#  Система работы с персоналом в МДОУ детский сад № 26 «Алёнушка»

# В основе системы работы с персоналом лежит кадровая политика

Основы кадровой политики

Кадровая политика ДОУ основана на стратегических целях работы с персоналом:

1. Добиться полного количественного и качественного соответствия педагогического состава стратегическим целям и поддерживать это соответствие.
2. Обеспечить высокий уровень мотивации педагогических кадров на выполнение задач образовательного учреждения.
3. Обеспечить достаточный уровень удовлетворенности педагогического и технического персонала работой
4. Поддерживать и развивать преданность сотрудников ДОУ.
5. Удерживать расходы на персонал в рамках, определяемых текущим финансированием ДОУ.

 Кадровая политика также основана и на соблюдении прав и обязанностей работников

***Права и обязанности педагогических работников:***

Педагогические работники имеют право:

  - участвовать в управлении образовательным учреждением;

  - работать в педагогическом совете;

  - избирать и быть избранными в управляющий совет ДОУ;

  - обсуждать и принимать «Правила внутреннего трудового распорядка»;

  - обсуждать и принимать решения на общем собрании трудового коллектива;

  - защищать свою профессиональную честь и достоинство;

  - осуществлять свободу выбора и использование методик воспитания и обучения, учебных пособий и материалов, учебников;

  - повышать квалификацию;

  - аттестоваться на добровольной основе на первую или высшую квалификационную категорию;

  - работать по сокращенной (не более 36 часов) рабочей неделе, получать пенсию по выслуге лет, длительный до одного года отпуск через каждые 10 лет непрерывной работы;

  - получать социальные льготы и гарантии, установленные законодательством РФ, а также дополнительные льготы, устанавливаемые Учредителем;

***Педагогические работники обязаны:***

  - удовлетворять требования соответствующих квалификационных характеристик;

  - выполнять Устав ДОУ и «Правила внутреннего трудового распорядка»;

  - поддерживать дисциплину в ДОУ на основе уважения человеческого достоинства детей. Применение методов физического и психического насилия по отношению к детям не допускается;

  - принимать участие в разборе конфликтов по письменному заявлению родителей (законных представителей);

  - проходить периодически по приказу заведующего ДОУ бесплатные медицинские обследования за счет средств бюджета Учредителя;

  - выполнять условия родительского договора;

  - сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения;

  - своевременно устранять неполадки, имеющиеся в группе и на игровых площадках с целью предотвращения детского травматизма;

  - обеспечивать выполнение утвержденного режима дня;

  - выполнять требования должностных инструкций.

 ***Отношение к персоналу***

        Главным ресурсом дошкольного образовательного учреждения является воспитатель. Он – важнейший источник ее педагогической производительности.

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

 Отношение к молодежи

        Молодым сотрудникам, принимаемым на работу во время обучения или после завершение образования, ДОУ обеспечивает благоприятные условия для вхождения в коллектив и предоставляет широкие возможности для профессионального и личностного развития, а также для продвижения по профессиональной лестнице.

 Отношение к сотрудникам старшего возраста

       Ветераны ДОУ рассматриваются как хранители накопленного опыта. Их привлекают к наставничеству и обучению молодежи.

Кадровая политика должна носить омолаживающий характер

Оптимальное процентное отношение по возрасту в коллективе:

25%- молодые педагоги до 30 лет

50% - от 30 до 50 лет – «золотой фонд " это «профи»

25% - старше 50 лет - «мастера своего дела» - носители организационной культуры.

**Политика в области управления составом персонала ДОУ реализуется через:**

*Планирование численности персонала*

      Численность персонала определяется исходя из планируемой численности воспитанников и количества групп. (Постановление Министерства труда РФ от 21 апреля 1993 г. № 88 «Об утверждении нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады)»

*Набор персонала*

        ДОУ не допускает дискриминации при приеме на работу по любым мотивам, строго соблюдая требования действующего законодательства РФ.

       Основным источником пополнения педагогического состава в части молодых специалистов ЯГПУ и педагогический колледж г. Ярославля. Для привлечения высококвалифицированных педагогов в ДОУ выходит на рынок труда.

         При приеме на работу администрация ДОУ знакомит педагога со следующими документами:

  - Коллективным договором;

  - Уставом ДОУ;

 - Правилами внутреннего распорядка;

 - Должностными инструкциями;

 - Приказом об охране труда и соблюдении правил техники безопасности.

 *Продвижение сотрудников*

        Замещение должностей административных и руководителей среднего звена должно осуществляется из собственного кадрового резерва.

