

Департамент образования города Москвы
Государственное бюджетное профессиональное
ГБПОУ МГОК
города Москвы

**«Московский государственный образовательный комплекс»
(ГБПОУ МГОК)**

Вишнёвая улица, дом 5, Москва, 125362
Телефон/факс 8 (495) 491-57-55, 8 (495) 491-92-25
ИНН/КПП 7733023121/773301001

[http:// mgok.mskobr.ru/](http://mgok.mskobr.ru/)
E-mail: mgok@edu.mos.ru

УТВЕРЖДЕНО
На Совете ГБПОУ МГОК
Протокол № 1
от «18» 09 2015 года

Мнение выборного
Профсоюзного органа
УЧТЕНО
Е.В. Астафьева
«18» 09 2015 г.

«18» 09 2015 г. № 94

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ МГОК
И.А. Артемьев
«18» 09 2015 г.



**Положение
о кадровой политике
Государственного бюджетного профессионального
общеобразовательного учреждения
города Москвы
«Московский государственный образовательный комплекс»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет принципы и основные направления кадровой политики Государственного бюджетного профессионального общеобразовательного учреждения города Москвы «Московский государственный образовательный комплекс» (далее по тексту – ГБПОУ МГОК).

1.2. *Концепция кадровой политики* определяет систему кадрового обеспечения реализации стратегического развития ГБПОУ МГОК и включает цели, задачи, принципы, приоритетные направления кадровой политики, механизмы регулирования кадровых процессов и отношений с

учетом перспектив развития ГБПОУ МГОК, определяет порядок управления кадровой политикой ГБПОУ МГОК.

1.3. **Кадровая политика** – целостная долгосрочная стратегия управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей ГБПОУ МГОК в трудовых ресурсах необходимого качества и количества.

Последовательное осуществление организационно-управленческих действий, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала ГБПОУ МГОК, на создание ответственного и высококвалифицированного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом Миссии и стратегии развития ГБПОУ МГОК. Управление персоналом осуществляется по процессу и результатам, как гибкая и вариативная система подбора и развития педагогических кадров.

1.4. **Кадровая работа** – деятельность администрации, руководителей структурных подразделений по планированию, отбору и созданию кадрового обеспечения ГБПОУ МГОК, формированию кадрового резерва, обучению, оценке работы кадров, обеспечению профессионального и должностного роста, ротации кадров и их социальной защите.

1.5. **Кадровый резерв** – круг перспективных лиц из числа сотрудников для дальнейшего кадрового развития и кадрового обеспечения ГБПОУ МГОК.

1.6. **Кадровый потенциал** - это совокупность трудовых и интеллектуальных ресурсов, способных эффективно участвовать в учебных и научно-инновационных процессах развития ГБПОУ МГОК, обеспечивать достижение стоящих перед ним общественно значимых научных и образовательных целей.

1.7. **Основные ориентиры кадровой политики ГБПОУ МГОК** направлены на постоянное совершенствование организации образовательного и воспитательного процессов, систематическое повышение квалификации сотрудников, 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 ГБПОУ МГОК, 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 городской среды, ее культурного и социального потенциала.

1.8. Кадровая политика в ГБПОУ МГОК реализуется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Нормативной основой осуществления кадровой политики ГБПОУ МГОК являются:

- Федеральный закон от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Трудовой кодекс Российской Федерации,
- Устав ГБПОУ МГОК,
- приказы и распоряжения директора ГБПОУ МГОК,
- настоящее Положение.

2. Основные цели, задачи и принципы кадровой политики

Цель кадровой политики – создание системы формирования, развития и управления кадрового состава ГБПОУ МГОК, обладающего высоким уровнем профессионализма, необходимого для достижения целей и отвечающего миссии ГБПОУ МГОК.

Принципы кадровой политики

- Соответствие деятельности по кадровому обеспечению миссии и целям ГБПОУ МГОК;
- Равенство возможностей для роста и реализации трудового и профессионального потенциала сотрудников ГБПОУ МГОК;
- Соблюдение норм конституционного, трудового и социального законодательства;
- Соблюдение демократических норм при выборности и назначении руководящих и исполнительских кадров;
- Направленность кадровой политики на рост профессиональной компетентности сотрудников ГБПОУ МГОК;
- Высокий уровень требований и объективность в оценке кадров;
- Непрерывность и системность процесса подготовки кадров и кадрового резерва;
- Преемственность и обновление кадров ГБПОУ МГОК.

Основными задачами реализации кадровой политики в ГБПОУ МГОК являются:

- оптимизация и стабилизация кадрового состава ГБПОУ МГОК;
- разработка нормативно-правовой базы по кадровой политике ГБПОУ МГОК;
- разработка прогнозов, определение текущей и перспективной потребности в кадровом потенциале ГБПОУ МГОК;
- анализ (количественный и качественный) состояния и развития кадрового потенциала ГБПОУ МГОК;
- создание эффективной системы мотивации труда педагогических работников и иных сотрудников ГБПОУ МГОК;
- создание и поддержание организационного порядка в ГБПОУ МГОК, повышение исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины;
- оптимизация системы обучения и повышения квалификации педагогов и администрации ГБПОУ МГОК;

- формирование деловой корпоративной культуры ГБПОУ МГОК;
- формирование внутренней убежденности у сотрудников ГБПОУ МГОК в социальной значимости преподавательской и научно-исследовательской деятельности;
- создание условий для самореализации, полного раскрытия профессиональных возможностей сотрудников ГБПОУ МГОК;
- внедрение методов управления кадровым потенциалом с использованием информационных технологий и автоматизированных систем.

