«Утверждаю»
Директор МБОУ КСОШ № 19
М.Ф. Филь
«30» августа 2021г.

План мероприятий (дорожная карта)
по решению кадровой политики и кадрового дефицита
в МБОУ КСОШ №19
на 2021-2022 учебный год

Цель: обеспечение квалифицированными кадрами, способными решать задачи модернизации образования, обеспечить повышение качества образования в соответствии с требования Федерального государственного образовательного стандарта.

Основные задачи кадровой политики на 2021-2022 учебный год:

Реализация комплекса мероприятий, направленных на:

- сохранение и развитие имеющегося кадрового потенциала;
- создание научно обоснованной системы прогнозирования потребности в педагогических кадрах;
- создание системы профориентационной работы на педагогические специальности;
- оптимазацию системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогов по актуальным направлениям развития образования;
- привлечение молодых специалистов в ОО;
- закрепление молодых специалистов в ОО;
- обеспечение методической поддержки молодых педагогов в период их профессионального становления;
- создание эффективной системы мотивации труда;
- повышение социального статуса и престижа педагогической профессии;
- создание нормативно-правовых, информационных, организационных, научно-методических условий для реализации плана;

Основные мероприятия по реализации кадровой политики

№ п/п	Мероприятие	Ответственные исполнители	Сроки исполнения	Результат. Критерии выполнения
I. Организационные мероприятия (управление дорожной картой)				
1.	Создание творческой группы по разработке плана мероприятий («дорожной карты») по обеспечению педагогическими кадрами на 2021-2022 уч. г.	Заместители директора по УВР, заместитель директора по ВР,	Май-апрель	План мероприятий («дорожной карты») по обеспечению педагогическими кадрами на 2021-2022 уч. г.
2.	Мониторинг кадрового дефицита при составлении плана мероприятий («дорожной карты») МБОУ КСОШ №19 по обеспечению педагогическими кадрами на 2019-2022 гг.	Заместитель директора по УВР	Май-апрель	Составленный прогноз
3.	Создание электронной базы педагогических вакансий с целью устранения дефицита педагогических кадров	Заместитель директора по УВР	Сентябрь	Базу данных педагогических работников, базу педагогических вакансий
4.	Организация обновления информации в электронной базе педагогических вакансий с целью устранения дефицита педагогических кадров	Заместитель директора по УВР	Ежеквартально	Актуальный банк вакансий
II. Оптимизация и стабилизация кадрового состава				
1.	Проведение ежегодного мониторинга потребности в педагогических кадрах (с перспективой на пять лет)	Заместитель директора по УВР	Сентябрь, май	Составленный прогноз
2.	Проведение анализа объема учебной нагрузки	Директор, заместители директора по УВР	Май-август	Штатное расписание
3.	Работа со штатным расписанием в рамках нормирования труда	Директор, заместители директора по УВР	Ежемесячно	
4.	Мониторинг эффективности профессиональной деятельности педагогических и управленческих кадров (проводится в соответствии с разработанными оценочными методиками и технологиями)	Директор, заместители директора по УВР	Ежеквартально	
5.	Поиск и выбор персонала на вакантные должности в соответствии с требованиями к уровню квалификации и профессиональной компетенции кандидатов, к их личностным,	Директор, заместители директора по УВР	В течение учебного года	

	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 уровня образования; - привлечение на работу молодых специалистов; - преимущественный прием сотрудников на постоянной основе.			
III. Организация работы по адаптации и закреплению молодых специалистов				
1.	Внедрение системы наставничества	Заместитель директора по УВР	Сентябрь	Приказ о наставничестве
2.	Организация работы, направленной на продолжение обучения на заочном отделении вузов, молодых специалистов со средним профессиональным образованием (при наличии молодых специалистов)	Заместитель директора по УВР	Сентябрь	
3.	Участие в конкурсах профессионального мастерства для молодых учителей в образовательной сети	Заместитель директора по УВР	Сентябрь	Победители и призёры
III. Создание эффективной системы мотивации труда				
1.	Реализация механизмов денежного вознаграждения (постоянная гарантированная часть и переменная часть, которая является функцией результативности деятельности самого сотрудника и в целом всего учреждения). Порядок и механизмы оплаты труда регламентируются трудовым договором, коллективным договором, законодательными и нормативными актами, Положением о стимулирующих выплатах.	Директор, заместители директора	Ежеквартально	Оценочные листы Рейтинг
2.	Поощрение сотрудников за высокие результаты работы в форме благодарностей, грамот, благодарственных записей в трудовую книжку.	Директор	Ежегодно	Премии
3.	Выдвижение кандидатуры на награждение	Директор, заместители	При наличии	

