

«ПРИНЯТО» на общем собрании коллектива
«31 » декабря 2019г.

Утверждено Приказом № 118
от «31» декабря 2019г.

А.Н. Быкова
Директор МОУ ДО ДДТ г. Советска

Кадровая политика МОУ ДО ДДТ г. Советска Кировской области

1. Общие положения.

В современных условиях российского образования приобретает особую значимость повышение эффективности управления персоналом, которое является наиболее важным звеном в общей системе управления образовательным учреждением. Это обусловлено возрастающей ролью личности работника, знанием его мотивационных установок, умением их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед образовательной организацией. Ориентация на более полное использование способностей работника в процессе его профессиональной деятельности является основой эффективной деятельности образовательного учреждения. Обеспечение современных подходов в работе с персоналом создают широкие возможности для устойчивого развития учреждения, повышении качества образования.

Под кадровой политикой нами понимается система теоретических взглядов, идей, требований, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом, ее формы и методы. Она определяет генеральное направление на длительную перспективу, общие и специфические требования к кадрам.

В 2018г. анализ статистических показателей, характеризующих динамику возрастной и стажевой структуры педагогического коллектива МОУ ДО ДДТ г. Советска следующий: 1 чел./ 12,5% педагогов имеют стаж педагогической работы более 30 лет, от 20 до 30 лет-2 чел./25%, от 10 до 20 лет педагогического стажа-2 чел./25%, от 2 до 10 лет – 3 чел./37,5%, у 3-х педагогов высокий уровень мотивации к познанию нового, но мало необходимого педагогического опыта.

Результаты диагностики уровня удовлетворенности образовательным процессом педагогов (авторы: Калинина Н.В., Лукьянова М.И.) (исследование 2018г.) показали следующее: удовлетворенность педагогов деятельностной стороной образовательного процесса составила 75%-высокий уровень; удовлетворенность педагогов организационной стороной образовательного процесса составила 75 %- средний уровень; удовлетворенность педагогов социально-психологической стороной образовательного процесса составила 75%- средний уровень; удовлетворенность педагогов административной стороной образовательного

процесса составила 75%- средний уровень; уровень удовлетворенности педагогов образовательным процессом в целом – 62,5 % - средний уровень.

Данная Кадровая политика будет способствовать развитию мотивации педагогов к повышению уровня своей профессиональной компетенции и как следствие уровня качества образования в МОУ ДО ДДТ г. Советска.

2. Основные принципы и области кадровой политики.

2.1. Подбор и расстановка кадров.

Привлечение на работу в учреждение преимущественно специалистов, имеющих высшее (педагогическое) образование, опыт работы в образовательных организациях (дополнительного образования), имеющих квалификационную категорию.

Сохранение доли сотрудников, работающих в учреждении на постоянной основе, на уровне 87,5% от общей численности сотрудников МОУ ДО ДДТ г. Советска

Привлечение на работу в Дом детского творчества г. Советска молодых специалистов возможно при наличии вакантных должностей, окончившим обучение в средних и высших учебных заведениях.

Работа с молодыми специалистами (стаж работы до 5 лет) осуществляется в рамках годового плана Школы молодого педагога, организуется наставничество. Ответственность за реализацию плана несет методист МОУ ДО ДДТ г. Советска.

Подбор педагогических работников во МОУ ДО ДДТ г. Советска является сферой полномочий заместителей директора по УВР и директора, а так же методиста. Прием на работу педагогических работников в МОУ ДО ДДТ г. Советска осуществляется директором в соответствии с Трудовым кодексом РФ, путем подписания эффективного контракта, в отдельных случаях договора гражданско- правового характера.

2.2. Система обучения педагогических работников

Кадровая политика МОУ ДО ДДТ г. Советска предусматривает широкое вовлечение педагогических работников в систему обучения и повышения квалификации:

- внутри образовательной организации;
- на уровне городских и областных методических организаций (городские и областные методические объединения, ИРО Кировской области);
- через получение среднего-специального и высшего педагогического образования или переподготовки (Вят. ГГУ и ИРО Кировской области)

В МОУ ДО ДДТ г. Советска ежегодно педагоги повышают квалификацию, проходят курсы на базе ИРО Кировской области или в РЦО г. Советска, участвуют в практико-ориентированных семинарах, мастер-

классах что позволяет специалистам организации проходить обучение по актуальным для дополнительного образования темам без отрыва от производства, приветствуется самообразование. Для обучения педагогов используются внутренние образовательные возможности, а так же привлекаются специалисты со стороны.

