



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА  
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования  
Дворец детского (юношеского) творчества Петродворцового района Санкт-Петербурга  
«ПЕТЕРГОФ»

СОГЛАСОВАНО  
на заседании профкома  
Протокол № 1 от «22» января 2025 года

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ»  
\_\_\_\_\_ В.А. Апраксимов  
«22» января 2025 года

Принято на Совете ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ»  
Протокол № 1 от «22» января 2025 года

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00C9DF420E45C5C12E918B262C7A3C1870  
Владелец: Апраксимов Владислав Анатольевич  
Действителен: с 14.04.2026 до 08.07.2027

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о кадровой политике**

**Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования  
Дворца детского (юношеского) творчества  
Петродворцового района Санкт-Петербурга «ПЕТЕРГОФ»**

Санкт-Петербург

2025

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет принципы и основные направления кадровой политики Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Дворца детского (юношеского) творчества Петродворцового района Санкт-Петербурга «ПЕТЕРГОФ» (далее по тексту – ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ»).

1.2. Кадровая политика – целостная стратегически ориентированная политика и стратегия управления работниками образовательной организации.

1.3. Кадровая политика рассматривается как комплекс внутреннего маркетинга, в который входят факторы, обеспечивающие возможность осуществления образовательной услуги; степень мотивации сотрудников, готовность качественно выполнить свои профессиональные обязанности и нести персональную ответственность за свою работу.

1.3. Цель кадровой политики – обеспечение всех сфер трудовой деятельности квалифицированными специалистами; достижение максимального эффекта использования интеллектуально-кадрового потенциала трудовых ресурсов и его сохранение.

Стратегические цели работы с персоналом:

- Добиться полного количественного и качественного соответствия работников организации стратегическим целям ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ» и поддерживать это соответствие.
- Обеспечить высокий уровень мотивации всех категорий работников на выполнение задач ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ».

- Обеспечить достаточный уровень удовлетворенности всех сотрудников работой.

Основными задачами реализации кадровой политики в ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ»:

- оптимизация и стабилизация кадрового состава;
- создание эффективной системы мотивации труда педагогических работников и иных сотрудников;
- создание и поддержание организационного порядка в ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ», повышение исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины;
- оптимизация системы обучения и повышения квалификации педагогов и администрации ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ»;
- формирование деловой корпоративной культуры.

1.4. Основные ориентиры кадровой политики ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ» направлены на постоянное совершенствование организации образовательного и воспитательного процессов, систематическое повышение квалификации сотрудников, использование современных технологий, осуществление обмена опытом работы и его распространение среди коллег.

1.5. Развитие и повышение квалификации педагогических работников рассматривается как основной ресурс для преобразования деятельности ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ», появления в ней творческих инициатив, активного включения в исследовательские, экспериментальные, инновационные проекты, профессиональные конкурсы. Профессионализм и уровень квалификации педагогических работников способствуют раскрытию и развитию потенциала обучающихся, эффективному взаимодействию с родителями (законными представителями) учащихся, технологически обеспеченной организации образовательно-воспитательного процесса, использованию возможностей городской среды, ее культурного и социального потенциала.

1.6. Кадровая политика в ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ» реализуется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Нормативной основой осуществления кадровой политики ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ» являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации,
- Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012 года,
- Устав ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ»,
- настоящее Положение и иные локальные акты и распорядительные документы ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ».

1.7. Положение о кадровой политике рассматривается и утверждается Советом Учреждения.

1.8. Внесение изменений в Положение о кадровой политике осуществляется по результатам мониторинга кадрового состава, результатов работы ОУ, системы управления и изменениями в законодательстве РФ.

## **2. Порядок формирования кадрового состава**

2.1. В образовательной организации предусматриваются должности руководящих, педагогических работников, должности административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции.

2.2. Право на занятие должностей имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.3. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.4. Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждается Правительством Российской Федерации.

2.5. Оптимизация кадрового состава предполагает осуществление ротаций сотрудников, как внутренних, то есть осуществление должностных перемещений сотрудников внутри организации, так и внешних, то есть увольнение сотрудников, не соответствующих по своим качествам и профессиональным компетенциям тем требованиям, которые предъявляются к сотруднику на конкретном рабочем месте или должности.

