



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ГОРОДА МОСКВЫ «СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ)  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ № 31»

111395, Москва, ул. Молдагуловой, д.6А  
Телефон: 8 (499) 374-11-31

E-mail: [sk31@edu.mos.ru](mailto:sk31@edu.mos.ru)  
URL: <http://schiv31.mskobr.ru>

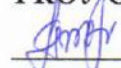
УТВЕРЖДЕНО:

Директор  
ГКОУ СКОШИ № 31  
 Е.Ю. Середкина  
Приказ № 05  
От «05» \* 09 2016г

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ШЮ  
ГКОУ СКОШИ № 31  
 Е.Н. Алмаева  
Протокол № 1  
От «05» \* 09 2016г.

ПРИНЯТО:

Председатель УС  
ГКОУ СКОШИ № 31  
 А.И. Позняк  
Протокол № 1  
От «05» \* 09 2016г.

**КОНЦЕПЦИЯ**  
**кадровой политики ГКОУ СКОШИ № 31**

**1. Общие положения**

**1.1. Основы кадровой политики**

Кадровая политика Государственного казенного общеобразовательного учреждения города Москвы "Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 31" основана на стратегии развития школы и ее традициях.

**1.2. Стратегические цели работы с персоналом**

1.2.1. Добиться полного количественного и качественного соответствия персонала стратегическим целям ГКОУ СКОШИ № 31 и поддерживать это соответствие.

1.2.2. Обеспечить высокий уровень мотивации персонала на выполнение задач ГКОУ СКОШИ № 31.

1.2.3. Обеспечить достаточный уровень удовлетворенности персонала работой.

1.2.4. Обеспечить всех участников трудовой деятельности квалифицированными специалистами.

1.2.5. Достигнуть максимального эффекта использования интеллектуально-кадрового потенциала трудовых ресурсов, их сохранение и приумножение.

### **1.3. Отношение к персоналу**

Сотрудники - это, прежде всего, стратегический ресурс, на котором основаны все успехи и надежды ГКОУ СКОШИ № 31, и, одновременно, люди с их целями, потребностями и проблемами.

### **1.4. ГКОУ СКОШИ № 31 как работодатель**

ГКОУ СКОШИ ведет себя на рынке труда и по отношению к своим сотрудникам как цивилизованный, законопослушный, но требовательный по отношению к сотрудникам работодатель.

### **1.5. Отношение к молодым специалистам**

ГКОУ СКОШИ № 31 поддерживает деятельность молодых специалистов, способствует закреплению молодежи в образовательном учреждении (далее – ОУ), ее развитию.

## **2. Политика в области управления персоналом**

2.1. ГКОУ СКОШИ не допускает дискриминации при приеме на работу по любым мотивам, строго соблюдая требования действующего законодательства РФ.

2.2. При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и интересы ГКОУ СКОШИ. В том числе рассматривается возможность замены сотрудника на прежней должности и соответствие квалификации сотрудника требованиям новой должности.

2.3. Не допускается как принудительное удержание сотрудника на прежней должности, так и его недостаточно подготовленное передвижение на новую должность.

2.4. ГКОУ СКОШИ не заинтересовано в уходе успешных сотрудников, однако ОУ не удерживает сотрудников, не заинтересованных в работе или вынужденных уволиться по личным мотивам.

2.5. ГКОУ СКОШИ благожелательно относится к возвращению ранее уволившихся сотрудников при условии, что их уход не нанес вреда.

2.6. При уменьшении объема или изменении направлений деятельности ГКОУ СКОШИ проводит сокращение численности персонала в соответствии с ТК РФ. При этом сотрудникам, намеченным к увольнению по сокращению штатов, предлагаются вакансии (в случае их наличия), а также предоставляются все предусмотренные законодательством льготы и компенсации.

2.7. Для принятия объективных решений, связанных с набором, продвижением, мотивацией сотрудников в ГКОУ СКОШИ используются современные методы оценки персонала.

## **3. Оценка кандидатов при отборе в штат**

3.1. Оценка профессионального уровня и качества выполнения функциональных обязанностей сотрудников проводится в соответствии с разработанной и утвержденной процедурой периодических аттестаций.

3.2. Реализация принципа профессионализма и личностных компетенций осуществляется через процедуру отбора и приема. Оценка личных и деловых

качеств кандидата проводится непосредственным руководителем, при необходимости - специалистами школы-интерната.

3.3. При приеме работников соблюдаются требования ТК РФ.

3.4. Все сотрудники, вновь принимаемые в ГКОУ СКОШИ, проходят процедуру введения в должность.

3.5. Профессиональная адаптация вновь принимаемых работников осуществляется на местах в соответствии с индивидуальными планами с применением наставничества.

3.6. Иные принципы подбора сотрудников, такие как общность по предыдущим местам работы с кем-либо из сотрудников, родственные связи, приятельские отношения, личная преданность, другое, как правило, не допускаются.