С целью методического и информационного сопровождения педагогических работников, проходящих аттестацию, реализуется план по подготовке и прохождению аттестации, включающий консультирование администрацией и методистом МОУ ДО ДДТ г. Советска, помощь в подготовке портфолио педагога, предоставление отзывов о работе и др.

В качестве повышения квалификации работников рассматривается так же публичное представление и распространение опыта работы педагогических работников МОУ ДО ДДТ г. Советска на методических мероприятиях различного уровня, публикация статей в методических изданиях, на сайте образовательной организации и на сайтах сетевых профессиональных сообществ.

Специалистами ИМЦ РЦО г. Советска ежегодно осуществляется мониторинг заявок педагогов на повышение квалификации, что используется при планировании работы в этом направлении на следующий период.

Методистом МОУ ДО ДДТ г. Советска проводится мониторинг удовлетворенности педагогических работников различными составляющими профессиональной деятельности через ежегодное анкетирование.

2.3. Система информационной поддержки.

Информационная поддержка работников организации осуществляется в следующих формах:

- Общие собрания коллектива, педагогические советы, методического совета.
- Индивидуальные собеседования педагогов с администрацией (регулярно).
- Работа методиста (индивидуальные встречи, совещания, консультации).
- Печатные информационные материалы (информационные стенды, брошюры, методические сборники и т.п.)
- Размещение информационных материалов в локальной сети учреждения, на сайте МОУ ДО ДДТ г. Советска.

Администрация МОУ ДО ДДТ г. Советска оказывает поддержку педагогическим работникам, обучающимся в педучилище, в том числе предоставляя возможность проводить экспериментальную проверку гипотез своих исследований, прохождения производственной практики на базе образовательной организации.

Изучение мнений педагогических работников по актуальным вопросам организации образовательного процесса и педагогической практики проводится специалистами ИМЦ РЦО г. Советска по запросу администрации или в соответствии с планами работы на год.

2.4. Система стимулирования сотрудников, вовлечения сотрудников в управление учреждением.

Исходя из имеющихся возможностей, МОУ ДО ДДТ г. Советска осуществляет поощрение и стимулирование инициатив и усилий работников, направленных на улучшение деятельности организации. Как равнозначные в учреждении рассматриваются формы морального и материального поощрения;

Поощрение работников осуществляется на системной основе. Критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения разработаны коллегиально исходя из требований, имеющихся в нормативных документах, и с учетом опыта работы МОУ ДО ДДТ г. Советска и его приоритетов и приняты на общем собрании коллектива.

Администрация организации создает условия для представления опыта работы педагогических работников на городском, областном, межрегиональном и всероссийском уровнях, а так же оказывает организационную и методическую поддержку педагогам, принимающим участие в профессиональных конкурсах.

Администрация поощряет вовлечение педагогов в процессы совершенствования работы образовательной организации через участие в работе коллегиальных органах управления (педагогический совет, методический совет) и в деятельности временных рабочих группах.

Администрация настоятельно рекомендует сотрудникам придерживаться правил делового этикета и соблюдать Правила трудового внутреннего распорядка.

2.5. Система материального вознаграждения сотрудников.

Материальное вознаграждение (премии) которое получает сотрудник за эффективную профессиональную деятельность при предъявлении конкретных результатов из объявленного заранее перечня критериев, содержащегося в действующем Положении о премировании сотрудников МОУ ДО ДДТ г. Советска, предусматривает установление премиальных выплат в размере до 100% от оклада (ставки) з/паты

Профессиональное поощрение так же включает представление особо отличившихся педагогических работников к грамотам или благодарностям органов управления образованием или выдвижения кандидатур для награждения отраслевыми и государственными наградами и званиями.

3. *Оценка эффективности Кадровой политики* МОУ ДО ДДТ г. Советска осуществляется администрацией на основе мониторинга состояния дел по следующим направлениям:

- Прохождение педагогическими работниками аттестации на квалификационные категории;
- Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства;
- Количество публикаций из опыта работы.
- Динамика поощрения персонала.

- Включение педагогов в систему повышения квалификации.
- Участие работников в методических мероприятиях различного уровня.
- Оценка общей удовлетворенности персонала работой организации.

4. *Документы, сопряженные с Кадровой политикой* МОУ ДО ДДТ г. Советска:

- Действующая Программа развития учреждения;
- Действующее Положение об оплате труда работников Дворца;
- Действующее Положение о премировании работников Дворца;
- Действующее Положение о педагогическом совете;
- Действующее Положение о методическом совете;