



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

111395, Москва, ул. Молдагуловой, д. 6А Телефон: (499) 374-11-31, (499) 374-13-01
Email: sk31@edu.mos.ru Факс: (499) 374-11-31



Согласовано:
Председатель УС
ГКОУ СКОШИ № 31
А.П. Позняк
« 1 » 2018г.



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, 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 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.

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 ГКОУ СКОШИ 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 во вне 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.

9.2. Настоящая политика должна быть досрочно пересмотрена в следующих случаях:

- при изменении действующего законодательства;
- по предложению представительных органов работников.

9.3. 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.

9.4. Ответственность за своевременное внесение изменений и дополнений, а также пересмотр настоящего локального нормативного акта возлагается на руководителя ГКОУ СКОШИ № 31.