

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение прогимназия №698
Московского района Санкт-Петербурга «Пансион»
(ГБОУ прогимназия № 698 Московского района Санкт-Петербурга «Пансион»)

ПРИНЯТО

Решением Общего собрания
Образовательного учреждения
Протокол № 3 от 14.04.2026

УТВЕРЖДАЮ

Директор
И.А.Герболинская

Приказ № 43 от 15.04.2026

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ**

1. Общие положения

1.1. Положение (далее – Положение) о кадровой политике Государственного бюджетного образовательного учреждения прогимназия № 698 Московского района Санкт-Петербурга «Пансион» (далее – ОУ) определяет стратегию и основные принципы кадровой политики ОУ, правила формирования кадрового резерва, подбора, обучения и развития персонала.

1.2. Кадровая политика ОУ формируется на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об образовании» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Государственной программы Российской Федерации «Стратегические приоритеты в сфере реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 года (в редакции Постановления Правительства РФ от 07.10.2021 № 1701), настоящего Положения и иных локальных нормативных ОУ.

Кадровая политика ОУ – целостная долгосрочная стратегия управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей ОУ в трудовых ресурсах необходимого качества и количества. Управление персоналом осуществляется по процессу и результатам, как гибкая и вариативная система подбора и развития педагогических кадров.

1.3. Основные ориентиры кадровой политики ОУ направлены на постоянное совершенствование организации образовательного и воспитательного процессов, систематическое повышение квалификации педагогических кадров, использование современных технологий, осуществление обмена опытом работы и его распространение среди коллег.

1.4. Развитие и повышение квалификации педагогических работников рассматривается как основной ресурс повышения качества образования, появления творческих инициатив, активного включения в исследовательские, экспериментальные, инновационные проекты, профессиональные конкурсы.

Качество работы педагогических работников, уровень их квалификации способствуют раскрытию и развитию потенциала обучающихся, эффективному взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся, технологически обеспеченной организации образовательно-воспитательного процесса, использованию возможностей городской среды, ее культурного и социального потенциала.

2. Основные задачи кадровой политики

2.1. Основными задачами кадровой политики ОУ являются:

- ✓ Оптимизация и стабилизация кадрового состава ОУ;
- ✓ Создание эффективной системы мотивации труда педагогических работников и иных работников ОУ;
- ✓ Создание и поддержание трудовой дисциплины, повышение результативности труда работников, удовлетворенность работников своей профессиональной деятельностью;
- ✓ Повышение исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей;
- ✓ Оптимизация и развитие системы обучения и повышения квалификации педагогических и других работников ОУ;
- ✓ Формирование деловой корпоративной культуры ОУ.

3. Стратегические цели работы с персоналом

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

3.2. В рамках реализации кадровой политики ОУ планирует:

- ✓ Добиться полного количественного и качественного соответствия персонала стратегическим целям ОУ и поддерживать это соответствие;
- ✓ Обеспечивать преемственность традиций ОУ при наборе и подготовке специалистов;
- ✓ Обеспечивать высокий уровень мотивации персонала на выполнение задач ОУ;
- ✓ Обеспечивать достаточно высокий уровень удовлетворенности персонала работой;
- ✓ Поддерживать и развивать преданность сотрудников ОУ.

4. Принципы кадровой политики в области приема на работу и расстановки кадров

4.1. Основными принципами кадровой политики ОУ в области приема на работу и расстановки педагогических кадров являются:

- ✓ Привлечение на работу специалистов, имеющих высшее профессиональное образование;
- ✓ Ориентация на прием педагогов, имеющих преимущественно высшую или первую квалификационные категории;
- ✓ Привлечение молодых специалистов;
- ✓ Преимущественный прием сотрудников на работу на постоянной основе;
- ✓ Сохранение высокой доли сотрудников, работающих в ОУ на постоянной основе.

