|  |  |
| --- | --- |
| РАССМОТРЕНО  на педагогическом совете  Протокол № 1 от 01 сентября 2020 г. | УТВЕРЖДАЮ  Заведующая МКДОУ детский  сад №4 "Скворушка"  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.В. Брюханова  Приказ № 16 от 01.09.2020 г. |

Положение о кадровой политике МКДОУ детский сад №4 «Скворушка» с. Богучаны

1.Общие положения

**1.1. Цели работы с персоналом**

1. Добиться полного количественного и качественного соответствия персонала целям МКДОУ и поддерживать это соответствие.

1.2.2.Обеспечить высокий уровень мотивации персонала на выполнение задач МКДОУ.

1.2.3.Обеспечить достаточный уровень удовлетворенности персонала рабо­той.

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

1. **Отношение к персоналу**

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

1. **МКДОУ как работодатель**

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

1. **Отношение к молодым специалистам**

МКДОУ поддерживает деятельность молодых специалистов, способствует закреплению молодежи в образовательном учреждении (далее - МКДОУ), ее развитию.

1. **Отношение к сотрудникам старшего возраста**

Ветераны ДОУ рассматриваются как хранители накопленного опыта. Их привлекают к наставничеству и обучению молодежи.

2. Политика в области управления персоналом

1. МКДОУ не допускает дискриминации при приеме на работу по любым мотивам, строго соблюдая требования действующего законодательства РФ.
2. Основным источником пополнения персонала в части молодых специалистов являются ведущие вузы, в первую очередь КГПУ, а также педагогические колледжи. Для привлечения высококвалифицированных специалистов, а в отдельных случаях и заместителей руководителя МКДОУ выходит на рынок труда.
3. При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитыва­ются как интересы сотрудника, так и интересы МКДОУ. 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 не заинтересована в уходе успешных сотрудников, однако ОУ не удерживает сотрудников, не заинтересованных в работе или вынужденных уволиться по личным мотивам.

2.6. МКДОУ благожелательно относится к возвращению ранее уволившихся сотрудников при условии, что их уход не нанес вреда.

2.7. При уменьшении объема или изменении направлений деятельности МКДОУ 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 используются современные методы оценки персонала.

1. Оценка кандидатов при отборе в штат
   1. Оценка профессионального уровня и качества выполнения функциональных обязанностей сотрудников проводится в соответствии с разработанной и утвержденной процедурой периодических аттестаций.
   2. Реализация принципа профессионализма и личностных компетенций осуществляется через процедуру отбора и приема. Оценка личных и деловых качеств кандидата проводится непосредственным руководителем.
   3. Подбор сотрудников осуществляется как из внешних, так и из внутренних источников.
   4. При приеме работников соблюдаются требования ТК РФ.
   5. Все сотрудники, вновь принимаемые в ДОУ, проходят процедуру введения в должность.
   6. Профессиональная адаптация вновь принимаемых работников осуществляется на местах с применением наставничества.
   7. Иные принципы подбора сотрудников, такие как общность по предыдущим местам работы с кем-либо из сотрудников, родственные связи, приятельские отношения, личная преданность, другое, как правило, не допускаются.
   8. При отборе сотрудников в кадровый резерв и при назначении на должности административных руководителей всех уровней оцениваются следующие характеристики:

* активность, самостоятельность, инициативность, исполнительность;
* управленческая квалификация (навыки планирования, организации, мотивации, контроля, коммуникации, принятия решений);
* достаточность квалификации в специальной области;

1. Политика в области обучения персонала
   1. Высокий уровень профессиональных компетенций сотрудников МКДОУ 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.
   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, утвержденного Министерством образования и науки РФ;
  1. 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.
  2. 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 аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми МКДОУ. Педагогические работники обязаны проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством.
  3. Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.
  4. Обучение планируется и проводится с целью подготовки сотрудников к решению стоящих перед дошкольной организацией задач и повышения профессионального уровня сотрудников.
  5. МКДОУ проводит обучение сотрудников по охране труда, технике безопасности и другим аналогичным направлениям, предписываемым действующим законодательством.

1. Политика в области мотивации персонала
   1. Задача функционирования системы мотивации и стимулирования персонала состоит в обеспечении прямой и стабильной заинтересованности каждого сотрудника МКДОУ в достижении планируемой результативности личной трудовой деятельности и коллективных результатов труда, а по возможности и в улучшении результатов по сравнению с планируемыми.
   2. Базовым компонентом системы мотивации и стимулирования сотрудников ОУ является механизм материального вознаграждения, обеспечивающий взаимосвязь оплаты и результатов труда. 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 ДОУ (стимулирующей части).
   3. Размер базовой части зависит от категории должности и квалификационной категории, который устанавливается по результатам оценки работы сотрудника и результатам аттестации.
   4. Переменная часть денежного вознаграждения выплачивается в виде доплат за эффективность и качество профессиональной деятельности, которые назначаются по результатам заседания комиссии.
   5. Порядок и механизмы оплаты труда сотрудников МКДОУ регламентируются внутренними нормативными документами - Положением об оплате труда МКДОУ, Положением о системе внутренней оценки качества дошкольного образования МКДОУ.
2. Меры социальной поддержки
   1. Педагогическим работникам в МКДОУ 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.
   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 три года;

-право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

-право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

* право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
* иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.
  1. МКДОУ строго соблюдает Трудовой Кодекс РФ, другие государственные нормативные акты, относящиеся к трудовым отношениям, а также Коллективный договор.
  2. МКДОУ стремится обеспечить современный уровень оснащенности и состояния рабочих мест сотрудников.
  3. МКДОУ соблюдает законодательство, касающееся льгот и компенсаций для работников, занятых на рабочих местах с вредными условиями труда.