       При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и интересы ДОУ

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

Увольнение сотрудников

         ДОУ не заинтересовано в уходе успешных сотрудников. Однако администрация детского сада не задерживает сотрудников не заинтересованных в работе или вынужденных уволиться по личным мотивам.

       ДОУ благожелательно относится к возвращению ранее уволившихся сотрудников при условии, что их уход не нанес вреда деятельности учреждения.

        При сокращении объема деятельности ДОУ проводит  сокращение численности педагогического и административного состава. При этом сотрудникам, намеченным к увольнению по сокращению штатов, предлагаются другие вакансии, а также предоставляются все предусмотренные законодательством льготы и компенсации.

 **Политика в области оценки персонала**

        Для принятия объективных решений, связанных с набором, продвижением, мотивацией педагогических и технических работников в ДОУ используются современные методы оценки персонала.

***Оценка персонала при отборе в штат***

При отборе оцениваются качества:

·        желание работать с детьми дошкольного возраста;

·        желание работать в ДОУ;

·        активность, самостоятельность, инициативность.

·        квалификация, опыт работы, результат педагогической деятельности;

·        желание работать в общеобразовательном учреждении;

·        согласие с принципами и традициями ДОУ

***Регулярная оценка***

В ходе ежегодной педагогического персонала оцениваются:

·        соответствие работы, фактически выполняемой сотрудниками, стандартам, предусмотренным должностной инструкцией;

·        выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудника;

·        соответствие поведение сотрудника требованиям должностной инструкции.

 Соответствие показателям эффективности согласно положению об установлении дополнительных выплат

***Адаптация новых сотрудников***

         В  ДОУ организуются специальные адаптационные мероприятия для сотрудников, принятых в штат. Мероприятия включают в себя знакомство с традициями и обычаями детского сада, знакомство с педагогическим коллективом, образовательной программой, вводные инструктажи, вводные семинары, закрепление наставников и т.д.

     Понятие ***мотивации*** у работников чаще всего связано с материальным стимулированием. При этом,  по мнению большинства работников, важно «не столько сколько, сколько за что», т.е. критерии материального стимулирования должны быть понятными, а порядок стимулирования прозрачным. Не менее значимо, особенно для педагогических работников, моральное стимулирование, включающее в себя такие социальные аспекты, как комфортные условия труда, отражающие заботу администрации, возможность реализации своих творческих интересов, наличие условий для самосовершенствования и признание достижений.

***Премиальная система ДОУ решает две основные задачи:***

·        повышения результативности и эффективности работы сотрудников;

·        подкрепление преданности ДОУ ее кадровых сотрудников. (Положение о материальном стимулировании работников)

***Льготы и компенсации***

ДОУ представляет сотрудникам предусмотренные законодательством льготы и компенсации:

·        оплату больничных листов и отпусков;

·        учебные отпуска для сотрудников, получающих высшее или среднее профессиональное образование и др.

- социальная поддержка педагогов сельской местности

***Моральное поощрение***

 В ДОУ действует   система морального поощрения, вручение грамот, присуждение премий, представление к отраслевым и государственным наградам.

**Политика в области обучения персонала**

       Обучение административной команды – основной приоритет при формировании планов обучения в ДОУ. Каждый руководитель проходит обучение не реже 1 раза в 2-3 года

     Обучение  ИКТ

           Обучение административного и педагогического персонала в области применения ИКТ – необходимая составная часть внедрения современных технологий в ДОУ

***Обязательное обучение***

       ДОУ проводит обучение сотрудников  охране труда, ТБ, другим аналогичным направлениям, предписываемым действующим законодательством.

***Внутриорганизационное обучение*** через участие в методической работе ДОУ

***Профессиональное повышение квалификации***

           ДОУ считает необходимым поддерживать профессиональную квалификацию педагогов путем организации регулярного обучения каждого из них.

***Инновационная деятельность в ДОУ***

           Все педагоги ДОУ работают в активном поиске творческих идей, внедрении современных технологий.  В инновационном банке нашего ДОУ на сегодняшний день  -  коллективные проекты и авторские идеи, представленные в виде опыта работы, педагогических проектов, перспективных планов, презентаций, результаты участия в различных конкурсах.

Вместе с тем, результаты инновационной деятельности дошкольного учреждения чаще всего остаются в стенах самого учреждения, не имея конкретных выходов за его пределы.  Недостаточному распространению инноваций препятствует ряд причин:

объективные:

\*  обновление кадрового состава педагогического коллектива почти на 60%;

\*  нет системы в обобщении результатов имеющегося инновационного опыта;

\*   низкий уровень компьютерной грамотности педагогов;

\*  низкая мотивация педагогических кадров к обобщению и распространению инноваций;

субъективные:

\*  отсутствие достаточной нормативно-правовой основы для распространения инноваций;

\* отсутствие содействия органов управления образованием распространению опыта инновационной деятельности учреждения.

       Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он может изменяться в процессе работы, как в сторону увеличения, так и уменьшения и в значительной степени связан с мотивацией. Для создания в образовательном учреждении условий, мотивирующих работников на более качественное выполнение своих должностных обязанностей и заинтересованность в результатах своей деятельности,  руководителю необходимо учитывать уровень трудового потенциала, как отдельных работников, так и групп.

**Политика в области корпоративной культуры**

Основы корпоративной культуры

Корпоративная культура предприятия базируется на лучших традициях, сформировавшихся за 35-летнею истории учреждения. К ценностям, лежащим в основе корпоративной культуры, можно отнести:

·        единое понимание цели деятельности коллектива по формированию и развитию личности воспитанника;

·        единый подход к пониманию личности воспитанника как активного участника педагогического процесса;

·        единый взгляд на роль воспитателя в процессе обучения как организатора процесса обучения и воспитания;

·        стремление к успеху;

·        высокую трудовую активность;

·        исполнительскую дисциплину;

·       уважение к коллегам по работе, соблюдение этих взаимоотношений;

·        гордость за детский сад, преданность  его целям, уважение к традициям;

·        уважение к ветеранам, положительный настрой по отношению к молодежи;

·        поддержка семейных ценностей сотрудников.

***Стиль управления и взаимодействия***

       Управление деятельностью и взаимодействие между педагогическим коллективом ДОУ на всех уровнях организуется руководителем на принципах уважения к человеческому достоинству каждого члена коллектива, идеям и мыслям, которые он высказывает.

*Нисходящие коммуникации*

Организуя  нисходящие коммуникации, руководство ДОУ преследует следующие цели:

·        поставить конкретные цели и задачи по обучению и воспитанию дошкольников;

·        обеспечить информацией всех сотрудников о принятых в учреждении процедурах, решениях;

·        обеспечить информацией, поступающей из Министерства Образования, областных органов управления образования; Департамента образования,

·        проинформировать подчиненных о качестве их работы;

·        предоставить идеологическую информацию для облегчения восприятия целей

*Восходящие коммуникации*

   Руководство ДОУ заинтересовано в учете мнений и настроений сотрудников при решении вопросов управления образовательным учреждением.

 *Каналы коммуникации*

         В   ДОУ активно используются следующие каналы коммуникации:

·        совещания;

·        семинары, практикумы;

·        консультации;

·        собрания;

·        анкетирование

·        интернет-сайты и страницы в социальных сетях.

Традиции

         В ДОУ поддерживаются такие традиции как: празднование Дня Знаний, День Дошкольного работника, Международного женского дня, проведение новогодних вечеров отдыха, дни открытых дверей, Недели Здоровья, Празднование дня пожилого человека с приглашением ветеранов, чествование юбиляров и сотрудников, удостоенных наград.

***Политика в области  учета персонала и трудовых отношений***

        Параллельно с поиском и подбором кадров, как правило, идет и их расстановка, при которой крайне важно учесть не только образование, профессионализм, опыт педагогов и вспомогательного персонала, но и такие качественные характеристики персонала как ***трудовой потенциал работника***. Это понятие включает в себя совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда.

      Основными компонентами трудового потенциала любого работника ДОУ являются:

-         психофизиологическая составляющая: состояние здоровья, работоспособность, выносливость (в т.ч. в условиях стресса), способности и склонности человека, тип нервной системы и др.;

-          социально-демографическая составляющая: возраст, пол, семейное положение, наличие собственных детей и др.;

-          квалификационная составляющая: уровень образования, трудовых навыков, способность к инновациям, интеллект, творческие способности;

-         личностная составляющая: отношение к труду, дисциплинированность, активность, ценностные ориентации, нравственность и др.

 Большую помощь в расстановке кадров оказывают итоги проведённого социомониторинга.

***Соблюдение трудовых прав сотрудников***

         ДОУ строго соблюдает Трудовой Кодекс РФ, другие государственные нормативные акты, относящиеся к трудовым отношениям.

.

***Рабочие места сотрудников***

         Руководство   ДОУ стремится обеспечить современный уровень оснащенности и состояния рабочих мест.

***Забота о пенсионном обеспечении сотрудников***

        В   ДОУ проводятся необходимые мероприятия по обеспечению  сотрудников государственными пенсиями, в том числе, перечисляет взносы и предоставляет индивидуальные сведения на сотрудников в Пенсионный Фонд РФ.