

ПОГОДЖЕНО

Протокол педагогічної ради
від «15» вересня 2023 № 2

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ
від «15» вересня 2023 № 80

ПОЛОЖЕННЯ ПРО КАДРОВУ РОЛІТИКУ БІЛАШІВСЬКОЇ ГІМНАЗІЇ



1. Загальні положення

1.1. Це Положення визначає принципи та основні напрями кадрової політики Білашівської гімназії Колодяжненської сільської ради Волинської області (далі по тексту – гімназія).

1.2. Кадрова політика - цілісна довгострокова стратегія управління персоналом, основна мета якої полягає в повному і своєчасному задоволенні потреб Білашівської гімназії в трудових ресурсах необхідної якості і кількості.

1.3. Кадрова політика в гімназії реалізується відповідно до чинного законодавства України.

1.4. Кадрова політика ґрунтується на стратегії розвитку гімназії та її традиціях.

1.5. Стратегічні цілі роботи з персоналом:

1.5.1. Досягти повної якісної і кількісної відповідності працівників стратегічним цілям гімназії і підтримувати цю відповідність.

1.5.2. Забезпечити наступність традицій гімназії при наборі і підготовці спеціалістів.

1.5.3. Забезпечити високий рівень мотивації персоналу на виконання завдань гімназії.

1.5.4. Забезпечити достатній рівень задоволеності персоналу роботою.

1.5.5. Підтримувати і розвивати відданість працівників гімназії.

1.5.6. Утримувати витрати на персонал в рамках, визначеними бюджетними і позабюджетними фондами.

1.6. Ставлення до персоналу. Співробітники - це перш за все стратегічний ресурс, на якому засновані всі успіхи і сподівання гімназії і одночасно люди з їх цілями, потребами і проблемами. Робота колективу ґрунтується на:

- атмосфері довіри між членами колективу і прямого спілкування між членами команди гімназії будь якого рівня;
- розумінні кожним педагогом загальної мети і значення свого вкладу в її досягнення;
- участі кожного члена команди, групи в прийнятті того чи іншого рішення;
- регулярному зворотному зв'язку, який допомагає зміцнити діяльність всього колективу.

1.7. Білашівська гімназія як роботодавець.

Гімназія веде себе на ринку праці і по відношенню до своїх співробітників як цивілізований, законослухняний і разом з тим вимогливий до співробітників роботодавець.

1.8. Ставлення до молоді.

1.8.1. Молодим співробітникам, які приходять на роботу, гімназія забезпечує сприятливі умови для входження в колектив і надає широкі можливості для професійного та особистісного зростання, а також для кар'єрного просування.

1.8.2. Гімназія підтримує діяльність молодих спеціалістів, сприяє закріпленню молоді у закладі, її розвитку.

1.9. Ставлення до співробітників старшого віку. Ветерани гімназії розглядаються як хранителі накопиченого досвіду. Вони залучаються до наставництва і навчання молоді.

2. Політика з підбору і розстановки кадрів.

2.1 Прогнозування потреб і планування чисельності персоналу. Чисельність персоналу визначається плановими обсягами роботи гімназії, забезпеченими зовнішнім фінансуванням.

2.2. Відбір і набір кадрів.

2.2.1. Відбір працівників для роботи в гімназії проводиться директором спільно з заступником директора. Гімназія не допускає дискримінації при прийомі на роботу ні за якими мотивами, строго дотримуючись вимог чинного законодавства.

2.2.2. Принципами відбору співробітників у Білашівській гімназії є:

- сучасні методи, які дозволяють підвищити об'єктивність оцінки;
- конкурсний відбір педагогічних працівників на вакантні посади.

2.2.3. Прийом на роботу працівників здійснюється директором гімназії. Директор зберігає неупередженість при прийомі на роботу нового співробітника або підвищенні свого співробітника на посаді. Він не може призначити своїм заступником члена своєї сім'ї або свого родича, а також надавати їм будь які інші привілеї.

2.2.4. Орієнтація на прийом педагогів, які мають переважно вищу або першу кваліфікаційну категорії. Переважний прийом співробітників на роботу на постійній основі. Збереження високої частки працівників, які працюють на постійній основі.

2.2.5. Педагог не може чинити тиск на адміністрацію з тим, щоб до гімназії був прийнятий член його сім'ї, родич або близький друг, або щоб вищезазначені особи були підвищені на посаді. Він не повинен брати участі в розгляді цього питання на педагогічній раді чи конкурсній комісії.