3. Стратегические цели работы с персоналом

3.1. Сотрудники – это, прежде всего, стратегический ресурс, на котором основаны все успехи и надежды ГБПОУ МГОК, и, одновременно, люди с их целями, потребностями и проблемами.

3.2. В рамках реализации кадровой политики ГБПОУ МГОК планирует:

- добиться полного количественного и качественного соответствия персонала стратегическим целям ГБПОУ МГОК и поддерживать это соответствие;
- обеспечить преемственность традиций ГБПОУ МГОК при наборе и подготовке специалистов;
- обеспечить высокий уровень мотивации персонала на выполнение задач ГБПОУ МГОК;
- обеспечить достаточный уровень удовлетворенности персонала работой;
- поддерживать и развивать преданность сотрудников ГБПОУ МГОК;
- осуществление системной, целенаправленной работы по подготовке, подбору кадров и формированию кадрового резерва;
- проведение регулярной и объективной оценки трудового и профессионального потенциала сотрудников.

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

4.1. Основными принципами кадровой политики ГБПОУ МГОК в области приема на работу и расстановки педагогических кадров являются:

- привлечение на работу специалистов, имеющих высшее и высшее профессиональное образование;
- ориентация на прием педагогов, имеющих преимущественно высшую или первую квалификационные категории;
- привлечение молодых специалистов;
- преимущественный прием сотрудников на работу на постоянной основе;
- сохранение кадрового состава ГБПОУ МГОК на постоянной основе.

4.2. Численность персонала определяется, исходя из планируемых объемов работы ГБПОУ МГОК, обеспеченных бюджетным/внебюджетным финансированием.

4.3. Подбор педагогических работников для работы в ГБПОУ МГОК производится начальником отдела кадров совместно с заместителями директора. Прием на работу педагогических работников и иных работников осуществляется директором ГБПОУ МГОК в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.4. Работа с молодыми специалистами, как правило, осуществляется в соответствии с планами, разрабатываемыми на учебный год. Ответственность за реализацию плана несет заместитель директора по учебной работе. Для курирования молодых специалистов назначаются наставники. Заведующий учебной частью ГБПОУ МГОК организуют работу наставников с молодыми специалистами и малоопытными учителями (преподавателями).

4.5. В ГБПОУ МГОК из числа перспективных сотрудников создается кадровый резерв на должности заместителей директора. Кадровый резерв подразделяется на реальный (старше 30 лет) и перспективный (до 30 лет). Состав кадрового резерва ежегодно рассматривается руководством ГБПОУ МГОК и обновляется.

Замещение должностей заместителей директора ГБПОУ МГОК не менее чем на 70%, осуществляется из собственного кадрового резерва.

4.6. При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и интересы ГБПОУ МГОК. 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

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

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

- рабочие совещания;
- круглые столы;
- заседания кафедр;
- сайт ГБПОУ МГОК;
- локальная сеть ГБПОУ МГОК;
- сайты учителей (преподавателей);

- информационные стенды.

5.3. Отдел кадров совместно с заведующим учебной частью оказывает педагогам помощь в подготовке к прохождению аттестации на квалификационные категории через модуль «Аттестация педагогических работников» в Московском регистре качества образования (МРКО) www.mrko.mos.ru.

6. Принципы кадровой политики в области обучения персонала и повышения квалификации сотрудников

6.1. В ГБПОУ МГОК сотрудникам

- оказывается постоянная и системная поддержка в повышении квалификации без отрыва и с отрывом от производства;
- предоставляются возможности использования времени каникул для прохождения курсового обучения;
- создаются условия, оказывающие поддержку обучения сотрудников в аспирантуре, магистратуре;
- приветствуется самообразование.

6.2. В ГБПОУ МГОК ежегодно осуществляется анализ запросов педагогов на повышение квалификации, результаты его учитываются при планировании работы ГБПОУ МГОК.

6.3. В ГБПОУ МГОК также организуется внутреннее обучение педагогов через семинары, консультации, круглые столы, обсуждение материалов опытно-экспериментальной работы, силами администрации и педагогов, а также приглашенными специалистами.

6.4. Педагоги ГБПОУ МГОК стимулируются к активному включению в работу районных и городских методических объединений и организаций.

6.5. Обучение руководителей – основной приоритет при формировании планов и бюджета обучения ГБПОУ МГОК. Каждый руководитель проходит обучение не реже 1 раза в 2 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

7.1. Администрация ГБПОУ МГОК, исходя из имеющихся у нее возможностей, осуществляет поощрение и стимулирование творческих профессиональных инициатив ГБПОУ МГОК. При этом формы морального и

материального поощрения используются как равно правомочные. Критерии оценки работы сотрудников разрабатываются администрацией ГБПОУ МГОК, исходя из требований, имеющихся в нормативных документах, с учетом опыта работы ГБПОУ МГОК и ее приоритетов, и доводятся до сведения сотрудников.