4.2. Численность персонала определяется, исходя из планируемых объемов работы ОУ, обеспеченных внешним или собственным финансированием.

4.3. Работа с молодыми специалистами, как правило, осуществляется в соответствии с планами, разрабатываемыми на учебный год. Ответственность за реализацию плана несут руководители структурных подразделений ОУ. Для курирования молодых специалистов назначаются наставники. Методические объединения ОУ организуют работу наставников с молодыми специалистами и малоопытными учителями и воспитателями.

4.4. Подбор педагогических работников для работы в ОУ производится обычно директором ОУ совместно с руководителями структурных подразделений. Прием на работу педагогических и иных работников осуществляется директором ОУ в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.5. Директор ОУ должен сохранять беспристрастность при приеме на работу нового сотрудника или повышении своего сотрудника в должности. Он не может назначить своим

заместителем члена своей семьи или своего родственника, а также предоставить им какие-либо иные привилегии.

4.6. Педагог не может оказывать давление на администрацию с тем, чтобы в ОУ был принят член его семьи, родственник или близкий друг, или чтобы вышеупомянутые лица были повышены в должности. Он не должен принимать участия в рассмотрении этого вопроса на Совете Образовательного учреждения и принятии решения.

4.7. Директор ОУ не имеет права брать вознаграждение в какой бы то ни было форме за прием на работу, повышение квалификационной категории, назначение на более высокую должность и т.п.

4.8. В ОУ из числа перспективных сотрудников создается кадровый резерв на должности заместителей директора. Кадровый резерв подразделяется на реальный (старше 30 лет) и перспективный (до 30 лет). Состав кадрового резерва ежегодно рассматривается руководством ОУ и обновляется.

Замещение должностей заместителя директора ОУ не менее чем на 70%, осуществляется из собственного кадрового резерва.

4.9. При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и интересы ОУ. В том числе рассматривается возможность замены сотрудника на прежней должности и соответствие квалификации сотрудника требованиям новой должности. Не допускается как принудительное удерживание сотрудника на прежней должности, так и его недостаточно подготовленное передвижение на новую должность.

4.10. Прием на работу состоит из следующих этапов:

- определение потребности и объявление вакансии;
- первичный отбор кандидатов на основе резюме;
- собеседование с кандидатами;
- заключение трудового договора.

Определение потребности в работниках происходит на основании мотивированных запросов руководителей структурных подразделений.

Объявление о наличии вакансий ОУ размещает на Портале «Работа в России» и других сайтах, занимающихся подбором кадров.

Кандидаты приглашаются на собеседование с руководителем структурного подразделения, объявившего вакансию. На основании решения руководителя структурного подразделения с кандидатом заключается трудовой договор.

5. Принципы кадровой политики в области информационной поддержки персонала

5.1. Информационная поддержка персонала необходима для организации качественной и эффективной работы ОУ, управления текущей и перспективной его деятельностью.

5.2. Информационная поддержка (оперативная, аналитическая и перспективная) осуществляется в следующих формах:

- ✓ рабочие совещания
- ✓ круглые столы,
- ✓ заседания Методических объединений
- ✓ сайт ОУ
- ✓ локальная сеть ОУ
- ✓ сайты педагогических работников,
- ✓ информационные стенды.

5.3. Администрация ОУ оказывает педагогам помощь в подготовке и прохождении аттестации на квалификационные категории через систему информирования и консультирования о содержании аттестационных материалов в форме портфолио.

6. Принципы кадровой политики в области обучения персонала и повышения квалификации сотрудников

6.1. Сотрудникам ОУ:

- ✓ оказывается постоянная и системная поддержка в повышении квалификации без отрыва и с отрывом от образовательного процесса;
- ✓ организация корпоративного обучения;
- ✓ предоставляются возможности использования времени каникул для прохождения курсового обучения;
- ✓ создаются условия, оказывающие поддержку обучения сотрудников в аспирантуре;
- ✓ приветствуется самообразование.