2.2.6. Директор гімназії не має права брати винагороду в якій би то не було формі за прийом на роботу, підвищення кваліфікаційної категорії, призначення на більш високу посаду тощо.

2.3. Управління кадровим резервом.

У Білашівській гімназії з числа перспективних співробітників створюється кадровий резерв на посади заступника директора. Кадровий резерв поділяється на реальний (старше 30 років) і перспективний (до 30 років). Склад кадрового резерву щорічно розглядається керівництвом закладу і оновлюється.

2.4. Просування співробітників.

2.4.1. Заміщення посади заступника директора не менше ніж на 70%, здійснюється з власного кадрового резерву. Рішення про призначення приймає директор.

2.4.2. При пересуванні співробітника з однієї посади на іншу враховуються як інтереси співробітника, так і інтереси гімназії. У тому числі розглядається можливість заміни співробітника на колишній посаді і відповідність кваліфікації працівника вимогам нової посади.

2.4.3. Не допускається як примусове утримання співробітника на колишній посаді, так і його недостатньо підготовлене пересування на нову посаду.

2.5. Звільнення працівників.

2.5.1. Заклад не зацікавлений у звільненні успішних співробітників, однак не утримує співробітників, незацікавлених у роботі або вимушених звільнитися з особистих мотивів.

2.5.2. Заклад позитивно ставиться до повернення співробітників, які раніше звільнилися, за умови, що їх звільнення не нанесло шкоди.

2.5.3. При зменшенні обсягу контингенту, проводиться скорочення чисельності персоналу відповідно до законодавства. При цьому співробітникам, намічених до звільнення за скороченням штатів, пропонуються вакансії (в разі їх наявності), а також надаються всі передбачені законодавством пільги та компенсації.

3. Політика щодо оцінки персоналу

3.1. Для прийняття об'єктивних рішень, пов'язаних з набором, просуванням, мотивацією співробітників, в гімназії використовуються сучасні методи оцінки персоналу.

3.2. При відборі керівників структурних підрозділів, заступників керівника оцінюються їх якості:

- кваліфікація та досвід роботи за профілем вакансії, а також досвід керівної роботи;
- дотримання принципів командного стилю роботи;
- ініціативність, самостійність.

3.3. При відборі співробітників до кадрового резерву і при призначенні на посади адміністративних керівників всіх рівнів оцінюються такі характеристики:

- активність, самостійність, ініціативність;
- наявність позитивного досвіду командної роботи з людьми;
- бажання кар'єрного зростання;
- управлінська кваліфікація (навички планування, організації, мотивації, контролю, комунікації, прийняття рішень);
- достатність кваліфікації в спеціальній області;
- знання і навички з економіки, маркетингу, права.

3.4. Атестація педагогічних працівників і адміністрації здійснюється відповідно до Типового Положення про атестацію педагогічних працівників України.

4. Політика щодо навчання персоналу.

4.1. Навчання керівників - основний пріоритет при формуванні планів навчання гімназії. Керівник проходить навчання не рідше 1 разу на 2 роки. Навчання керівника націлене на розвиток у управлінських навичок (планування, організація, мотивація, контроль, комунікація, прийняття рішень); вміння працювати в умовах програмного управління, жорстких вимог до термінів і якості виконуваної роботи; навички командного стилю роботи; підвищення кваліфікації у професійній сфері.

4.2. Навчання резерву на заміщення посаду заступника керівника - другий по важливості пріоритет у формуванні плану та бюджету навчання.

4.3. Адаптація нових співробітників.

4.3.1. Розробляється спеціальна адаптаційна програма для співробітників, які тільки прийняті в штат. Програма передбачає зустріч з адміністрацією, екскурсію по закладу, інструктаж з техніки безпеки тощо.

4.3.2. Робота з молодими фахівцями, як правило, здійснюється відповідно до планів, що розробляються на навчальний рік. Відповідальність за реалізацію плану несе заступник директора з навчально-виховної роботи.

4.3.3. Для молодих фахівців призначаються наставники. Методичні об'єднання закладу організовують роботу наставників з молодими фахівцями та малодосвідченими педагогами.

4.4. Професійне навчання.

4.4.1. У закладі створюється служба науково-методичного супроводу педагогів. Співробітникам надається постійна і системна підтримка в підвищенні кваліфікації без відриву і з відривом від освітнього процесу. Створюються умови, які надають підтримку навчання співробітників в аспірантурі. Стимулюється самоосвіта. Здійснюється публічне представлення і поширення перспективного досвіду педагогів.

4.4.2. У гімназії щорічно здійснюється аналіз запитів педагогів та результати його враховуються при плануванні роботи закладу.