7.2. В ГБПОУ МГОК созданы условия для представления опыта работы педагогов и учителей педагогической общественности района, города и страны.

7.3. Администрация ГБПОУ МГОК оказывает организационную и методическую поддержку педагогам, принимающим участие в профессиональных конкурсах.

8. Принципы кадровой политики в области корпоративной культуры

8.1. Корпоративная культура ГБПОУ МГОК базируется на следующих принципах:

- стремления к успеху и профессионального развития;
- творческой атмосферы, высокой трудовой активности;
- исполнительской дисциплины;
- уважения к коллегам по работе, соблюдения профессиональной этики;
- гордости за свое ГБПОУ МГОК, преданности его целям, уважения традиций;
- уважения к ветеранам, положительного настроения по отношению к молодежи,
- поддержки семейных ценностей сотрудников.

8.2. Управление деятельностью и взаимодействие между сотрудниками ГБПОУ МГОК на всех уровнях организуется руководителями на базе принципов командной работы.

9. Права и обязанности сотрудников ГБПОУ МГОК при реализации кадровой политики

Сотрудники ГБПОУ МГОК имеют право

- Участвовать в разработке программ, планов формирования кадрового обеспечения ГБПОУ МГОК;
- Запрашивать и получать нормативные акты и необходимую информацию о кадровом развитии ГБПОУ МГОК;
- Проходить повышение квалификации и стажировку для повышения профессионального уровня.

Сотрудники ГБПОУ МГОК обязаны

- Соблюдать нормативно-правовые акты и Положения системы кадрового обеспечения ГБПОУ МГОК, направленные на достижение целей и миссии ГБПОУ МГОК;

- Постоянно повышать собственный уровень профессиональной квалификации путем проведения фундаментальных, поисковых и прикладных исследований по проблемам естественных, гуманитарных и прикладных наук, изучения и внедрения опыта организации и проведения работы в соответствии с областью профессиональной деятельности, а также вовлекать в эту работу обучающихся ГБПОУ МГОК;
- Постоянно повышать собственную квалификационную категорию.

10. Критерии оценки реализации направлений кадровой политики

Оценка реализации направлений кадрового развития и кадровой политики осуществляется по двум факторам:

- Эффективность влияния кадрового развития и кадровой политики на достижение целей ГБПОУ МГОК.
- Качественное выполнение ответственными исполнителями задач при реализации направлений кадровой политики.

Критерии оценки осуществляются на основе мониторинга состояния дел по следующим направлениям:

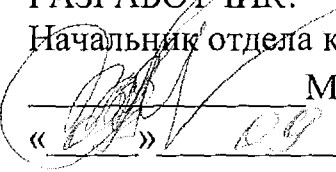
- улучшение кадровых показателей;
- результаты конкурсного отбора и аттестации сотрудников;
- прохождение педагогами аттестации на квалификационные категории;
- рост количества специалистов высшей квалификации, имеющих ученые степени и звания;
- включение педагогов и руководителей в систему повышения квалификации;
- стабильность коллектива (баланс и динамика принятых - уволенных сотрудников, динамика возрастных и половозрастных характеристик сотрудников);
- эффективность использования финансовых ресурсов, выделенных на кадровое развитие ГБПОУ МГОК.
- оценка общей удовлетворенности персонала работой в ГБПОУ МГОК;
- качественные изменения мотивационного климата в ГБПОУ МГОК;
- принятие и соблюдение норм корпоративной политики сотрудниками ГБПОУ МГОК.

11. Заключительные положения

- 11.1. Настоящее Положение согласовывается с Профкомом ГБПОУ МГОК.
- 11.2. Настоящее Положение принимается на заседании Совета ГБПОУ МГОК и утверждается директором ГБПОУ МГОК.
- 11.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся на заседании Совета ГБПОУ МГОК и утверждаются директором ГБПОУ МГОК.

РАЗРАБОТЧИК:

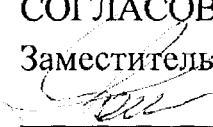
Начальник отдела кадров


М.А.Залесовская

« 07 » 09 2015 г.


СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по УР


Е.В. Романова

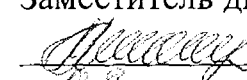
« 07 » 09 2015 г.

Заместитель директора по УПР


А.В. Руденко

« 08 » 09 2015 г.

Заместитель директора по УВР


Е.А. Голубкова

« 08 » 09 2015 г.

~~Начальник юридического отдела~~

~~
С.А. Матюхин~~

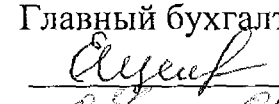
~~« 08 » 09 2015 г.~~

Руководитель службы охраны труда


С.Г. Кравцов

« 07 » 09 2015 г.

Главный бухгалтер


Е.М. Щекочихина

« 07 » 09 2015 г.