|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Рассмотрено  |  | Утверждаю: |
| на Педагогическом Совете |  | Директор школы  \_\_\_\_\_\_\_\_ Д.А.Махматханова |
| Протокол №1 от 27.08.2022г.  |  |  |
|  |  |  01.09. 2022 г. № 16-п |

**План мероприятий**

**по подготовкекадрового дефицита в МБОУ «ООШ с Девлатби-Хутор»**

**1. Общие положения**

Кадровая политика - целостная долгосрочная стратегия управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей образовательного учреждения в трудовых ресурсах необходимого качества и количества.

**1. Основные задачи кадровой политики на 2022-2023 гг.**

1.Оптимизация и стабилизация кадрового состава МБОУ «ООШ с Девлатби-Хутор».

2.Создание эффективной системы мотивации труда педагогических работников и иных сотрудников

 МБОУ «ООШ с Девлатби-Хутор»

3.Создание и поддержание организационного порядка в учреждении, повышение исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины.

4.Оптимизация системы обучения и повышения квалификации педагогических и управленческих кадров. 5.Профориентационная работа

**2**. **Ответственные лица за реализацию кадровой политики**

Ответственность за реализацию кадровой политики лежит на руководителе учреждения. Он является организатором всей работы по данному направлению. Координаторами мероприятий по решению основных кадровых задач являются заместители директора, в должностные обязанности которых включены различные вопросы управления персоналом.

**3. Основные мероприятия по реализации кадровой политики**

Задачи кадровой политики

**1.Оптимизация и стабилизация кадрового состава образовательного учреждения**

Основные мероприятия

1.Проведение ежегодного мониторинга потребности в педагогических кадрах 2.Проведение анализа объема учебной нагрузки

3.Работа со штатными расписаниями в рамках нормирования труда

Ожидаемые результаты

1.Повышение эффективности деятельности сотрудников. 2.Отсутствие вакансий педагогических и иных должностей.

3.Наличие в учреждении

Сроки исполнения

Сентябрь, май ежегодно

Март-апрель ежегодно

Март-август 2023года

1

4.Мониторинг эффективности профессиональной деятельности педагогических и управленческих кадров (проводится в соответствии с разработанными оценочными методиками и технологиями).

5..Поиск и подбор персонала на вакантные должности в соответствии с требованиями к уровню квалификации и профессиональной компетенции кандидатов, к их личностным, профессионально важным психологическим и социальным качествам.

При этом основными характеристиками кадровой политики являются:

-привлечение на работу опытных педагогов

(стаж от 10 лет);

-наличие для кандидатов соответствующего образовательного ценза;

-привлечение на работу молодых специалистов (заключение целевых договоров);

-преимущественный прием сотрудников на постоянной основе.

6.Внедрение системы наставничества

7.Заключение договоров на обучение по целевым направлениям

8.Организация сотрудничества с СПТ

высококвалифицированных кадров.

4. Привлечение на работу молодых специалистов:

2023 год - заключение целевого договора с учителем физ-ры на получение высшего образования

2023 год - привлечение учителя русского языка и литературы ( временно на период декретного отпуска)

2023 год - учитель технологии для мальчиков.

2023 год- учитель начальных классов

Ежемесячно

Ежегодно при наличии вакансии

При наличии молодых специалистов

При наличии вакансий

Ежегодно

2

**2.Создание эффективной системы мотивации труда**

9.Организация педагогической практики студентов СПТ и др. 10.Организация работы, направленной на продолжение обучения на заочном отделении педагогических ВУЗов, молодых специалистов со средним специальным педагогическим образованием

11.Участие в ярмарках вакансий СПТ, СПТ и др. учебных заведениях 1.Реализация механизма денежного вознаграждения (постоянная гарантированная часть и переменная часть, которая является функцией результативности деятельности самого сотрудника, его подразделения и в целом всего учреждения). Порядок и механизмы оплаты труда регламентируются трудовым договором, законодательными и нормативными актами, Положением о стимулирующих выплатах.

