



Государственное бюджетное профессиональное образовательное Колледж
«Соликамский социально-педагогический колледж
имени А.П. Раменского»

Пж-СМК-Д-175

Редакция 01

Экземпляр 1

Лист 1 / всего 7

Положение разработано и утверждено с учётом мнения трудового коллектива колледжа (протокол № 6 от 02.02.2015 г)

Утверждено приказом директора колледжа от 10.02.2015 г № 19

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

ПОЛОЖЕНИЕ

о кадровой политике в ГБПОУ «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»



1. Назначение и область применения	3
2. Общие положения	3
3. Стратегические цели кадровой политики	3
4. Основные задачи кадровой политики	4
5. Принципы кадровой политики в области приема на работу и расстановки кадров	5
6. Принципы кадровой политики в области информационной поддержки персонала	5
7. Принципы кадровой политики в области повышения квалификации сотрудников	6
8. Принципы кадровой политики в области стимулирования персонала и вовлечения сотрудников в различные конкурсные процедуры	6
9. Принципы кадровой политики в области корпоративной культуры	7
10. Оценка эффективности кадровой политики Колледжа	7
11. Заключительные положения	7



1. Назначение и область применения

1.1. Цель

Настоящее положение «О кадровой политике в ГБПОУ «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского» определяет принципы и основные направления кадровой политики колледжа.

1.2. Область применения

Настоящее Положение применяется во всех структурных подразделениях Колледжа и входит в перечень локальных нормативно-правовых актов.

2. Общие положения

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

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

2.3. Развитие и повышение квалификации педагогических работников рассматривается как основной ресурс для преобразования деятельности Колледжа, 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 открытой образовательной среды, ее культурного и социального потенциала.

2.4. Кадровая политика в Колледже реализуется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Нормативной основой осуществления кадровой политики Колледжа являются:

- Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации»,
- Трудовой кодекс Российской Федерации,
- Устав Колледжа,
- приказы и распоряжения директора Колледжа,
- настоящее Положение.

3. Стратегические цели кадровой политики

3.1. Сотрудники колледжа - это стратегический ресурс, на котором основаны все успехи и надежды Колледжа, и, одновременно, люди с их собственными потребностями и проблемами.

3.2. В рамках реализации кадровой политики Колледж планирует:

- добиться полного количественного и качественного соответствия персонала стратегическим целям Колледжа и поддерживать это соответствие;
- обеспечить преемственность традиций Колледжа при наборе и подготовке специалистов среднего звена;



- обеспечить высокий уровень мотивации персонала на выполнение задач Колледжа, Государственного задания, социального заказа;
- обеспечить достаточный уровень удовлетворенности персонала работой;
- поддерживать и развивать преданность сотрудников Колледжу;
- удерживать расходы на персонал в рамках, определяемым бюджетным и внебюджетным фондами.

4. Основные задачи кадровой политики

4.1. Основными задачами реализации кадровой политики в Колледже являются:

- оптимизация и стабилизация кадрового состава Колледжа (подбор персонала на вакантные должности в соответствии с требованиями Профессионального стандарта; многоступенчатая процедура отбора и приема на работу (оценка квалификационных характеристик кандидата проводится непосредственным руководителем будущего сотрудника (заведующим кафедрой), заместителем директора по соответствующему направлению деятельности и директором);
 - привлечение молодых специалистов, создание условий для их закрепления, профессионального роста и мотивации к повышению качества профессиональной деятельности (строение горизонтальной карьеры активных и талантливых молодых специалистов; вовлечение молодых специалистов (педагогов) в Совет молодых педагогов Колледжа с целью ознакомления с передовым педагогическим опытом; развитие системы наставничества; оценка удовлетворенности молодых специалистов работой в колледже);
 - создание эффективной системы мотивации труда педагогических работников и иных сотрудников Колледжа (стимулирующий фонд, организация и проведение институционального этапа всероссийского конкурса «Учитель года», индивидуальный рейтинг преподавателей);
 - создание и поддержание организационного порядка в Колледже, повышение исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины (совершенствование комплекса организационно-контролирующих мер (внутриколледжного контроля) по выполнению персоналом своих должностных обязанностей, правил охраны труда и соблюдения трудовой дисциплины; проведение рейтинга кафедр и временных творческих объединений преподавателей, смотров учебных кабинетов, лабораторий, УМК (не реже чем 2 раза в год)
 - оптимизация системы обучения и повышения квалификации педагогов и администрации Колледжа (перспективное планирование повышения квалификации, содействие в реализации индивидуальных программ профессионального развития педагогов);
 - поддержка развития конкурсного движения (выдвижение наиболее активных и талантливых педагогов для участия в конкурсах; увеличение численности педагогических работников-участников краевых, всероссийских и международных конкурсов профессионального мастерства; усиление вовлеченности педагогического персонала в подготовку документации, необходимой для участия Колледжа в профессиональных конкурсах);
 - формирование и развитие корпоративной культуры Колледжа (создание персональных сайтов (блогов) педагогов колледжа; организация и проведение корпоративных мероприятий; оценка удовлетворенности персонала работой в колледже; выявление и внедрение рекомендаций по совершенствованию деятельности колледжа в целом; вручение почётных грамот и благодарностей администрации Колледжа за выдающиеся достижения в профессиональной деятельности).

