

муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 2 «Алиса»», г. Козельск
Козельского района Калужской области (МКДОУ д/с №2 «Алиса»)

ПРИНЯТ

на педагогическом совете
МКДОУ д/с № 2 «Алиса»
(протокол № 1 от 29 августа 2020 г)



УТВЕРЖДАЮ
Заведующая МКДОУ д/с №2 «Алиса»
Л.Ю. Медведева
Приказ № 45-0 от 01 сентября 2020 г.

Положение о кадровом обеспечении МКДОУ д/с № 2 «Алиса»

г. Козельск, 2020

**муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 2 «Алиса»», г. Козельск
Козельского района Калужской области (МКДОУ д/с №2 «Алиса»)**

ПРИНЯТ

на педагогическом совете
МКДОУ д/с № 2 «Алиса»
(протокол № 1 от 29 августа 2020 г)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующая МКДОУ д/с №2 «Алиса»
_____ Л.Ю. Медведева
Приказ № 45-О от 01 сентября 2020 г.

**Положение о кадровом обеспечении
МКДОУ д/с № 2 «Алиса»**

г. Козельск, 2020

1. Общие положения

1.1. Основы кадровой политики

Кадровая политика муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №2 «Алиса», г. Козельск, Козельского района Калужской области (далее - МКДОУ д/с №2 «Алиса») основана на стратегии развития МКДОУ д/с №2 «Алиса».

1.2. Стратегические цели работы с персоналом.

1.2.1. Добиться полного количественного и качественного соответствия персонала стратегическим целям МКДОУ д/с №2 «Алиса» и поддерживать это соответствие.

1.2.2. Обеспечить высокий уровень мотивации персонала на выполнение задач МКДОУ д/с №2 «Алиса».

1.2.2. Обеспечить достаточный уровень удовлетворенности персонала работой.

1.2.3. Поддерживать и развивать преданность сотрудников МКДОУ д/с №2 «Алиса».

1.2.4. Удерживать расходы на персонал в рамках, определяемым бюджетным и внебюджетным фондами.

1.3. Отношение к персоналу.

Сотрудники — это, прежде всего, стратегический ресурс, на котором основаны все успехи и надежды МКДОУ д/с №2 «Алиса», и, одновременно, люди с их целями, потребностями и проблемами.

1.4. МКДОУ д/с №2 «Алиса» как работодатель.

МКДОУ д/с №2 «Алиса» 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.

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

1.6. Отношение к сотрудникам старшего возраста.

Ветераны МКДОУ д/с №2 «Алиса» рассматриваются как хранители накопленного опыта. Их привлекают к наставничеству и обучению молодежи.

2. Политика в области управления персоналом

2.1. МКДОУ д/с №2 «Алиса» не допускает дискриминации при приёме на работу по любым мотивам, строго соблюдая требования действующего законодательства РФ.

2.2. Основным источником пополнения персонала в части молодых специалистов являются ВУЗЫ и педагогические колледжи. Для привлечения высококвалифицированных специалистов МКДОУ д/с №2 «Алиса» выходит на рынок труда.

2.3. При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и интересы МКДОУ д/с №2 «Алиса». В том числе рассматривается возможность замены сотрудника на прежней должности и соответствие квалификации сотрудника требованиям новой должности.

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

2.5. МКДОУ д/с №2 «Алиса» не заинтересовано в уходе успешных сотрудников, однако и не удерживает сотрудников, не заинтересованных в работе или вынужденных уволиться по личным мотивам.

2.6. МКДОУ д/с №2 «Алиса» благожелательно относится к возвращению ранее уволившимся сотрудников при условии, что их уход не нанес вреда.

2.7. При уменьшении объема или изменении направлений деятельности МКДОУ д/с №2 «Алиса» 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.

2.8. Для принятия объективных решений, связанных с набором, продвижением, мотивацией сотрудников в МКДОУ д/с №2 «Алиса» 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. Подбор сотрудников осуществляется как из внешних, так и из внутренних источников.

3.4. При приеме работников соблюдаются требования ТК РФ.

3.5. Все сотрудники, вновь принимаемые в МКДОУ д/с №2 «Алиса», проходят процедуру введения в должность.

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

3.7. 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.

4. Политика в области обучения персонала

4.1. Высокий уровень профессиональных компетенций сотрудников МКДОУ д/с №2 «Алиса» 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.

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
- оценка результатов работы подразделений проводится ежемесячно, в рамках учета и контроля результативности выполнения текущих задач.

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 аттестационной комиссией МКДОУ д/с №2 «Алиса». Педагогические работники обязаны проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством.

4.5. Обучение сотрудников планируется и проводится с целью подготовки их к решению задач, стоящих перед МКДОУ д/с №2 «Алиса» и повышения профессионального уровня сотрудников.

4.6. МКДОУ д/с №2 «Алиса» проводит обучение сотрудников по охране труда,

комплексной 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 МКДОУ д/с №2 «Алиса» 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 МКДОУ д/с №2 «Алиса» является механизм материального вознаграждения, обеспечивающий взаимосвязь оплаты и результатов труда. Основным принципом 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 и в целом всего МКДОУ д/с №2 «Алиса» (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 стимулирующих выплат за эффективность и качество профессиональной деятельности, которые назначаются по результатам заседания комиссии по распределению компенсационных и стимулирующих выплат.

5.6. Порядок и механизмы оплаты труда сотрудников МКДОУ д/с №2 «Алиса» регламентируются внутренними нормативными документами - Положением об оплате труда МКДОУ д/с №2 «Алиса», Положением о компенсационных и стимулирующих выплатах МКДОУ д/с №2 «Алиса».

6. Меры социальной поддержки

6.1. Педагогическим работникам в МКДОУ д/с №2 «Алиса» 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 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.

6.3. МКДОУ д/с №2 «Алиса» строго соблюдает Трудовой Кодекс РФ, другие государственные нормативные акты, относящиеся к трудовым отношениям, а также Коллективный договор.

6.4. МКДОУ д/с №2 «Алиса» стремится обеспечить современный уровень оснащенности и состояния рабочих мест сотрудников.

6.5. МКДОУ д/с №2 «Алиса» соблюдает законодательство, касающееся льгот и компенсаций для работников, занятых на рабочих местах с вредными условиями труда.

6.6. МКДОУ д/с №2 «Алиса» проводит необходимые мероприятия по обеспечению

сотрудников государственными пенсиями, в том числе, перечислят взносы и предоставляет индивидуальные сведения на сотрудников в Пенсионный Фонд РФ.

7. Содержание и поддержание организационного порядка в МКДОУ д/с №2 «Алиса»

7.1. Важнейшим условием достижения стратегических целей МКДОУ д/с №2 «Алиса» 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, отчетность и контроль за исполнением принятых решений в соответствии с принятыми и утверждёнными правилами, методиками и инструкциями.

7.3. Правила поведения в МКДОУ д/с №2 «Алиса» 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.

8. Формирование и укрепление корпоративной культуры

8.1. Корпоративная культура МКДОУ д/с №2 «Алиса» 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.

8.2. Управление деятельностью и взаимодействие между сотрудниками МКДОУ д/с №2 «Алиса» 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 МКДОУ д/с №2 «Алиса», 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 МКДОУ д/с №2 «Алиса»