

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора ФКПОУ «Кунгурский техникум-интернат» Минтруда России

От 28.03.2017 № 27-0/г

Положение о кадровой политике ФКПОУ «Кунгурский техникум-интернат» Минтруда России

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет принципы и основные направления кадровой политики федерального казенного профессионального образовательного учреждения «Кунгурский техникум-интернат» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее - Учреждение).

1.2. Кадровая политика – целостная, стратегически ориентированная политика управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей Учреждения в трудовых ресурсах необходимого качества и количества. Управление персоналом осуществляется по процессу и результатам.

1.3. Работники Учреждения - это стратегический ресурс, на котором основаны все успехи и надежды Учреждения, и, одновременно, люди с их собственными потребностями и проблемами.

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

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

1.6. Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, Федерации иными нормативно-правовыми актами, действующими на территории Российской Федерации.

2. Основные задачи кадровой политики

Основными задачами реализации кадровой политики в Учреждении являются:

2.1. оптимизация и стабилизация кадрового состава Учреждения (подбор персонала на вакантные должности в соответствии с требованиями к квалификационным характеристикам (должностным обязанностям, требованиям к квалификации) законодательства РФ;

2.2. создание эффективной системы мотивации труда работников Учреждения;

2.3. создание и поддержание организационного порядка в Учреждении, укрепление исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины;

2.4. оптимизация системы обучения и повышения квалификации работников Учреждения;

2.5. поддержка развития конкурсного движения (выдвижение наиболее активных и талантливых педагогических работников для участия в конкурсах; усиление вовлеченности педагогического персонала в подготовку документации, необходимой для участия Учреждения в профессиональных конкурсах);

2.6. поддерживать и развивать преданность сотрудников Учреждению;

2.7. формирование и укрепление корпоративной культуры и традиций Учреждения.

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

3.1. Основными принципами кадровой политики Учреждения в области приема на работу и расстановки кадров являются:

- привлечение на работу специалистов, имеющих профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности;
- ориентация на прием педагогических работников, имеющих педагогическое образование (преимущественно высшее) и имеющих преимущественно высшую или первую квалификационные категории;
- привлечение молодых специалистов.

3.2. Подбор работников для работы в Учреждении производится директором Учреждения совместно с непосредственным (руководителем структурного подразделения) будущего работника.

3.3. Поиск и подбор персонала на вакантные должности производится в соответствии с требованиями к уровню квалификации и профессиональной компетенции кандидатов, к их личностным, профессионально важным психологическим и социальным качествам.

3.4. Подбор персонала на вакантные должности осуществляется, как из внешних, так и из внутренних источников.

3.5. При назначении на руководящие должности соблюдается принцип конкурсного отбора. Решение о назначении принимает директор Учреждения;

3.6. Руководство Учреждения должно сохранять беспристрастность при приеме на работу нового сотрудника или повышении своего работника в должности.

3.7. При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются, как интересы работника, так и интересы Учреждения.

3.8. Рассматривается возможность замены работника на прежней должности и соответствие квалификации работника требованиям новой должности.

3.9. Не допускается, как принудительное удержание работника на прежней должности, так и его недостаточно подготовленное передвижение работника на новую должность.

3.10. Руководство Учреждения 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.

4. Оценка кандидатов при отборе в штат Учреждения

4.1. Для принятия объективных решений, связанных с набором, продвижением, мотивацией сотрудников в Учреждении используются современные методы оценки персонала.

4.2. Оценка кандидатов при отборе в штат Учреждения:

4.2.1. при отборе выпускников учебных заведений оцениваются их качества:

- желание работать в отрасли «Образование»;
- желание работать в Учреждении;
- успеваемость по основным дисциплинам;
- активность, самостоятельность, инициативность;
- желание продвигаться по служебной лестнице;

4.2.2. при отборе специалистов оцениваются их качества:

- квалификация и опыт работы по профилю вакансии;
- желание работать в Учреждении;
- владение современными педагогическими технологиями;
- желание продвигаться по служебной лестнице;

4.2.3. при отборе руководителей структурных подразделений, заместителей