2.6. Оценка профессионального уровня и качества выполнения функциональных обязанностей сотрудников проводится в соответствии с разработанным Положением о системе оценки деятельности педагогических работников в соответствии с профстандартом «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Дворец детского (юношеского) творчества Петродворцового района Санкт-Петербурга «ПЕТЕРГОФ»

2.7. Реализация принципа профессионализма и личностных компетенций осуществляется через оценку на соответствие требованиям профессиональному стандарту кандидата, осуществляется специалистом по кадрам. Оценка личных и деловых качеств кандидата проводится непосредственным руководителем. Заключение о соответствии знаний, навыков, опыта, деловых и личных качеств кандидата требованиям должности, также о соответствии кандидата корпоративной культуре доводится до сведения директору и является решающим при приеме на работу в организацию.

2.8. Порядок организации работы по оптимизации кадрового состава ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ»:

- Определить необходимый и достаточный количественный состав исходя из функциональных задач и объема выполняемых работ. Основой прогнозирования потребности в персонале являются стратегия ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ», система целей в долгосрочной перспективе.

- Определить квалификационные требования к конкретным должностям и рабочим местам.

- Осуществить поиск и подбор кандидатов на вакантные должности в соответствии с требованиями к уровню квалификации и профессиональной компетенции кандидатов, к их личностным, профессионально важным психологическим и социальным качествам. Подбор сотрудников осуществляется как из внешних, так и из внутренних источников.

- При приеме работников соблюдаются требования ТК РФ, устанавливается испытательный срок. Окончательное решение о приеме в штат производится по результатам испытательного срока.

- Все сотрудники, вновь принимаемые в ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ», проходят процедуру введения в должность.

- Профессиональная адаптация молодых специалистов, относящихся к вновь принимаемым педагогическим работникам, осуществляется на местах в соответствии с индивидуальными планами с применением наставничества.

- Иные принципы подбора сотрудников, такие как общность по предыдущим местам работы с кем-либо из сотрудников, родственные связи, приятельские отношения, личная преданность, другое, как правило, не допускаются.

2.9. При отборе сотрудников и при приеме на должности административно-управленческого персонала оцениваются следующие характеристики:

- активность, самостоятельность, инициативность, исполнительность;
- наличие позитивного опыта работы с людьми в духе принципов командного стиля работы;

- управленческая квалификация (навыки планирования, организации, мотивации, контроля, коммуникации, принятия решений);

- достаточность квалификации в специальной области;

- знания и навыки в области экономики, маркетинга, права.

2.10. Отбор кандидатов в кадровый резерв руководящих работников образовательных учреждений осуществляется на основании нормативных актов органов местного самоуправления.

### **3. Создание и развитие системы обучения и повышения квалификации**

3.1. Высокий уровень профессиональных компетенций сотрудников ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ» должен поддерживаться и развиваться в системе постоянного обучения и повышения квалификации. Основной упор в данном процессе делается на внутриучрежденческое обучение, которое может выступать в разнообразных формах: обучение на рабочем месте, наставничество, семинары и тренинги.

3.2. Для определения потребности в обучении сотрудников регулярно проводятся мониторинг соответствия профессионального уровня работников требованиям профессионального стандарта (ПС) и Единого квалификационного справочника (ЕКС). На основании результатов мониторинга формируется план повышения квалификации и обучения сотрудников.

3.3. Обучение планируется и проводится с целью подготовки сотрудников к решению стоящих перед организацией задач и повышения профессионального уровня сотрудников.

3.4. В ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ» проводится обязательное обучение работников по охране труда, по пожарно-техническому минимуму, в соответствии с требованиями законодательства РФ.

3.5. Обучение сотрудников может осуществляться за счет бюджетных средств, собственных средств сотрудников.

3.6. Возможна оплата обучения сотрудников за счет организации в случаях производственной необходимости.

