

муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 76»



Принята
Педагогическим советом школы
протокол от 27.08.2020 г.

Утверждена
приказом по средней школе № 76
от 27.08.2020 № 150.6/01-02

Программа развития кадров на 2020-2022 гг.

Кадровая политика – целостная долгосрочная стратегия управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей образовательного учреждения в специалистах необходимого качества и количества.

Основные задачи кадровой политики на 2020-2022 гг.

1. Оптимизация и стабилизация кадрового состава образовательного учреждения.
2. Создание эффективной системы мотивации труда педагогических работников и иных сотрудников образовательного учреждения.
3. Создание и поддержание организационного порядка в учреждении, повышение исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины.
4. Оптимизация системы обучения и повышения квалификации специалистов-управленцев.
5. Формирование деловой корпоративной культуры учреждения.

Ответственные лица за реализацию кадровой политики в школе

Ответственность за реализацию кадровой политики лежит на руководителе учреждения. Он является организатором всей работы по данному направлению. Координаторами мероприятий по решению основных кадровых задач являются заместители директора, в должностные обязанности которых включены различные вопросы управления персоналом.

Основные мероприятия по реализации кадровой политики

Задачи кадровой политики	Основные мероприятия	Ожидаемые результаты
Оптимизация и стабилизация кадрового состава школы	Осуществление движения сотрудников (внутренних и внешних).	1. Повышение эффективности деятельности сотрудников. 2. Отсутствие вакансий педагогических и иных должностей. 3. Наличие в учреждении высококвалифицированных кадров. 4. Привлечение на работу молодых специалистов.
	Мониторинг эффективности профессиональной деятельности педагогических и управленческих кадров (проводится в соответствии с разработанными оценочными методиками и технологиями).	
	Поиск и подбор персонала на вакантные должности в соответствии с требованиями к уровню квалификации и профессиональной компетенции кандидатов, к их личностным, профессионально важным психологическим и социальным качествам. При этом основными характеристиками кадровой политики являются:	

	<p>привлечение на работу наряду с опытными педагогами (стаж от 10 лет) молодых специалистов (не менее 10% от числа педагогического состава школы);</p> <p>наличие для кандидатов соответствующего образовательного ценза;</p> <p>привлечение на работу молодых специалистов;</p> <p>преимущественный приём сотрудников на постоянной основе.</p> <p>Внедрение системы наставничества</p> <p>Процедура отбора и приёма на работу на основе принципов профессионализма и личностных компетенций. При этом оценка профессиональных компетенций кандидата осуществляется непосредственным руководителем будущего сотрудника.</p>	
Создание эффективной системы мотивации труда	<p>Реализация механизма денежного вознаграждения (постоянная гарантированная часть и переменная часть, которая является функцией результативности деятельности самого сотрудника, его подразделения и в целом всего учреждения). Порядок и механизмы оплаты труда регламентируются трудовым договором, законодательными и нормативными актами, Положением о стимулирующих надбавках.</p> <p>Поощрение сотрудников за высокие результаты работы в форме благодарностей, грамот, благодарственных записей в трудовую книжку.</p> <p>Выдвижение кандидатуры работника на награждение отраслевыми и государственными наградами.</p> <p>Административная поддержка работников, работающих в инновационном режиме.</p> <p>Организация и проведение школьных конкурсов на лучшего учителя, лучшего классного руководителя и т.п.</p> <p>Выдвижение наиболее активных и талантливых педагогов на городские, региональные и федеральные конкурсы профессионального мастерства.</p> <p>Обеспечение эргономики и рационализации рабочих мест сотрудников</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение эффективности деятельности сотрудников. 2. Количественный рост работников, награжденных отраслевыми и государственными наградами. 3. Рост инновационной активности педагогических кадров. 4. Повышение доли участия педагогов в конкурсном движении.
Создание и поддержание организационного порядка в учреждении,	<p>Комплекс организационно-контролирующих мер по выполнению всеми сотрудниками учреждения своих должностных обязанностей, соблюдению трудовой дисциплины. Правила производственного поведения регламентируются Уставом образовательного</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Поддержание организационного порядка в учреждении 2. Укрепление исполнительности, ответственности работников за

