Основными задачами реализации кадровой политики в Лицее являются:

- оптимизация кадрового состава Лицея;
- создание эффективной системы мотивации труда педагогических работников и иных сотрудников Лицея;

- повышение исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины;
- оптимизация системы обучения и повышения квалификации педагогов и администрации Лицея;
- формирование деловой корпоративной культуры Лицея.

3. Стратегические цели работы с персоналом

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

3.2. В рамках реализации кадровой политики Лицея планирует:

- добиться полного количественного и качественного соответствия персонала стратегическим целям Лицея и поддерживать это соответствие;
- обеспечить преемственность традиций Лицея при наборе и подготовке специалистов;
- обеспечить высокий уровень мотивации персонала на выполнение задач Лицея;
- обеспечить достаточный уровень удовлетворенности персонала работой;
- поддерживать и развивать преданность сотрудников Лицея;

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

4.1. Основными принципами кадровой политики Лицея 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 Лицее на постоянной основе.

4.2. Численность персонала определяется, исходя из планируемых объемов работы Лицея, 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 несут заместители директора по учебно-воспитательной работе. Для курирования молодых специалистов назначаются наставники. Методические объединения Лицея организуют работу наставников с молодыми специалистами и малоопытными учителями.

4.4. Подбор педагогических работников для работы в Лицее производится обычно директором Лицея совместно с заместителями директора по учебно-воспитательной работе. Прием на работу педагогических работников осуществляется директором Лицея в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.5. Директор Лицея не имеет права брать вознаграждение, в какой бы то ни было форме за прием на работу, повышение квалификационной категории, назначение на более высокую должность и т.п.

4.6. При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и интересы Лицея. 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 Лицея, управления текущей и перспективной его деятельностью.

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

- рабочие совещания,
- круглые столы,
- заседания научно-методических лабораторий,

- сайт Лицея,
- локальная сеть Лицея,
- сайты учителей, информационные стенды.

5.3. Администрация Лицея 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 Лицее 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 сотрудников в аспирантуре; приветствуется самообразование.

6.2. В Лицее ежегодно осуществляется анализ запросов педагогов на повышение квалификации, результаты его учитываются при планировании работы Лицея.

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

6.4. Педагоги Лицея стимулируются к активному включению в работу районных и городских методических объединений, и организаций.

6.5. Обучение заместителей директоров по НМР, УВР – основной приоритет при формировании планов и бюджета обучения Лицея. Обучение заместителей 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 Лицея, исходя из имеющихся у нее возможностей, осуществляет поощрение и стимулирование творческих профессиональных инициатив работников, направленных на совершенствование деятельности Лицея. При этом формы морального и материального поощрения используются как равно правомочные. Критерии оценки работы педагогов разрабатываются администрацией Лицея, исходя из требований, имеющихся в нормативных документах, с учетом опыта работы Лицея и ее приоритетов, и доводятся до сведения сотрудников.

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

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

8. Принципы кадровой политики в области корпоративной культуры

8.1. Корпоративная культура Лицея 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 свой Лицей, 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 Лицея на всех уровнях организуется руководителями на базе принципов командной работы.

9. Оценка эффективности кадровой политики Лицея

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

- прохождение педагогами аттестации на квалификационные категории;
 - участие сотрудников в районном, городском, региональном турах конкурса педагогических достижений;
 - динамика поощрений персонала;
 - включение педагогов в систему повышения квалификации;
 - участие педагогов в семинарах и конференциях в лицее и вне его;
 - публикации статей педагогов в специализированных изданиях и в интернет;
- оценка общей удовлетворенности персонала работой в Лицее.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора МОУ «Тверской лицей» и действует до его отмены в установленном порядке.