

ПРИНЯТО

решением Педагогического совета
ГБОУ школы № 23 с углублённым
изучением финского языка
Невского района Санкт-Петербурга
(протокол от 29.08.2025 № 1)

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора ГБОУ школы № 23
с углублённым изучением финского языка
Невского района Санкт-Петербурга
от 29.08.2025 № 85/9

_____ М. В. Козуб

СОГЛАСОВАНО

С первичной профсоюзной организацией
ГБОУ школы № 23 с углублённым
изучением финского языка
Невского района Санкт-Петербурга
(протокол от 29.08.2025 № 1)

ПОЛОЖЕНИЕ
о кадровой политике
в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении
средней общеобразовательной школе № 23
с углубленным изучением финского языка
Невского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург
2025г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет принципы и основные направления кадровой политики ГБОУ средней общеобразовательной школы № 23 с углубленным изучением финского языка Невского района Санкт-Петербурга (далее – ОО).

1.2. Кадровая политика в ОО реализуется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Нормативной основой осуществления кадровой политики ОО являются:

- Конституция РФ;
- Трудовой Кодекс РФ
- Федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями от 21.04.2025 г. № 86-ФЗ);
- Федеральный закон от 07.06.2025 года № 144-ФЗ «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации»;
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 июня 2025 года №ОК-1835/08 «О примерных штатных нормативах»;
- Указы Президента РФ, нормативные акты Правительства РФ, Правительства Региона и органов управления образованием всех уровней по вопросам образования и воспитания обучающихся;
- Устав и локальные нормативные акты ОО.

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

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

1.5. Развитие и повышение квалификации педагогических работников рассматривается как основной ресурс для преобразования деятельности ОО, появления в ней творческих инициатив, активного включения в исследовательские, экспериментальные, инновационные проекты, профессиональные конкурсы. Качество 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.

- оптимизация и стабилизация кадрового состава ОО и адаптация персонала к условиям профессиональной деятельности (качеству трудовой жизни) и особенностям жизнедеятельности ОО;
- привлечение молодых специалистов, создание условий для их закрепления, профессионального роста и мотивации к повышению качества профессиональной деятельности;
- улучшение условий профессиональной деятельности (качества трудовой жизни) персонала и совершенствование системы его мотивации;
- совершенствование системы профессионального развития педагогического персонала;
- оптимизация системы оценки качества деятельности педагогического персонала;
- поддержка развития конкурсного движения;

- повышение уровня инновационной культуры педагога;
- формирование деловой корпоративной культуры ОО и повышение лояльности его персонала;
- создание и поддержание организационного порядка в ОО, повышение исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины;
- оптимизация системы обучения и повышения квалификации педагогов и администрации ОО.

3. Стратегические цели работы с персоналом.

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

3.2. В рамках реализации кадровой политики ОО планирует:

- добиться полного количественного и качественного соответствия персонала стратегическим целям ОО и поддерживать это соответствие;
- обеспечить преемственность традиций ОО при наборе и подготовке специалистов;
- обеспечить высокий уровень мотивации персонала на выполнение задач ОО;
- обеспечить достаточный уровень удовлетворенности персонала работой;
- поддерживать и развивать преданность сотрудников ОО;
- удерживать расходы на персонал в рамках, определяемым бюджетным и внебюджетным фондами.

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

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

- привлечение на работу специалистов, имеющих высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование;
- привлечение молодых специалистов;
- преимущественный прием сотрудников на работу на постоянной основе.

4.2. Численность персонала определяется, исходя из планируемых объемов работы ОО, 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 несет заместитель директора по учебной работе. Для курирования молодых специалистов назначаются наставники. Методические объединения ОО организуют работу наставников с молодыми специалистами и малоопытными учителями.

4.4. Подбор педагогических работников для работы в ОО производится обычно директором ОО совместно с заместителем директора по учебной работе. Прием на работу педагогических работников осуществляется директором ОО в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.5. Директор ОО 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 предоставлять им какие-либо иные привилегии.

4.6. Педагог не может оказывать давление на администрацию с тем, чтобы в ОО 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 педагогическом Совете ОО и принятии решения.

4.7. Директор ОО 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 ОО из числа перспективных сотрудников создается кадровый резерв на должности заместителей директора. Состав кадрового резерва ежегодно рассматривается руководством ОО и обновляется. Замещение должностей заместителей директора ОО 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 ОО. 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.

5. Принципы кадровой политики в области информационной поддержки персонала.

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

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

- рабочие совещания;
- заседания методических объединений;
- сайт ОО;
- сайты учителей;
- информационные стенды.

5.3. Администрация ОО оказывает педагогам помощь в подготовке к прохождению 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. В ОО сотрудникам:

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

6.2. В ОО ежегодно осуществляется анализ запросов педагогов на повышение квалификации, результаты его учитываются при планировании работы ОО.

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

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

6.5. Обучение заместителей руководителя - основной приоритет при формировании планов и бюджета обучения ОО. Каждый заместитель руководителя проходит обучение не реже 1 раза в 3 года. Обучение 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.

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

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

7.2. В ОО созданы условия для представления опыта работы учителей педагогической общественности.

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

8. Принципы кадровой политики в области корпоративной культуры.

8.1. Корпоративная культура ОО 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 ОО, 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 ОО на всех уровнях организуется руководителями на базе принципов командной работы.

9. Оценка эффективности кадровой политики ОО.

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

- прохождение педагогами аттестации на квалификационные категории;
- участие сотрудников в районных (городских) турах конкурса педагогических достижений;
- включение педагогов в систему повышения квалификации;
- участие педагогов в семинарах и конференциях в ОО и вне него;
- публикации статей педагогов в специализированных изданиях и в сети Интернет;
- оценка общей удовлетворенности персонала работой в ОО.

10. Ответственные лица за реализацию кадровой политики.

10.1. Ответственность за реализацию кадровой политики лежит на директоре ОО. Он является организатором мероприятий по решению основных задач кадровой политики. Координаторами основных мероприятий в рамках кадровой политики являются заместители директора, в должностные обязанности которых входит решение различных вопросов в области управления персоналом.

11. Заключительные положения.

11.1. Настоящее Положение принимается на Общем собрании работников ОО и

утверждается директором ООО.

11.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся на Общем собрании работников ООО и утверждаются директором ООО.