



*Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №88 Калининского района Санкт-Петербурга*

ПРИНЯТО

решением Общего собрания

« ____ » _____ 2017 г.

Протокол № _____

«УТВЕРЖДЕНО»

приказом по Государственному бюджетному общеобразовательному учреждению средней общеобразовательной школе №88 Калининского района Санкт-Петербурга от « ____ » _____ 2017 г. № _____

Директор школы №88

/М.В. Клименко/

М.П..

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ
ГБОУ СОШ №88 Калининского района Санкт-Петербурга**

I. Общие положения

Кадровая политика ГБОУ СОШ №88 Калининского района Санкт-Петербурга основана на стратегии развития Школы и ее традициях.

На современном этапе миссией ГБОУ СОШ №88 является предоставление для всех потребителей образовательных услуг по общеобразовательным предметам, подготовка выпускников к поступлению в высшие и средние специальные учебные заведения, т.е. имеющийся комплекс образовательных услуг - это необходимость и реализуемая возможность создания равных условий для развития каждого учащегося.

II. Стратегические цели кадровой политики

- 2.1. Количественное и качественное соответствие персонала стратегическим целям Школы и поддержание этого соответствия,
- 2.2. Сохранение традиций Школы при наборе и подготовке специалистов,
- 2.3. Обеспечение высокого уровня мотивации персонала на выполнение задач Школы,
- 2.4. Обеспечение достаточного уровня удовлетворенности персонала работой,
- 2.5. Поддержка и развитие преданности сотрудников Школе.

III. Концептуальная модель педагога школы

Наиболее целесообразным представляется следующая концептуальная модель компетентного педагога:

- 3.1. наличие высокого уровня общей, коммуникативной культуры, теоретических представлений и опыта организации сложной коммуникации, осуществляемой в режиме диалога;



*Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №88 Калининского района Санкт-Петербурга*

- 3.2. способность к освоению достижений теории и практики предметной области: к анализу и синтезу предметных знаний с точки зрения актуальности, достаточности, научности;
- 3.3. способность к критической оценке и интеграции личного и иного (отечественного, зарубежного, исторического, прогнозируемого) опыта педагогической деятельности;
- 3.4. стремление к формированию и развитию личных креативных качеств, дающих возможность генерации уникальных педагогических идей и получения инновационных педагогических результатов;
- 3.5. наличие рефлексивной культуры, сформированность потребности в саморефлексии и в совместной рефлексии с другими субъектами педагогического процесса;
- 3.6. наличие методологической культуры, умений и навыков концептуального мышления, моделирования педагогического процесса и прогнозирования результатов собственной деятельности;
- 3.7. готовность к совместному со всеми иными субъектами педагогического процесса освоению социального опыта;
- 3.8. освоение культуры получения, отбора, хранения, воспроизведения, отработки и интерпретации информации в условиях лавинообразного нарастания информационных потоков;
- 3.9. принятие философии маркетинга в качестве одной из основных идей деятельности педагога в условиях становления рыночных отношений в образовании;
- 3.10. принятие понятия профессиональной конкуренции как одной из движущих идей развития личности педагога;
- 3.11. наличие культуры педагогического менеджмента в широком смысле, то есть стремление к самоопределению в ситуации ценностного выбора и к принятию ответственности за конечный результат педагогического процесса, что определяет профессиональную успешность в условиях конкуренции;
- 3.12. сформированность теоретических представлений о системно-педагогическом мышлении, наличие опыта системного исследования педагогической деятельности в целом и собственной педагогической деятельности;
- 3.13. осознание метода педагогической деятельности как одной из высших профессиональных ценностей педагога.

IV. Политика в области управления персоналом

- 4.1. Численность персонала определяется, исходя из планируемых объемов работы Школы, обеспеченных внешним или собственным финансированием.
- 4.2. Школа не допускает дискриминации при приеме на работу по любым мотивам, строго соблюдая требования действующего законодательства РФ.
- 4.3. Основным источником пополнения персонала в части молодых специалистов являются ведущие вузы, а также педагогические колледжи и училища. Для привлечения высококвалифицированных специалистов, а в отдельных случаях и заместителей руководителя, Школа выходит на рынок труда.
- 4.4. Ведущими идеями, положенными в основу управления персоналом Школы, являются:
 - Идея вычленения главного: управление строится на постоянном вычленении наиболее важных проблем и принятии решений, позволяющих решать эти проблемы. Последовательно – актуальные, параллельно – проблемы средней и дальней срочности;
 - Идея делегирования: распределение прав, обязанностей и ответственности среди подчиненных, учитывая их интересы, способности, создавая ситуацию, при которой педагог был бы заинтересован участвовать в данной деятельности;



- Сопровождение учителя для его личностного роста, повышения профессиональной мобильности и мотивации;
- Идея творчества и сотрудничества.

V. Профессиональное и обязательное обучение

Школа считает необходимым поддерживать профессиональную квалификацию специалистов путем организации регулярного обучения каждого из них (как правило, не реже 1 раза в 5 лет) как в институтах повышения квалификации, так и путем организации обучающих семинаров в Школе и предоставления методического дня педагогам, занятым инновационной деятельностью.

Школа проводит обучение сотрудников по охране труда, технике безопасности и другим аналогичным направлениям, предписываемым действующим законодательством.

VI. Политика в области мотивации персонала

6.1. Школа обеспечивает своим сотрудникам постоянную часть оплаты труда в соответствии с тарификацией на учебный год, уровнем квалификации работника и в соответствии с должностью, им занимаемой.

6.2. Премияльная система решает задачи повышения результативности и эффективности работы сотрудников и подкрепления преданности ГОУ СОШ №88 его кадровых сотрудников.

6.3. Премия за результаты работы определяется с учетом следующих показателей:

- обеспечение высокого качества обучения;
- высокий уровень показателей результативности и эффективности работы;
- высокий уровень исполнительской дисциплины.

6.4. Премии за долгосрочную и безупречную работу устанавливаются Коллективным договором для сотрудников, достигших юбилейной даты по возрасту или по стажу работы.

6.5. Льготы и компенсации

Школа предоставляет сотрудникам предусмотренные законодательством льготы и компенсации:

- оплату больничных листов и отпусков;
- учебные отпуска для сотрудников, получающих высшее или среднее профессиональное образование.

VII. Политика в области корпоративной культуры

Корпоративная культура Школы базируется на традициях, сформировавшихся за историю ее существования. К ценностям, лежащим в основе корпоративной культуры, можно отнести:

- стремление к успеху, быстрое профессиональное развитие;
- творческую атмосферу, высокую трудовую активность;
- исполнительскую дисциплину;
- уважение к коллегам по работе, соблюдение этики взаимоотношений;
- гордость за свое ОУ, преданность его целям, уважение традиций;
- уважение к ветеранам, положительный настрой по отношению к молодежи,
- поддержку семейных ценностей сотрудников.