

Кадровая политика ГБОУ СОШ № 156

цель—обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численности и качественного состава персонала в соответствии с потребностями организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда.

Направления кадровой политики:

- ✓ Управление персоналом организации
- ✓ Подбор и расстановка персонала
- ✓ Формирование и подготовка резерва для выдвижения на руководящие должности
- ✓ Оценка и аттестация персонала
- ✓ Развитие персонала
- ✓ Мотивация и стимулирование персонала, оплата труда

Инструменты кадровой политики:

кадровое планирование;
текущая кадровая работа;
руководство персоналом;
мероприятия по его развитию, повышению квалификации;
мероприятия по решению социальных проблем;
вознаграждение и мотивация

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов»

В ГБОУ СОШ № 156:

- ✓ Утверждено Положения о рабочей группе и создана рабочая группа по внедрению профессионального стандарта
- ✓ Разрабатываются планы, содержащие:
 - а) список профессиональных стандартов, подлежащих применению;
 - б) сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организаций, указанных в абзаце первом настоящего пункта, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;
 - в) этапы применения профессиональных стандартов;
 - г) перечень локальных нормативных актов и других документов организаций, указанных в абзаце первом настоящего пункта, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.
- ✓ Проводится анализ профессиональных компетенций работников на соответствие профессиональным стандартам, при необходимости составлен план

подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников в рамках бюджета на соответствующий год.

- ✓ С целью установления соответствия уровня квалификации работника выполняемой работе проводится аттестация работников на соответствие занимаемой должности или выполняемой работе, проводимой в порядке, установленном в соответствии с законодательством.
- ✓ Проводится проверка в реестре профстандартов, какие стандарты уже утверждены, составление списка утвержденных профстандартов, подлежащих применению в образовательной организации;
- ✓ Сопоставляются наименования должностей в штатном расписании с наименованием должностей в стандарте;
- ✓ Проводится проверка функционала работников, прописанного в должностных инструкциях и других кадровых документах с «границами» профессии, описанной в стандарте;
- ✓ Сопоставляется уровень образования и квалификации работников с требованиями профстандартов по всем работникам образовательной организации;
- ✓ Сформирован перспективный план повышения квалификации педагогов образовательной организации, исходя из требований по профстандартам;
- ✓ Приводятся должностные инструкции педагогов в соответствие с профстандартами по должности;
- ✓ Приводятся трудовые договоры в соответствие с профстандартами по должности, в том числе, пересматриваются критерии эффективности деятельности работников по должностям на предмет отсутствия дублирования должностных обязанностей;
- ✓ Вносятся изменения в локальные акты организации о кадровой политике по применению профстандартов;
- ✓ Проводится мониторинг вновь принимаемых профстандартов по реестру;

Реализацию мероприятий планов школа планирует завершить 1 января 2020 г.