6.2. Ежегодно осуществляется анализ запросов педагогов на повышение квалификации, результаты его учитываются при планировании работы ОУ.

6.3. Организуется внутришкольное обучение педагогов через мастер-классы, семинары, консультации, круглые столы, обсуждение материалов опытно-экспериментальной работы, силами администрации и педагогов, а также приглашенными специалистами.

6.4. Педагоги ОУ стимулируются к активному включению в работу районных и городских методических объединений и организаций.

6.5. Обучение руководителей – основной приоритет при формировании планов и бюджета обучения ОУ. Каждый руководитель проходит обучение не реже 1 раза в 3 года. Обучение руководителей нацелено на развитие у них:

- ✓ управленческих навыков (планирование, организация, мотивация, контроль, коммуникация, принятие решений);
- ✓ умение работать в условиях программного управления, жестких требований к срокам и качеству выполняемой работы;
- ✓ навыка командного стиля работы;
- ✓ повышения квалификации в профессиональной сфере.

7. Принципы кадровой политики в области стимулирования персонала и вовлечения сотрудников в различные конкурсные процедуры

7.1. Администрация ОУ, исходя из имеющихся у нее возможностей, осуществляет поощрение и стимулирование творческих профессиональных инициатив работников, направленных на совершенствование деятельности ОУ. При этом формы морального и материального поощрения используются как равно правомочные. Критерии оценки работы педагогов разрабатываются администрацией ОУ, исходя из требований, имеющихся в нормативных документах, с учетом опыта работы прогимназии и ее приоритетов, и доводятся до сведения сотрудников.

7.2. В ОУ созданы условия для представления опыта работы учителей и воспитателей педагогической общественности района, города, области и страны.

7.3. Администрация ОУ оказывает организационную и методическую поддержку педагогам, принимающим участие в профессиональных конкурсах.

8. Принципы кадровой политики в области корпоративной культуры

8.1. Корпоративная культура ОУ базируется на следующих принципах:

- ✓ стремление к успеху, быстрое профессиональное развитие;
- ✓ творческая атмосфера, высокая трудовая активность;
- ✓ исполнительская дисциплина;
- ✓ уважение к коллегам по работе, соблюдение этики взаимоотношений;

- ✓ гордость за свое ОУ, преданность его целям, уважение традиций;
- ✓ уважение к ветеранам, положительный настрой по отношению к молодежи;
- ✓ поддержка семейных ценностей сотрудников.

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

9. Оценка эффективности кадровой политики ОУ

9.1. Оценка эффективности кадровой политики ОУ осуществляется администрацией на основе мониторинга состояния дел по следующим направлениям:

- ✓ прохождения педагогами аттестации на квалификационные категории;
- ✓ участие сотрудников в районных, городских, всероссийских турах конкурсов педагогических достижений;
- ✓ динамика поощрений персонала;
- ✓ включение педагогов в систему повышения квалификации;
- ✓ участие педагогов в семинарах и конференциях в ОУ и вне его;
- ✓ публикации статей педагогов в специализированных изданиях и в интернете;
- ✓ включение педагогов в инновационную деятельность;
- ✓ оценка общей удовлетворенности персонала работой в ОУ.

10. Финансовая мотивация персонала

10.1. Основными принципами оплаты труда являются:

- условия оплаты труда должны мотивировать работников к эффективной деятельности;
- система оплаты труда должна быть прозрачной и понятной;
- оплата труда и стимулирование работников осуществляется с учетом квалификации работника, сложности, стажа работы, количества и качества выполняемой работы;
- принципы, условия и порядок оплаты труда и выплаты премий регулируются

Положением «О порядке установлении доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы, стимулирующих надбавок за качество труда учителя и воспитателя, премировании и материальном поощрении работников ГБОУ прогимназия № 698 Московского района Санкт-Петербурга «Пансион»

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора ОУ и действует до его отмены в установленном порядке.