укрепление исполнительности и трудовой дисциплины	учреждения, трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными регламентами.	выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины.
	Проведение смотров учебных кабинетов, лабораторий, мастерских (не реже чем 1 раз в год).	
	Организация комплекса мер по выполнению всеми сотрудниками учреждения основных положений охраны труда.	
Оптимизация системы обучения и повышения квалификации специалистов и управленцев	Организация внутрикорпоративного обучения в разнообразных формах:	Повышение профессионального уровня педагогических и управленческих кадров
	<ul style="list-style-type: none"> • обучение через участие педагогов в работе школьных методических объединений; • наставничество; • внутришкольные семинары и тренинги; • школьные недели педагогического мастерства и др. 	
	Организация работы по повышению квалификации педагогических кадров через систему обучения на базе ИРО, ГЦРО и др. (не реже чем 1 раз в 3 года).	
	Организация обучения педагогических работников использованию в образовательной деятельности современных информационных и телекоммуникационных технологий.	
	Поддержка повышения квалификации без отрыва от производства.	
	Аттестация педагогических и руководящих кадров.	
	Анализ организационной культуры сотрудников учреждения (на основе специально разработанных методик).	
	Организация и проведение корпоративных мероприятий, направленных на воспитание у сотрудников школы чувства общности, лояльности и надежности в работе.	
	Развитие Виртуального музея истории школы.	

Ожидаемые результаты.

Формирование профессионально-значимых качеств педагога, обеспечивающих эффективность его профессиональной деятельности.

Готовность педагогов к успешному и продуктивному взаимодействию с субъектами образовательных отношений в условиях модернизации образования.

Повышение уровня научно-методической, исследовательской, коммуникативной компетентностей педагогов, их личностной вовлеченности и трудовой мотивации.

План развития кадров на 2020-2021 учебный год

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственный	Ожидаемый результат
1.	Аттестация педагогических работников	В течение года	Корниенко Н.А. Найбич В.В. Юдина Е.Н.	Повышение и подтверждение квалификационных категорий учителями школы
2.	КПК	В течение года	Корниенко Н.А. Маркова Т.Н.	Профессиональное развитие педагога, получение необходимых знаний для повышения качества образования
3.	Участие в образовательных мастерских «Дистанционное обучение. Кризис или возможности?» (для административных команд по плану ДО)	В течение года	Корниенко Н.А. Маркова Т.Н. Мельникова М.Ю. Найбич В.В. Назарова И.В.	Получение необходимых знаний для успешной реализации ДОТ
4.	Систематическое участие в вебинарах, лекториях, научно-практических конференциях (ГЦРО, ИРО)	В течение года	Корниенко Н.А. Маркова Т.Н. Назарова И.В. Найбич В.В.	Профессиональное развитие педагога, диссеминация педагогического опыта
5.	Участие в конкурсах педагогического мастерства	В течение года	Корниенко Н.А. Маркова Т.Н. Найбич В.В.	Профессиональное развитие педагога
6.	Участие в инновационной деятельности	В течение года	Герасимов С.Д. Лихачев И.А. Царева Е.Н.	Профессиональное развитие педагога, участие в создании продукта инновационной деятельности
7.	Участие в муниципальном проекте «Математическая вертикаль»	В течение года	Корниенко Н.А. Седова Ж.В.	Профессиональное развитие педагога, обмен опытом между школами – участниками проекта, разработаны сценарии онлайн-игр, участие в презентации продукта
8.	Участие в педагогическом марафоне	По плану ДО	Корниенко Н.А. Маркова Т.Н. Назарова И.В. Найбич В.В.	Профессиональное развитие педагога
9.	ВФО в соответствии с планом развития внутриорганизационного обучения	В течение года	Корниенко Н.А. Маркова Т.Н. Назарова И.В. Найбич В.В.	Профессиональное развитие педагога Разработка собственных материалов и сайтов (если их нет)