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



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

- привлечение на работу специалистов, имеющих высшее профессиональное образование;
- ориентация на прием педагогов, имеющих преимущественно высшую или первую квалификационные категории;
- привлечение молодых специалистов, в т.ч. из числа выпускников колледжа;
- преимущественный прием сотрудников на работу на постоянной основе;
- сохранение высокой доли сотрудников, работающих в Колледже на постоянной основе.

5.2. Численность персонала определяется, исходя из планируемых объемов работы Колледжа, нормированием труда, обеспеченных внешним или собственным финансированием.

5.3. Работа с молодыми специалистами осуществляется в соответствии с планами, разрабатываемыми на учебный год. Ответственность за реализацию плана несёт заместитель директора по научно-методической работе. Для курирования молодых специалистов назначаются наставники. Кафедры Колледжа организуют работу наставников с молодыми специалистами.

5.4. Подбор педагогических работников для работы в Колледже производится заведующими кафедрами совместно с заместителем директора по учебной работе. Прием на работу педагогических работников осуществляется директором Колледжа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.5. Директор Колледжа должен сохранять беспристрастность при приеме на работу нового сотрудника или повышении своего сотрудника в должности.

5.6. Педагог не может оказывать давление на администрацию с тем, чтобы в Колледж 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 Колледжа и принятии решения.

5.7. Директор Колледжа 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.

5.8. При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и интересы Колледжа. 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.

6. Принципы кадровой политики в области информационной поддержки персонала

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

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

- рабочие совещания,
- педагогические советы,
- заседания кафедр и секций,
- сайт Колледжа,



- локальная сеть Колледжа,
- система ИНБИТ,
- информационные стенды.

6.3. Администрация Колледжа оказывает педагогам помощь в подготовке к прохождению аттестации на квалификационные категории через систему информирования и консультирования о содержании аттестационных процедур и материалов.

7. Принципы кадровой политики в области повышения квалификации сотрудников

7.1. В Колледже сотрудникам

- оказывается постоянная и системная поддержка в повышении квалификации, организации стажировок без отрыва и с отрывом от образовательного процесса не реже 1 раза в 3 года;
- предоставляются возможности использования времени каникул для прохождения курсового обучения;
- создаются условия, оказывающие поддержку обучения сотрудников в аспирантуре и магистратуре;
- приветствуется самообразование.

7.2. В Колледже ежегодно осуществляется анализ запросов педагогов на повышение квалификации, результаты его учитываются при планировании работы Колледжа.

7.3. В Колледже также организуется внутриколледжное обучение педагогов через постояннодействующие семинары, консультации, круглые столы, проектные мастерские и др. формы, силами администрации и ведущих педагогов, а также приглашенными специалистами.

7.4. Педагоги Колледжа стимулируются к активному включению в работу методических объединений города и края.

7.5. Каждый руководитель проходит обучение на курсах повышения квалификации, стажировки не реже 1 раза в 3 года. Обучение руководителей 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.

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

8.1. Администрация Колледжа, исходя из имеющихся у нее возможностей, осуществляет поощрение и стимулирование творческих профессиональных инициатив работников, направленных на совершенствование деятельности образовательного учреждения. При этом формы морального и материального поощрения используются как равноправные.

8.2. В Колледже создаются условия для представления опыта работы преподавателей педагогической общественности города, Верхнекамья и края.

8.3. Администрация Колледжа оказывает организационную и методическую поддержку педагогам, принимающим участие в профессиональных конкурсах.

9. Принципы кадровой политики в области корпоративной культуры



9.1. Корпоративная культура Колледжа базируется на следующих принципах:

- работа в команде на всех уровнях;
- стремление к успеху, непрерывное профессиональное развитие;
- творческая атмосфера в коллективе, высокая трудовая активность;
- исполнительская дисциплина;
- уважение к коллегам по работе, соблюдение этики взаимоотношений;
- гордость за свой Колледж, преданность его целям, уважение традиций;
- уважение к ветеранам, положительный настрой по отношению к молодежи;
- уважение к семейным ценностям сотрудников.

10. Оценка эффективности кадровой политики Колледжа

10.1. Оценка эффективности кадровой политики Колледжа осуществляется администрацией на основе мониторинга состояния дел не реже 1 раза в год по следующим направлениям:

- прохождение педагогами аттестации на квалификационные категории;
- участие сотрудников в городских (краевых) конкурсах педагогических достижений;
- динамика поощрений персонала;
- включение педагогов в систему повышения квалификации;
- участие педагогов в семинарах и конференциях;
- публикации статей педагогов в специализированных изданиях и в сети Интернет;
- оценка общей удовлетворенности персонала работой в Колледже.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение принимается на Общем собрании трудового коллектива и утверждается директором Колледжа.

11.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся на заседании Совета Колледжа и утверждаются директором Колледжа.