**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**средняя общеобразовательная школа № 593**

**с углубленным изучением английского языка**

**Невского района Санкт-Петербурга**

**Концепция кадровой политики**

Данная концепция разработана рабочей группой учителей и работников школы, принята на заседании Педагогического совета ОУ (протокол №1 от 30.08.2011г.), рассмотрена и согласована на заседании профсоюзного комитета школы (протокол № 1 от 30.08.2011г.).

Данная Концепция является стратегической политикой ОУ и срок её действия 5 лет.

Кадровая политика ГБОУ школы №593 с углубленным изучением английского языка Невского района Санкт-Петербурга основана на стратегии развития школы и ее традициях.

Кадровая политика рассматривается как комплекс внутреннего маркетинга, в который входят факторы, обеспечивающие возможность осуществления образовательной услуги; степень мотивации сотрудников, готовность качественно выполнить свои профессиональные обязанности и нести персональную ответственность за свою работу; организация внутришкольных информационных потоков, работа структурных подразделений.

**Цель кадровой политики**

1.Обеспечение всех участков трудовой деятельности квалифицированными специалистами.

2.Достижение максимального эффекта использования интеллектуально-кадрового потенциала трудовых ресурсов и его сохранение.

**Реализация целей обеспечивается решением задач**

1.Развивать организационную основу для осуществления современной кадровой политики.

2.Обеспечивать условия для профессионального роста, саморазвития и самосовершенствования педагогов школы.

3.Формировать кадровый резерв на административные должности.

4.Прогнозировать будущие потребности школы в кадрах на основе оценки предполагаемых изменений в организации образовательного процесса, движения кадров.

5.Способствовать повышению статуса педагогов через включение их в продуктивную профессиональную деятельность, обобщение и представление их опыта на уровне районных, городских, региональных, международных конференций и конкурсов.

**Принципы кадровой политики**

- демократичность;

- гуманизм, нравственность;

- сочетание преемственности и систематического обновления кадров;

- подбор кадров по профессиональным, деловым и моральным качествам;

- социальная и экономическая защищенность персонала.

Основными субъектами кадровой политики являются педагогический коллектив, группы и структурные подразделения, отдельные педагоги, административный состав.

Разнообразие структурных подразделений и социальных ролей, предлагаемых педагогам, способствуют созданию ряда условий:

-атмосферы доверия между членами коллектива и прямого общения между членами команды школы любого уровня;

-понимания каждым педагогом общей цели и значения своего вклада в её достижение;

-участия каждого члена команды, группы в принятии того или иного решения;

-регулярной обратной связи, которая помогла укрепить деятельность всего коллектива.

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

Молодым сотрудникам, принимаемым на работу во время обучения или после завершения образования, школа обеспечивает благоприятные условия для вхождения в коллектив и предоставляет широкие возможности для профессионального и личностного развития, а также для продвижения по службе.

Школа поддерживает деятельность молодых специалистов, способствует закреплению молодежи в школе, ее развитию и дальнейшему обучению.

Педагоги-ветераны рассматриваются как хранители накопленного опыта. Их привлекают к наставничеству и обучению молодежи.

**Политика в области управления персонала**

Численность персонала определяется, исходя из планируемых объемов работы школы в соответствии с Государственным заданием, обеспеченных финансированием в формате субсидий.

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

Основным источником пополнения персонала в части молодых специалистов являются вузы, в первую очередь РГПУ имени А.И. Герцена, педагогические колледжи и др.

В школе из числа перспективных сотрудников создается кадровый резерв на должности заместителей руководителя. Состав кадрового резерва ежегодно рассматривается руководством школы и обновляется.

Замещение должностей заместителей руководителя школы осуществляется из собственного кадрового резерва.

При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитыва­ются как интересы сотрудника, так и интересы школы. 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.

Школа не заинтересована в уходе успешных сотрудников, однако не удерживает сотрудников, не заинтересованных в работе или вынужденных уволиться по личным мотивам.

При уменьшении объема контингента Школа 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.

