

1.Общие положения

1. Основы кадровой политики

Кадровая политика МБДОУ «Мозаика» с. Тополево (далее - ДОУ) основана на стратегии развития ДОУ.

1. Стратегические цели работы с персоналом.
2. Добиться полного количественного и качественного соответствия персонала стратегическим целям ДОУ и поддерживать это соответствие.

1.2.2. Обеспечить высокий уровень мотивации персонала на выполнение задач ДОУ.

1. Обеспечить достаточный уровень удовлетворенности персонала работой.
2. Поддерживать и развивать преданность сотрудников ДОУ.
3. Удерживать расходы на персонал в рамках, определяемым бюджетным и внебюджетным фондами.
4. Отношение к персоналу.

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

1. ДОУ как работодатель.

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

1. Отношение к молодым специалистам.

ДОУ поддерживает деятельность молодых специалистов, способствует закреплению молодежи в образовательном учреждении, ее развитию.

1. Отношение к сотрудникам старшего возраста.

Ветераны ДОУ рассматриваются как хранители накопленного опыта. Их привлекают к наставничеству и обучению молодежи.

1. Политика в области управления персоналом
   1. ДОУ не допускает дискриминации при приёме на работу по любым мотивам, строго соблюдая требования действующего законодательства РФ.
   2. Основным источником пополнения персонала в части молодых специалистов являются ВУЗЫ и педагогические колледжи. Для привлечения высококвалифицированных специалистов, а в отдельных случаях и заместителей руководителя ДОУ выходит на рынок труда.
2. При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и интересы ДОУ. В том числе рассматривается возможность замены сотрудника на прежней должности и соответствие квалификации сотрудника требованиям новой должности.
3. Не допускается как принудительное удержание сотрудника на прежней должности, так и его недостаточно подготовленное передвижение на новую должность.
4. ДОУ не заинтересовано в уходе успешных сотрудников, однако ДОУ не удерживает сотрудников, не заинтересованных в работе или вынужденных уволиться по личным мотивам.
5. ДОУ благожелательно относится к возвращению ранее уволившихся сотрудников при условии, что их уход не нанес вреда.
6. При уменьшении объема или изменении направлений деятельности ДОУ 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.
7. Для принятия объективных решений, связанных с набором, продвижением, мотивацией сотрудников в ДОУ используются современные методы оценки персонала.
8. Оценка кандидатов при отборе в штат
   1. Оценка профессионального уровня и качества выполнения функциональных обязанностей сотрудников проводится в соответствии с разработанной и утвержденной процедурой периодических аттестаций.
   2. Реализация принципа профессионализма и личностных компетенций осуществляется через процедуру отбора и приема. Оценка личных и деловых качеств кандидата проводится непосредственным руководителем.
   3. Подбор сотрудников осуществляется как из внешних, так и из внутренних источников.
   4. При приеме работников соблюдаются требования ТК РФ.
   5. Все сотрудники, вновь принимаемые в ДОУ, проходят процедуру введения в должность.
   6. Профессиональная адаптация вновь принимаемых работников осуществляется на местах в соответствии с индивидуальными планами с применением наставничества.
   7. Иные принципы подбора сотрудников, такие как общность по предыдущим местам работы с кем-либо из сотрудников, приятельские отношения, личная преданность, другое, как правило, не допускаются.

3.8. При отборе сотрудников в кадровый резерв и при назначении на должности административных руководителей всех уровней оцениваются следующие характеристики:

* активность, самостоятельность, инициативность, исполнительность;
* наличие позитивного опыта работы с людьми в духе принципов командного стиля работы;
* управленческая квалификация (навыки планирования, организации, мотивации, контроля, коммуникации, принятия решений);
* достаточность квалификации в специальной области;
* знания и навыки в области экономики, маркетинга, права.

1. Политика в области обучения персонала
   1. Высокий уровень профессиональных компетенций сотрудников ДОУ должен поддерживаться и развиваться в системе постоянного обучения и повышения квалификации. Основной упор в данном процессе делается на внутри учрежденческое обучение, которое может выступать в разнообразных формах: обучение на рабочем месте, наставничество, семинары и тренинги. Стремление сотрудников к повышению квалификации будет поддерживаться и стимулироваться руководством как морально, так и материально.
   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
* оценка результатов работы подразделений проводится ежемесячно, в рамках учета и контроля результативности выполнения текущих задач.
  1. 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.
  2. 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 аттестационной комиссией ДОУ. Педагогические работники обязаны проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством.
  3. Обучение сотрудников планируется и проводится с целью подготовки их к решению задач стоящих перед дошкольной организацией и повышения профессионального уровня сотрудников.
  4. ДОУ проводит обучение сотрудников по охране труда, комплексной безопасности и другим аналогичным направлениям, предписываемым действующим законодательством.