	отраслевыми и государственными наградами.	директора	кандидатур	
4.	Административная поддержка работников, работающих в инновационном режиме.	Директор, заместители директора	При наличии кандидатур	
IV. Создание и поддержание организационного порядка в учреждении, укрепление исполнительской и трудовой дисциплины				
1.	Комплекс организационно-контролирующих мер по выполнению всеми сотрудниками учреждения своих должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины	Директор, заместители директора	Ежегодно	
2.	Организация комплекса мер по выполнению всеми сотрудниками учреждения основных положений охраны труда	Директор, заместители директора	Ежегодно	
V. Оптимизации системы обучения и повышения квалификации специалистов				
1.	Создание (корректировка) индивидуального плана самообразования	Заместитель директора по УВР	Декабрь	Индивидуальный план самообразования
2.	Организация внутрикорпаративного обучения в разнообразных формах: обучение через участие в работе ШМО и ГМО, внутришкольные семинары и тренинги, школьные недели педагогического мастерства, открытые уроки, мастер-классы и др.	Заместитель директора по УВР	Декабрь	Промежуточный анализ работы по самообразованию
3.	Организация научно-методического сопровождения развития профессионализма педагогов.	Заместитель директора по УВР	Декабрь	Промежуточный анализ работы по самообразованию
4.	Составление плана-графика повышения квалификации работников и перспективного плана курсов повышения квалификации работников	Заместитель директора по УВР	Сентябрь	План график повышения квалификации работников Перспективный план курсов повышения квалификации работников
5.	Формирование заявки на обучение по педагогическим специальностям в СКИРО ПК и ПРО (с учетом в потребности педагогических кадров)	Заместитель директора по УВР	Май-апрель	Заявка на обучение
6.	Организация обучения педагогических работников использованию в образовательном процессе информационно-коммуникационных и цифровых технологий	Заместитель директора по УВР	В течение учебного года	Курсы повышения квалификации
7.	Организация дистанционных курсов повышения квалификации без отрыва от учебного процесса	Заместитель директора по УВР	В течение учебного года	Курсы повышения квалификации

8.	Прохождение процедуры аттестации, с целью присвоения квалификационных категорий.	Заместитель директора по УВР	В течение учебного года	Портфолио
VI. Профориентационная работа				
1.	Включить в план работы школы типовой план мероприятий, направленный на формирование группы обучающихся, ориентированных на получение педагогической профессии	Заместитель директора по УВР	Сентябрь	План (система) работы по профориентации
2.	Составить методические рекомендации для классных руководителей по выявлению обучающихся, склонных к педагогической профессии	Педагог-психолог	Сентябрь	Методические рекомендации для классных руководителей
3.	Реализация плана мероприятий, способствующих формированию у обучающихся ориентации на получение педагогической профессии	Заместитель директора по УВР	В течение учебного года	
4.	Сформировать базу данных выпускников, поступивших в учреждения профессионального педагогического образования (в целях организации работы, направленной на дальнейшее сопровождение студента)	Заместитель директора по УВР	В течение учебного года	База данных выпускников
5.	Организация педагогической практики студентов ФГБОУ ПГУ, СКФУ, филиал СГПИ в г.Ессентуки, филиал СГПИ в г.Железноводске, с дальнейшим привлечением к работе	Заместитель директора по УВР	В течение учебного года	Привлечение выпускников к педагогической работе