**Политика в области оценки персонала**

Для принятия объективных решений, связанных с набором, продвиже­нием, мотивацией сотрудников в школе используются современные методы оценки персонала.   
При отборе руководителей структурных подразделений, заместителей руководителя школы оцениваются их качества:

-квалификация и опыт работы по профилю вакансии, а также опыт руководящей работы;

-согласие с принципами командного стиля работы;

- инициативность, самостоятельность.

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.

Аттестация педагогических работников и администрации осуществляется в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников РФ.   
  
**Политика в области обучения персонала**

Обучение кадрового состава проводится с использованием возможностей курсов повышения квалификации АППОСПБ, ИМЦ Невского района и других учебных заведений. Администрация школы планирует посещение различных курсов повышения квалификации на основании проведенных уроков, внеклассных мероприятий учителем. Работники школы направляются на курсы повышения квалификации в соответствии с т требованиями Закона РФ.

Обучение руководителя ОУ проводится в соответствии с Законом РФ и по направлению Отдела образования района.

Обучение заместителей директора по УВР проводится по направлению руководителя ОУ и 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.

Обучение резерва на замещение должностей заместителей руководи­теля проводится в целях формирования у них соответствующих знаний и навыков по плану ИМЦ района.

Школа проводит обучение сотрудников по охране труда и другим направлениям, предписываемым действующим законодательством.

Школа считает необходимым поддерживать профессиональную квалифи­кацию специалистов путем организации, по возможности, обучения каждого из них (как правило, не реже 1 раза в 5 лет).

**Политика в области мотивации персонала**

Школа обеспечивает своим сотрудникам постоянную часть оплаты труда в соответствии с тарификацией на учебный год, уровнем квалификации работника и в соответствии с должностью, им занимаемой.

Стимулирующие выплаты за результаты работы определяется с учетом следующих по­казателей:

- обеспечение высокого качества обучения;

- высокий уровень показателей результативности и эффективности работы;

- высокий уровень исполнительской дисциплины

в соответствии с Локальными актами школы, регулирующими выплату ФСН.

Школа предоставляет сотрудникам предусмотренные законодатель­ством льготы и компенсации:

- оплату больничных листов и отпусков;

- учебные отпуска для сотрудников, получающих высшее или среднее профессиональное образование;

В школе действует развитая система морального поощрения, включа­ющая присвоение званий «Почетный работник общего образования», вручение Почетных грамот, представление к отраслевым и государственным наградам.

**Политика в области корпоративной культуры**

Корпоративная культура школы базируется на традициях, сформировавшихся за ее историю. 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 и взаимопомощь;

-гордость за свою школу, уважение традиций;

-уважение к ветеранам, положительный настрой по отношению к молодежи,

-поддержка семейных ценностей сотрудников.

**Стиль управления и взаимодействия**

Управление деятельностью и взаимодействие между сотрудни­ками школы на всех уровнях организуется руководителями на базе принципов командной работы.

**Внутренние коммуникации**

*Нисходящие коммуникации:*

организуя нисходящие коммуникации, руководство школы пресле­дует следующие цели:

- поставить конкретные задачи по выполнению работы;

- обеспечить информацию о принятых в школе процедурах и практике;

- обеспечить информацией, касающейся смысла исполняемой работы;

- проинформировать подчиненных о качестве работы.

*Восходящие коммуникации:*

руководство школы заинтересовано в учете мнений и настроений сотрудников при решении вопросов управления ОУ.

**Политика в области учета персонала и трудовых отношений**

Школа соблюдает Трудовой Кодекс РФ, другие государственные нормативные акты, относящиеся к трудовым отношениям, а также Коллективный договор.

Школа стремится обеспечить современный уровень оснащенности и состояния рабочих мест сотрудников.

Школа соблюдает законодательство, касающееся льгот и компенсаций для работников, занятых на рабочих местах с вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест.

Школа проводит необходимые мероприятия по обеспечению сотрудников государственными пенсиями, в том числе, перечисляет взносы и предоставляет индивидуальные сведения на сотрудников в Пенсион­ный Фонд РФ.