1. Политика в области мотивации персонала
   1. Задача функционирования системы мотивации и стимулирования персонала состоит в обеспечении прямой и стабильной заинтересованности каждого сотрудника ДОУ в достижении планируемой результативности личной трудовой деятельности и коллективных результатов труда, а по возможности и в улучшении результатов по сравнению с планируемыми.
   2. Базовым компонентом системы мотивации и стимулирования сотрудников ДОУ является механизм материального вознаграждения, обеспечивающий взаимосвязь оплаты и результатов труда. Основной 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.
   3. Материальное вознаграждение сотрудников состоит из постоянной гарантированной части заработной платы (базовой части) и переменной части, которая является функцией результативности деятельности сотрудника и в целом всего ДОУ (стимулирующей части).
   4. Размер базовой части зависит от категории должности и квалификационной категории, который устанавливается по результатам оценки работы сотрудника и результатам аттестации.
   5. Переменная часть денежного вознаграждения выплачивается в виде стимулирующих выплат за эффективность и качество профессиональной деятельности, которые назначаются по результатам заседания комиссии по распределению компенсационных и стимулирующих выплат.
   6. Порядок и механизмы оплаты труда сотрудников ДОУ регламентируются внутренними нормативными документами - Положением об оплате труда ДОУ, Положением о компенсационных и стимулирующих выплатах ДОУ.
2. Меры социальной поддержки
   1. Педагогическим работникам в ДОУ 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.
   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 пять лет;

-право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется законодательством;

-право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном законодательством;

* право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
* иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные законодательством.
  1. ДОУ строго соблюдает Трудовой Кодекс РФ, другие государственные нормативные акты, относящиеся к трудовым отношениям, а также Коллективный договор.
  2. ДОУ стремиться обеспечить современный уровень оснащенности и состояния рабочих мест сотрудников.
  3. ДОУ соблюдает законодательство, касающееся льгот и компенсаций для работников, занятых на рабочих местах с вредными условиями труда.
  4. ДОУ проводит необходимые мероприятия по обеспечению сотрудников государственными пенсиями, в том числе, перечислят взносы и предоставляет индивидуальные сведения на сотрудников в Пенсионный Фонд РФ.

1. Содержание и поддержание организационного порядка в ДОУ
   1. Важнейшим условием достижения стратегических целей ДОУ является безусловное выполнение всеми сотрудниками своих должностных обязанностей, неукоснительное соблюдение трудовой дисциплины, требовательность руководителей к подчиненным, безусловное выполнение подчиненными распоряжений, указаний, 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, отчётность и контроль за исполнением принятых решений в соответствии с принятыми и утверждёнными правилами, методиками и инструкциями.

1. Правила поведения в ДОУ регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, этические нормы делового поведения- Положением о нормах профессиональной этики педагогических работников, должностные обязанности, права и ответственность закреплены в должностных инструкциях, положениях и других локальных актах.
2. Формирование и укрепление корпоративной культуры
   1. Корпоративная культура ДОУ базируется на славных традициях. К ценностям, лежащим в основе корпоративной культуры, можно отнести: стремление к успеху, быстрое профессиональное развитие; творческую атмосферу, высокую трудовую активность; исполнительную дисциплину; уважение к коллегам по работе, соблюдение этики взаимоотношений; гордость за свою организацию, преданность её целям, уважение традиций; уважение ветеранам, положительный настрой по отношению к молодёжи, поддержка семейных ценностей сотрудников.
   2. Управление деятельностью и взаимодействие между сотрудниками ДОУ на всех уровнях организуется руководителями на базе принципов командной работы.

8.3.Укрепление корпоративной культуры должно проводиться через общие мероприятия, направленные на воспитание у сотрудников чувства общности, принадлежности к ДОУ, лояльности и надёжности 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.

Принципы корпоративного поведения и требования к корпоративной культуре отражены в

Кодексе профессиональной этики педагогических работников МБДОУ «Мозаика» с. Тополево.