4.4.3. У гімназії організовується внутрішнє навчання педагогів через майстер-класи, семінари, консультації, круглі столи, обговорення матеріалів дослідно-експериментальної роботи, силами адміністрації та педагогів, а також запрошеними фахівцями.

4.4.4. Педагоги гімназії стимулюються до активного включення в роботу районних, обласних методичних об'єднань, угруповань, професійних громадських організацій.

4.4.5. Адміністрація гімназії надає педагогам допомогу в підготовці до проходження атестації на кваліфікаційні категорії через систему інформування та консультування щодо змісту атестаційних матеріалів у формі портфоліо.

4.5. Обов'язкове навчання.

Білашівська гімназія проводить навчання співробітників з охорони праці, техніки безпеки та з інших аналогічних напрямів, передбачених діючим законодавством.

5. Політика щодо мотивації персоналу.

5.1. Гімназія забезпечує своїм співробітникам постійну частину оплати праці відповідно до тарифікації на навчальний рік, рівня кваліфікації працівника відповідно до займаної ним посади.

5.2. Стимулюючі виплати (премії) за результати роботи визначаються відповідно до локальних актів закладу та з урахуванням таких показників:

- забезпечення високої якості навчання;
- високий рівень показників результативності та ефективності роботи;
- високий рівень виконавської дисципліни.

5.3. Заклад надає співробітникам передбачені законодавством пільги і компенсації:

- оплату лікарняних листів і відпусток;
- навчальні відпустки для співробітників, які отримують вищу або середню професійну освіту.

5.4. У Білашівській гімназії діє розвинена система морального заохочення, що включає вручення почесних грамот, подяк, подання клопотань до галузевих і державних нагород.

5.5. Адміністрація гімназії, виходячи з наявних у неї можливостей, здійснює заохочення і стимулювання творчих професійних ініціатив працівників, спрямованих на вдосконалення діяльності закладу. Критерії оцінки роботи педагогів розробляються адміністрацією закладу, виходячи з вимог нормативних

документів, з урахуванням досвіду роботи та його пріоритетів, і доводяться до відома співробітників.

5.7. У гімназії створені умови для подання перспективного досвіду роботи педагогів освітянській громадськості району, області та країни.

5.8. Адміністрація Білашівської гімназії надає організаційну та методичну підтримку педагогам, які беруть участь в професійних конкурсах.

6. Політика щодо корпоративної культури.

Корпоративна культура гімназії базується на таких принципах як:

- прагнення до успіху, швидкий професійний розвиток;
- творча атмосфера, висока трудова активність;
- висока виконавська дисципліна;
- повага до колег по роботі, дотримання етики взаємовідносин;
- гордість за свій заклад, відданість його цілям, повага до традицій;
- повага до ветеранів, позитивне налаштування до нових працівників;
- підтримка сімейних цінностей співробітників;
- залучення педагогів до управління закладом, делегування повноважень і відповідальності;
- чіткість внутрішніх комунікацій: постановка конкретних завдань, всебічна поінформованість колективу.

7. Політика щодо обліку персоналу і трудових відносин

7.1. Білашівська гімназія дотримується Кодексу законів про працю, інших державних нормативних актів, які стосуються трудових відносин, а також Колективного договору та цього положення.

7.2. Гімназія забезпечує сучасний рівень оснащеності і стану робочих місць співробітників.

7.3. Гімназія дотримується законодавства, яке стосується пільг і компенсацій для працівників, зайнятих на робочих місцях з шкідливими умовами праці за результатами атестації робочих місць.

7.4. Гімназія проводить необхідні заходи щодо забезпечення співробітників державними пенсіями, в тому числі, перераховує внески і надає індивідуальні відомості на співробітників у Пенсійний Фонд.

8. Оцінка ефективності кадрової політики закладу.

Оцінка ефективності кадрової політики гімназії здійснюється адміністрацією на основі моніторингу стану справ за такими напрямками:

- проходження педагогами атестації на кваліфікаційні категорії;
- участь співробітників у районному, регіональному, всеукраїнському етапах професійних конкурсів, виставок педагогічних досягнень тощо;
- динаміка заохочень персоналу;
- включення педагогів у систему підвищення кваліфікації;
- публікації статей педагогів в спеціалізованих виданнях;
- оцінка загальної задоволеності персоналу роботою в закладі.

9. Заключні положення.

Це Положення набирає чинності з моменту його затвердження наказом директора Білашівської гімназії і діє до його скасування в установленому порядку.