



Администрация Ачхой-Мартановского муниципального района
Чеченской Республики
Муниципальное учреждение
«Отдел образования Ачхой-Мартановского муниципального района»
(МУ «Отдел образования Ачхой-Мартановского муниципального района»)

Нохчийн Республикин
ТӀехьа-Мартанан муниципальни кӀоштан администраци
Муниципальни хьукмат
«ТӀехьа-Мартанан муниципальни кӀоштан дешаран дакъа»
(МХЪ «ТӀехьа-Мартанан муниципальни кӀоштан дешаран дакъа»)

ПРИКАЗ

12 января 2023 г.

№5-од

Ачхой-Мартан

об утверждении Положения о кадровой политике
МУ «Отдел образования Ачхой-Мартановского муниципального района»

В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в целях создания единой системы управления персоналом, обеспечивающей наиболее эффективное решение вопросов образования, п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить прилагаемое Положение о кадровой политике МУ «Отдел образования Ачхой-Мартановского муниципального района» (Приложение).
2. Признать утратившим силу приказ МУ «Управление образования Ачхой-Мартановского муниципального района» от 07.03.2019 №60-од.
3. Разместить настоящий приказ на официальном сайте МУ «Отдел образования Ачхой-Мартановского муниципального района» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (uо-achhou.educhr.ru).
4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник

Х.Р. Ахмадов

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
приказом МУ «Отдел образования
Ачхой-Мартановского
муниципального района»
от 12.01.2023 №5-од

**Положение
о кадровой политике МУ «Отдел образования Ачхой-Мартановского
муниципального района»**

1. Общие положения

- 1.1. Кадровая политика МУ «Отдел образования Ачхой-Мартановского муниципального района» – генеральное направление работы с персоналом, отражающее совокупность принципов, методов, набор правил и норм в области работы с персоналом.
- 1.2. Цель кадровой политики – обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численности и качественного состава персонала в соответствии с потребностями МУ «Отдел образования Ачхой-Мартановского муниципального района», требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда.
- 1.3. Этапы выработки кадровой политики:
 - проведение анализа ситуации и подготовка прогнозов развития МУ «Отдел образования Ачхой-Мартановского муниципального района», определение стратегических целей;
 - разработка общих принципов кадровой политики, определение ключевых моментов и приоритетов;
 - официальное утверждение кадровой политики МУ «Отдел образования Ачхой-Мартановского муниципального района»;
 - этап пропагандирования: создание и поддержка системы продвижения кадровой информации, информирование коллектива о разработанной кадровой политике;
 - оценка финансовых ресурсов на осуществление выбранного типа стратегии: формулирование принципов распределения средств, обеспечение эффективной системы стимулирования труда;
 - разработка плана оперативных мероприятий: планирование потребности в трудовых ресурсах, прогноз численности кадров, формирование структуры и штата, назначение, создание резерва, перемещение;

определение значимости мероприятий;

- реализация кадровых мероприятий: обеспечение программы развития, отбор и найм персонала, профориентация и адаптация сотрудников, формирование команд, профессиональная подготовка и повышение квалификации;
- оценка результатов деятельности: анализ соответствия кадровой политики, выполняемых мероприятий и стратегии МУ «Отдел образования Ачхой-Мартановского муниципального района», выявление проблем в кадровой работе, оценка кадрового потенциала.

2. Формирование кадровой политики

- 2.1. Формирование кадровой политики начинается с выявления потенциальных возможностей в сфере управления людьми и с определения тех направлений работы с персоналом, которые должны быть усилены для успешной реализации организационной стратегии.
- 2.2. На формирование и развитие кадровой политики влияют внешние и внутренние факторы.
 - 2.2.1. Факторы внешней среды – те, которые нельзя изменить, но необходимо учитывать для правильного определения потребности в персонале и оптимальных источников покрытия этой потребности. К ним относятся:
 - ситуация на рынке труда (демографические факторы, политика в области образования, взаимодействие с профсоюзами);
 - тенденции экономического развития;
 - научно-технический прогресс (характер и содержание труда, который оказывает влияние на потребности в тех или иных специалистах, возможности переподготовки персонала);
 - нормативно-правовая среда (трудовое законодательство, законодательство в области охраны труда, занятости, социальные гарантии и т.д.).
 - 2.2.2. Факторы внутренней среды – это факторы, которые поддаются управляющему воздействию. К ним относятся:
 - цели, на основе которых формируется кадровая политика;
 - стиль управления и руководства;
 - финансовые ресурсы (от этого зависит возможность финансировать мероприятия по управлению персоналом);
 - кадровый потенциал (связан с оценкой возможностей работников, с правильным распределением обязанностей между ними, что является источником эффективной и стабильной работы).

3. Направления кадровой политики

3.1. Управление персоналом:

- принцип одинаковой необходимости достижения индивидуальных и организационных целей;
- характеристика: необходимость искать честные компромиссы между администрацией и работниками, а не отдавать предпочтение интересам МУ «Отдел образования Ачхой-Мартановского муниципального района».

3.2. Подбор и расстановка персонала:

- принципы соответствия, профессиональной компетенции, практических достижений, индивидуальности;
- характеристика: соответствие объема заданий, полномочий и ответственности возможностям человека; уровень знаний, соответствующий требованиям должности; требуемый опыт, руководящие способности (организация собственной работы и подчиненных); облик, интеллектуальные черты, характер, намерения; стиль руководства.

3.3. Формирование и подготовка резерва для выдвижения на руководящие должности:

- принципы конкурсности, ротации, индивидуальной подготовки, проверки делом, соответствия должности, регулярности оценки индивидуальных качеств и возможностей;
- характеристика: отбор кандидатов на конкурсной основе; планомерная смена должностей по вертикали и горизонтали; подготовка резерва на конкретную должность; эффективная стажировка на руководящих должностях; степень соответствия кандидата на должность в настоящий момент; оценка результатов деятельности, собеседования, выявление склонностей и т.п.

3.4. Оценка и аттестация персонала:

- принципы отбора показателей оценки; оценки квалификации; оценки выполнения заданий;
- характеристика: система показателей, учитывающих цель оценок, критерии оценок, частоту оценок; пригодность, определение знаний, необходимых для выполнения данного вида деятельности; оценка результатов деятельности.

3.5. Развитие персонала:

- принципы повышения квалификации, самовыражения, саморазвития.

- характеристика: необходимость периодического пересмотра должностных инструкций для постоянного развития персонала; самостоятельность, самоконтроль, влияние на формирование методов исполнения; способность и возможность саморазвития.

3.6. Мотивация и стимулирование персонала, оплата труда:

- принципы соответствия оплаты труда объему и сложности выполняемой работы; равномерного сочетания стимулов и санкций; принцип мотивации;
- характеристика: эффективная система оплаты труда; конкретность описания задач, обязанностей и показателей; побудительные факторы, влияющие на повышение эффективности труда.

4. Инструменты кадровой политики

4.1. Инструментами реализации кадровой политики являются:

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

4.2. В результате применения этих инструментов изменяется поведение сотрудников, повышается эффективность их работы, улучшается структура коллектива.