2.Поощрение сотрудников за высокие результаты работы в форме благодарностей, грамот, благодарственных записей в трудовую книжку. 3.Выдвижение кандидатуры работника на награждение отраслевыми и государственными наградами. 4.Административная поддержка работников, работающих в инновационном режиме.

5.Организация и проведение школьных конкурсов на лучшего учителя, лучшего

1.Повышение эффективности деятельности сотрудников. 2.Количественный рост работников, награжденных отраслевыми и государственными наградами. 3.Рост инновационной активности педагогических кадров.

4.Повышение доли участия педагогов в конкурсном движении.

5.Увеличение заработной платы молодых учителей. 6.Формирование позитивного отношения к педагогической профессии.

Ежегодно

Ежегодно

Ежегодно, 2 квартал

Ежемесячно

Ежегодно

Февраль-март ежегодно

Ежегодно

Ежегодно

3

**3.Создание и поддержание организационного порядка в учреждении, укрепление исполнительности и трудовой дисциплины**

классного руководителя и т.п. 6.Выдвижение наиболее активных и талантливых педагогов на районные, региональные и федеральные конкурсы профессионального мастерства 7.Организация участия молодых учителей в работе муниципальных и школьных методических объединениях 8.Организация участия молодых учителей в конкурсах «Молодой учитель» и «Педагогический дебют»

9.Обеспечение динамики роста заработной платы молодых учителей в соответствии с динамикой роста средней заработной платы в регионе.

9.Обеспечение рационализации рабочих мест сотрудников

1.Комплекс организационно-контролирующих мер по выполнению всеми сотрудниками учреждения своих должностных обязанностей, соблюдению трудовой дисциплины. Правила производственного поведения регламентируются Уставом трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными регламентами.

2.Проведение смотров учебных кабинетов, лабораторий, мастерских (не реже чем 2 раза в год).

3.Организация комплекса мер по выполнению всеми сотрудниками

1.Поддержание организационного порядка в учреждении.

2.Укрепление исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины

Ежегодно

В течение года

Ежегодно

Ежегодно

Не реже, чем 2 раза в год

Ежегодно

4

**4.Оптимизация системы обучения и повышения квалификации специалистов и управленцев**

**5.Профориентационная работа**

учреждения основных положений охраны труда

1.Организация внутрикорпоративного обучения в разнообразных формах:

 обучение через участие педагогов в работе школьных методических объединений;

 наставничество;

 внутришкольные семинары и тренинги; школьный педагогический клуб;  школьные недели педагогического мастерства и др.

2.Организация работы по повышению квалификации педагогических кадров (не реже чем 1 раз в *5* лет).

3.Организация обучения педагогических работников использованию в образовательном процессе современных информационных и телекоммуникационных технологий. 4.Поддержка повышения квалификации без отрыва от производства. 5.Аттестация педагогических и руководящих кадров

6.Анализ организационной культуры сотрудников учреждения (на основе специально разработанных методик). 7.Организация и проведение корпоративных мероприятий, направленных на воспитание у сотрудников школы чувства общности, лояльности и надежности в работе. 1.Выявление обучающихся, склонных к

Повышение профессионального уровня педагогических и управленческих кадров

База данных обучающихся,

Ежегодно

Ежегодно

Ежегодно в сентябре

5

педагогической деятельности

2.Формирование базы данных школьников, поступивших в учреждения профессионального педагогического образования (в целях организации работы, направленной на дальнейшее сопровождение студента)

3.Реализация плана мероприятий, способствующих формированию у обучающихся ориентации на получение педагогической профессии.

склонных к педагогической деятельности

Количество выпускников школы, поступивших на педагогические специальности

Рост мотивации школьников на выбор педагогических специальностей

среди обучающихся 9- класса

К 1 октября ежегодно

Ежегодно

 Директор Д.А.Махматханова

6