

Автономная некоммерческая организация  
"Центр раннего развития "Волшебный возраст"



Генеральный директор  
Макарова Е.Н.

### **Положение о кадровой политике**

автономной некоммерческой организации

"Центр раннего развития "Волшебный возраст"

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящая кадровая политика разработана в соответствии с требованиями Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 № 23.

1.2. Законодательной основой реализации кадровой политики являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Кадровая политика – совокупность принципов, методов, форм и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала и создание высококвалифицированного, сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на меняющиеся запросы обучающихся, их законных представителей и общества.

1.4. Главным объектом кадровой политики являются работники образовательной организации.

#### **2. Цель и задачи кадровой политики**

2.1. Цель кадровой политики – обеспечение формирования, сохранения и развития кадрового состава, отвечающего требованиям профессиональных стандартов или квалификационных характеристик и обладающего квалификацией, необходимой для реализации основной цели ОО.

2.2. Задачами кадровой политики являются:

2.2.1. формирование и поддержание деловой корпоративной культуры ОО;

2.2.2. количественный и качественный анализ состояния и развития кадровых ресурсов;

2.2.3. обеспечение оптимизации и стабилизации персонального состава работников;

- 2.2.4. обеспечение работникам возможности адаптации к условиям труда в ОО;
- 2.2.5. укрепление трудовой исполнительской дисциплины;
- 2.2.6. создание эффективной системы профессиональной переподготовки, повышения квалификации и условий для профессионального роста работников;
- 2.2.7. формирование и развитие профессионального взаимодействия работников;
- 2.2.8. формирование и совершенствование системы оценки эффективности и результативности деятельности работников;
- 2.2.9. формирование эффективной системы материальной и нематериальной мотивации работников;
- 2.2.10. создание условий для предотвращения профессионального выгорания;
- 2.2.11. обеспечение работникам возможности участия в профессиональных конкурсах.

### **3. Принципы осуществления кадровой политики**

Принципами осуществления кадровой политики в ОО являются:

- 3.1. принцип необходимости достижения целей не только ОО, но и индивидуальных целей работников;
- 3.2. принцип соответствия оплаты труда сложности выполняемой работы, количеству и качеству затраченного труда;
- 3.3. принцип эффективного сочетания стимулирующих мер и мер административного воздействия;
- 3.4. принцип равенства возможностей для реализации каждым работником своего личного и профессионального потенциала;
- 3.5. принцип равенства возможностей для карьерного роста каждого работника;
- 3.6. принцип непрерывности и системности повышения профессиональной компетентности работников;
- 3.7. принцип подбора кадров в соответствии с профессиональными стандартами или квалификационными характеристиками на основе профессиональных, деловых и моральных качеств претендентов;
- 3.8. принцип социальной и экономической защищенности работников.

### **4. Методы осуществления кадровой политики**

Для реализации кадровой политики используются следующие методы:

- 4.1. метод правового мониторинга кадровой ситуации в ОО;
- 4.2. метод правового мониторинга законодательства о труде, об образовании и о соответствующих нормативных правовых актов;

4.3. метод функциональной оценки (оценки выполнения функциональной нагрузки работниками ОО);

4.4. метод оценки эффективности профессиональной деятельности работников ОО.

#### **5. Формы осуществления кадровой политики**

Кадровая политика осуществляется в следующих формах:

5.1. оценка кадровой ситуации в ОО;

5.2. рассмотрение на заседаниях педагогического совета предложений и программ по совершенствованию системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров;

5.3. рассмотрение на заседаниях педагогического совета кандидатур на замещение вакантных руководящих должностей;

5.4. рассмотрение на заседаниях педагогического совета кандидатур на награждение государственными, отраслевыми наградами, а также наградами муниципального образования и ОО;

5.5. плановое проведение оценки эффективности и результативности деятельности работников ОО, аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

5.6. распределение стимулирующих выплат по результатам оценки эффективности и результативности деятельности работников.

#### **6. Заключительные положения**

6.1. Проверка и пересмотр настоящей политики осуществляются не реже одного раза в три года.

6.2. Настоящая политика должна быть досрочно пересмотрена в следующих случаях:

- при изменении действующего законодательства;
- по предложению представительных органов работников.

6.3. Если в течение трех лет со дня утверждения (введения в действие) настоящего локального нормативного акта кадровая политика ОО не изменяется, то его действие продлевается на следующие три года.

6.4. Ответственность за своевременное внесение изменений и дополнений, а также пересмотр настоящего локального нормативного акта возлагается на руководителя ОО.

