

Государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального педагогического образования
центр повышения квалификации специалистов
«Информационно-методический Центр»
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

190005, Санкт-Петербург, наб. р. Фонтанки, д. 134 б (литер А)
Телефон: 251-59-79, 251-01-62, факс 251-59-79
e-mail: imc@adm-edu.spb.ru

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
Образовательного учреждения
Протокол от 11.01.2016 № 1



УТВЕРЖДЕНО
Приказом от 11.01.2016 № 1
Директор О.М. Гребенникова

ПОЛОЖЕНИЕ

о кадровой политике Государственного бюджетного учреждения дополнительного
профессионального педагогического образования центра повышения квалификации
специалистов «Информационно-методический Центр»
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург
2016

Положение о кадровой политике – документ, регламентирующий отношение к различным направлениям управления персоналом, определяющий основные цели, принципы, приоритеты и механизмы реализации кадровой политики.

Основные цели и задачи управления

1. Строгое соблюдение законности, положений устава, требований нормативных документов, в кадровой политике ИМЦ.

2. Обеспечение условий, способствующих оптимальному сочетанию задач обеспечения эффективного и стабильного кадрового состава, нацеленного на решение задач повышения современного качества образования.

3. Использование форм, методов и приемов, способствующих систематическому поэтапному повышению профессионально-квалификационного уровня кадров ИМЦ.

4. Обеспечение мотивации к решению задач личностного, профессионального развития.

5. Внедрение современных технологий управления персоналом, изучение особенностей менеджмента образовательных услуг, более эффективное и оперативное решение кадровых проблем сотрудников. Улучшение форм нематериального стимулирования.

Основные принципы управления

1. Принцип законности.
2. Принцип обеспечения комфортных условий труда.
3. Принцип оптимизации структуры управления.
4. Принцип формирования условий развития ИМЦ и системы образования района.
5. Принцип демократизма и открытости.

Основные характеристики кадровой политики

Условия труда

- Строгое соблюдение всех законодательных и нормативных актов, регламентирующих деятельность администрации ИМЦ.
- Обновление содержания, функциональных обязанностей и их согласование и утверждение, реализация системы мероприятий связанных с введением профессионального стандарта.
- Соблюдение норм охраны труда и противопожарной безопасности, современных достижений эргономики, здоровьесберегающих принципов.
- Систематическое проведение диагностических исследований уровня обеспечения условий работы, охраны труда и здоровья, эргономики.
- Обеспечение условий профессионального и интеллектуального развития работников, реализации их творческого потенциала (возможности библиотеки, доступа в Internet, возможности публикаций, реализация возможности с профессионального роста и пр.).
- Формирование корпоративной культуры, поддержание и популяризация имиджа, традиций ИМЦ.
- Формирование культуры работы в «команде». Решение различных проблем «командной» формой (создание временных, творческих или рабочих групп как по проблемам широкого спектра, так и узкоспециальных вопросов).

- Всесторонняя поддержка молодых специалистов, молодых кадров. Проявление заботы о методистах - ветеранах ранее работавших в ИМЦ.
- Прогнозирование и профилактика конфликтных ситуаций.
- Отработка методики социального партнерства.
- Поощрение участия административно-педагогического состава ИМЦ в проектах, грантах, конкурсах, фестивалях различного уровня. Обеспечение номинирования на ведомственные награды.

Социальное развитие

- Модернизация и конкретизирование функциональных обязанностей.
- Соблюдение льгот налогового законодательства.
- Участие сотрудников в различных социальных программах.
- «Сопровождение» женщин в период беременности, декретного отпуска, ухода за ребенком до 3х лет.
- Проведение мероприятий по профилактике «профессионального выгорания» педагогических кадров, участие в районной программе «Здоровье», соблюдение графика прививок и флюорографических исследований.
- Систематическое проведение лекций, тренингов, социально – психологических бесед.

Повышение профессионального и квалификационного уровня сотрудников

- Создание условий для постоянного повышения профессиональной компетентности административно – педагогического состава ИМЦ и систематического повышения квалификации работников с учетом современных тенденций развития образования.
- Реализация системы повышения квалификации.
- Обеспечение следующих условий реализации системы повышения профессионального и квалификационного уровня работников:
 - развитие технической оснащенности образовательного процесса ИМЦ;
 - разработка, внедрение и описание форм, методов и приемов интеграции традиционных приемов обучения и новаций в педагогическом поле образования;
 - внедрение в систему управления качеством образования информационных систем;
 - проведение ряда мероприятий по аттестации педагогических кадров.
 - Создание условий для «вертикального» и «горизонтального» роста кадрового состава.

Обеспечение кадрового состава

Обеспечение стабильного квалифицированного кадрового состава в соответствии со штатным расписанием и тарификацией ИМЦ.

Обеспечение результативного сочетания традиций и инноваций.

Обеспечение сбережение наработанного профессионального опыта методистов – ветеранов. Распространение этих достижений, пропаганда и практическая деятельность по освоению опыта.

Обеспечение успешного включения молодых педагогов в профессию методиста, наставничества, творческой поддержки начинающих.

Обновление и пополнение состава методической службы по следующей схеме:

Подбор кандидатов в соответствии с критериями – на должность методиста может быть назначен человек, имеющий опыт научно-методической деятельности; имеющий определенные достижения в области образования в соответствии с критериям районной системы оценки качества образования; обладающий высокой степенью коммуникативной культуры, организации взаимодействия с учреждениями-партнерами; мотивированный на применение современных педагогических технологий (включая ИКТ), в соответствии с требованиями современной образовательной политики и ориентированный на профессиональное и личностное развитие.

Подбор кандидата по консультации с работающим методистом со стажем, специалистов РОО, педагогом-ветераном районной образовательной системы, имеющим признанный авторитет коллег; Совета директоров образовательных учреждений района, представителей научно-методического Совета ИМЦ.

Соответствие данным критериям выявляется директором и заместителями директора ИМЦ при собеседовании с претендентами. По итогам собеседования определяются формы индивидуального сопровождения.

Стимулирование и оплата труда

Оплата труда производится в строгом соответствии с существующими в системе образования федеральными и региональными нормативами оплаты труда.

Особенности материального стимулирования всех работников ОУ рассматривается в «Положении о материальном стимулировании».

Постоянно разрабатываются и внедряются новые, нематериальные формы стимулирования деятельности сотрудников ИМЦ (различного вида и ранга грамоты, благодарственные письма, символические призы; первоочередное оборудование рабочих мест; публичное поощрение, создание пиететных условий популяризации инновационного профессионального опыта, пр.).

Совершенствование структуры управления

- Повышение квалификации и переподготовка административного аппарата ИМЦ.
- Создание рабочих групп по разработке и внедрению ключевых направлений деятельности ИМЦ.
- Использование результатов мониторинговых исследований в административной деятельности.
- Интегрирование анализа мониторингов и контролирующей функции отдела образования администрации Адмиралтейского района Санкт -Петербурга.
- Согласование всех управленческих решений научно-методическим советом, советом трудового коллектива ИМЦ и утверждение их приказом директора.
- Обновление административного аппарата по методу «вертикального» роста.
- Систематическое информирование работников о планах и действиях администрации. Обеспечение прозрачности кадровой политики.
- Корректирование действий администрации на основании мониторинга, основных и текущих научно-методических и регламентационных материалов, планов РОО, стратегии развития районной системы образования.

Схема повышения профессионального уровня кадрового состава ИМЦ



Особенности управленческого функционала директора ИМЦ

