

МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
 РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
 государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
 Ростовской области  
 «ШАХТИНСКИЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ ТОПЛИВА И  
 ЭНЕРГЕТИКИ им. ак. СТЕПАНОВА П.И.»

**СОГЛАСОВАНО:**  
 Председатель профкома  
 \_\_\_\_\_ Н.С.Шевченко  
 « 22 » 03 2021г.



**УТВЕРЖДАЮ:**  
 Директор  
 \_\_\_\_\_ Е.В.Кочетов  
 Приказ от « 24 » 03 2021г. № 104



**ПОЛОЖЕНИЕ  
 о кадровой политике**

РАССМОТРЕНО  
 Советом колледжа  
 Протокол от  
 « 22 » 03 2021г. № 3

## 1. Общие положения

Настоящее Положение определяет принципы и основные направления кадровой политики ГБПОУ РО «Шахтинский региональный колледж топлива и энергетики им. ак. Степанова П.И.» (далее – Колледж).

Кадровая политика – целостная долгосрочная стратегия 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, как гибкая и вариативная система подбора и развития педагогических кадров.

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.

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.

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

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

## 2. Стратегические цели кадровой политики

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

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;
- обеспечить высокий уровень мотивации персонала на выполнение задач Колледжа;



- обеспечить достаточный уровень удовлетворенности персонала работой;
- поддерживать и развивать преданность сотрудников Колледжа;
- удерживать расходы на персонал в рамках, определяемым бюджетным и внебюджетным фондами.

### **3. Основные задачи кадровой политики**

Основными *задачами* реализации кадровой политики в Колледже являются:

- оптимизация и стабилизация кадрового состава Колледжа (подбор персонала на вакантные должности в соответствии с требованиями к квалификационным характеристикам (должностным обязанностям, требованиям к квалификации);
- многоступенчатая процедура отбора и приема на работу (оценка квалификационных характеристик кандидата проводится непосредственным руководителем будущего сотрудника (руководителем методического объединения), 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 Учреждения 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, 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 смотров учебных кабинетов, лабораторий, мастерских (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 республиканских, всероссийских и областных 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).

#### **4. Принципы кадровой политики в области приема на работу и расстановки кадров**

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.

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

Работа с молодыми специалистами осуществляется в соответствии с планами, разрабатываемыми на учебный год (планы работы Совета молодых педагогов). Ответственность за реализацию плана несут заместители директора по учебной работе, заместители директора по учебно-производственной работе и профессиональному обучению. Для курирования молодых специалистов назначаются наставники.

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

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

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.

#### **5. Принципы кадровой политики в области информационной поддержки персонала**

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

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

- рабочие совещания, заседания;
- педагогические советы;



- сайт Колледжа;
- локальная сеть Колледжа;
- информационные стенды.

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

## **6. Принципы кадровой политики в области повышения квалификации сотрудников**

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;
- приветствуется самообразование.

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

В Колледже также организуется внутриколледжное обучение педагогов через постоянно действующие семинары, консультации, круглые столы, и др. формы, силами администрации и ведущих педагогов, а также приглашенными специалистами.

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

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.

## **7. Принципы кадровой политики в области стимулирования персонала и вовлечения сотрудников в различные конкурсные процедуры**

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.



6

В Колледже создаются условия для представления опыта работы преподавателей педагогической общественности города и области.

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

## **8. Принципы кадровой политики в области корпоративной культуры**

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.

## **9. Оценка эффективности кадровой политики Колледжа**

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, областных 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 Учреждении.

## **10. Заключительные положения**

Настоящее Положение принимается на Совете колледжа и утверждается директором колледжа.

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