#### **4. Политика в области обучения персонала**

4.1. Высокий уровень профессиональных компетенций сотрудников ГКОУ СКОШИ № 31 должен поддерживаться и развиваться в системе постоянного обучения и повышения квалификации. Основной упор в данном процессе делается на внутриучрежденческое обучение, которое может выступать в разнообразных формах: обучение на рабочем месте, наставничество, семинары и тренинги.

4.2. Для определения потребности в обучении сотрудников регулярно проводятся процедуры оценки и аттестации персонала, а именно:

- аттестация проводится для всех педагогических сотрудников согласно периодичности, установленной в Положении об аттестации педагогических работников, утвержденного Министерством образования и науки РФ.

4.3. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

4.4. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми ГКОУ СКОШИ. Педагогические работники обязаны проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством.

4.5. Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

4.6. Обучение планируется и проводится с целью подготовки сотрудников к решению стоящих перед образовательным учреждением задач и повышения профессионального уровня сотрудников.

4.7. ГКОУ СКОШИ проводит обучение сотрудников по охране труда, технике безопасности и другим аналогичным направлениям, предписываемым действующим законодательством.

## **5. Политика в области мотивации персонала**

5.1. Задача функционирования системы мотивации и стимулирования персонала состоит в обеспечении прямой и стабильной заинтересованности каждого сотрудника Школы-интерната в достижении планируемой результативности личной трудовой деятельности и коллективных результатов труда, а по возможности и в улучшении результатов по сравнению с планируемыми.

5.2. Базовым компонентом системы мотивации и стимулирования сотрудников компании является механизм материального вознаграждения, обеспечивающий взаимосвязь оплаты и результатов труда. Основным принцип материального вознаграждения - равная оплата за равный труд, что означает одинаковый уровень заработных плат у сотрудников, занимающих одинаковые по сложности и значимости должности (рабочие места) и показывающих равные уровни результативности деятельности.

5.3. Материальное вознаграждение сотрудников состоит из постоянной гарантированной части заработной платы (базовой части) и переменной части, которая является функцией результативности деятельности сотрудника (стимулирующей части).

5.4. Размер базовой части зависит от категории должности и квалификационной категории, который устанавливается по результатам оценки работы сотрудника и результатам аттестации.

5.5. Переменная часть денежного вознаграждения выплачивается в виде доплат за эффективность и качество профессиональной деятельности, которые назначаются по результатам заседания экспертной комиссии.

## **6. Меры социальной поддержки**

6.1. Педагогическим работникам в МБДОУ предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

6.2. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

6.3. ГКОУ СКОШИ № 31 строго соблюдает Трудовой Кодекс РФ, другие государственные нормативные акты, относящиеся к трудовым отношениям, а также Коллективный договор.

6.4. ГКОУ СКОШИ стремится обеспечить современный уровень оснащенности и состояния рабочих мест сотрудников.

## **7. Создание и поддержание организационного порядка в ГКОУ СКОШИ №31.**

7.1. Важнейшим условием достижения стратегических целей школы-интерната является безусловное выполнение всеми сотрудниками своих должностных обязанностей, неукоснительное соблюдение трудовой и производственной дисциплины, требовательность руководителей к подчиненным, безусловное выполнение подчиненными распоряжений, указаний, рабочих заданий.

7.2. Основой исполнительности является организационный порядок, когда сотрудники знают и выполняют свои должностные обязанности, зафиксированные в должностных инструкциях, руководители несут ответственность за принятые решения в рамках своей зоны ответственности, осуществляется планирование, отчетность и контроль за исполнением принятых решений в соответствии с принятыми и утвержденными правилами, методиками и инструкциями.

7.3. Правила производственного поведения регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, этические нормы делового поведения – Кодексом профессиональной этики, должностные обязанности, права и ответственность закреплены в должностных инструкциях, положениях и других локальных актах.

## **8. Формирование и укрепление корпоративной культуры**

8.1. Корпоративная культура ГКОУ СКОШИ базируется на славных традициях. К ценностям, лежащим в основе корпоративной культуры, можно отнести: стремление к успеху, быстрое профессиональное развитие; творческую атмосферу, высокую трудовую активность; исполнительскую дисциплину; уважение к коллегам по работе, соблюдение этики взаимоотношений; гордость за свою организацию, преданность ее целям, уважение традиций; уважение к ветеранам, положительный настрой по отношению к молодежи, поддержка семейных ценностей сотрудников.

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

8.3. Укрепление корпоративной культуры должно проводиться через общие мероприятия, направленные на воспитание у сотрудников организации чувства общности, принадлежности к компании, лояльности и надежности в работе. Создание положительного имиджа как внутри организации, так и вовне будет способствовать воспитанию и пропаганде корпоративности и положительной социально-психологической атмосферы в трудовом коллективе.

8.4. Принципы корпоративного поведения и требования к корпоративной культуре отражены в Кодексе профессиональной этики.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Проверка и пересмотр настоящей концепции кадровой политики ГКОУ СКОШИ №31 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 ОУ 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 ОУ.