

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 11 города Невинномыска  
имени кавалера ордена Мужества Э.В. Скрипника  
(МБОУ СОШ № 11)

Рассмотрено на  
заседании  
управляющего совета  
Протокол № 2  
от 31.10.2020  
Принято на заседании  
педагогического совета  
Протокол № 2  
от 02.11.2020



Утверждено:  
Приказ МБОУ СОШ № 11  
№ 469-од от 03.11.2020г  
Директор МБОУ СОШ № 11  
Г.И. Рябова

**Положение о кадровой политике  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 11 города Невинномыска  
имени кавалера ордена Мужества Э.В. Скрипника**

**I. Общие положения**

- 1.1. Настоящая кадровая политика муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №11 города Невинномыска имени кавалера ордена Мужества Э.В. Скрипника (далее МБОУСОШ №11) 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 МБОУ СОШ № 11.

**II. 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 МБОУ СОШ №11.

2.2. Задачами кадровой политики являются:

- 2.2.1. формирование и поддержание деловой корпоративной культуры МБОУ СОШ № 11;
- 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 МБОУ СОШ № 11;
- 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.

### **III. Принципы осуществления кадровой политики**

Принципами осуществления кадровой политики в МБОУ СОШ № 11 являются:

- 3.1. принцип необходимости достижения целей не только МБОУ СОШ № 11, 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.

### **IV. Методы осуществления кадровой политики**

Для реализации кадровой политики используются следующие методы:

- 4.1. метод правового мониторинга кадровой ситуации в МБОУ СОШ № 11;
- 4.2. метод правового мониторинга законодательства о труде, об образовании и о сопутствующих нормативных правовых актов;

4.3. метод функциональной оценки (оценки выполнения функциональной нагрузки работниками МБОУ СОШ № 11);

4.4. метод оценки эффективности профессиональной деятельности работников МБОУ СОШ № 11.

#### **V. Формы осуществления кадровой политики**

Кадровая политика осуществляется в следующих формах:

5.1. оценка кадровой ситуации в МБОУ СОШ № 11;

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 МБОУ СОШ № 11;

5.5. плановое проведение оценки эффективности и результативности деятельности работников МБОУ СОШ № 11, аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

5.6. распределение стимулирующих выплат по результатам оценки эффективности и результативности деятельности работников.

#### **VI. 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 МБОУ СОШ № 11 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 МБОУ СОШ № 11.