3.7. В учреждении проводится аттестация педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым ими должностям. Данная аттестация осуществляется один раз в пять лет на основе оценки профессиональной деятельности педагогического работника аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой в ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ». Педагогические работники обязаны проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

3.8. Аттестация в целях установления квалификационной категории проводится по желанию педагогических работников согласно Приказу Министерства просвещения РФ от 24.03.2023 г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

3.9. Аттестация проводится для всех других категорий сотрудников с периодичностью не реже одного раза в 5 лет согласно Положению о внутридолжностном квалификационном категорировании непедagogических работников.

#### **4. Создание эффективной системы мотивации и стимулирования**

4.1. Задача функционирования системы мотивации и стимулирования персонала состоит в обеспечении прямой и стабильной заинтересованности каждого сотрудника ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ» в достижении планируемой результативности личной трудовой деятельности и коллективных результатов труда, а по возможности и в улучшении результатов по сравнению с планируемыми.

4.2. Базовым компонентом системы мотивации и стимулирования сотрудников ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ» является механизм материального вознаграждения, обеспечивающий взаимосвязь оплаты и результатов труда. Основной принцип материального вознаграждения – равная оплата за равный труд, что означает одинаковый уровень заработных плат у сотрудников, занимающих одинаковые по сложности и значимости должности (рабочие места) и показывающих равные уровни результативности деятельности.

4.3. Материальное вознаграждение сотрудников состоит из постоянной гарантированной части заработной платы (базовой части) и переменной части, которая является функцией результативности деятельности сотрудника, его подразделения и в целом всего ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ» (стимулирующей части).

4.4. Размер базовой части зависит от повышающих коэффициентов.

4.5. Переменная (стимулирующая) часть денежного вознаграждения выплачивается в виде доплат, надбавок и премий, в соответствии с Положением о доплатах, надбавкам, премиях, материальным стимулированием за качество и эффективность работы работников учреждения.

4.6. Порядок и механизмы оплаты труда работников регламентируются внутренними нормативными документами – Положением об оплате труда работников ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ».

## **5. Меры социальной поддержки**

5.1. Педагогическим работникам в ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ» предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

5.2. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (эффективными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ», определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий, в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.3. ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ» строго соблюдает Трудовой Кодекс РФ, другие государственные нормативные акты, относящиеся к трудовым отношениям, а также Коллективный договор.

5.4. ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ» стремится обеспечить современный уровень оснащенности и состояния рабочих мест сотрудников.

5.5. ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ» проводит необходимые мероприятия по обеспечению сотрудников государственными пенсиями, в том числе, перечисляет взносы и предоставляет индивидуальные сведения на сотрудников в Пенсионный Фонд РФ и другие внебюджетные фонды.

## **6. Создание и поддержание организационного порядка**

6.1. Важнейшим условием достижения стратегических целей ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ» является безусловное выполнение всеми сотрудниками своих должностных обязанностей, неукоснительное соблюдение трудовой и производственной дисциплины, требовательность руководителей к подчиненным, безусловное выполнение подчиненными распоряжений, указаний, рабочих заданий.

6.2. Основой исполнительности является организационный порядок, когда сотрудники знают и выполняют свои должностные обязанности, зафиксированные в должностных инструкциях, руководители несут ответственность за принятые решения в рамках своей зоны ответственности, осуществляется планирование, отчетность и контроль за исполнением принятых решений в соответствии с принятыми и утвержденными правилами, методиками и инструкциями.

6.3. Правила производственного поведения регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, этические нормы делового поведения – Кодексом профессиональной этики и служебного поведения Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Дворца детского (юношеского) творчества Петродворцового района Санкт-Петербурга «ПЕТЕРГОФ» (далее Кодекс профессиональной этики), должностные обязанности, права и ответственность закреплены в должностных инструкциях, положениях и других локальных актах.

## **7. Формирование и укрепление корпоративной культуры**

7.1. Управление деятельностью и взаимодействие между сотрудниками ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ» на всех уровнях организуется руководителями на базе принципов командной работы.

7.2. Укрепление корпоративной культуры должно проводиться через общие мероприятия, направленные на воспитание у сотрудников организации чувства общности, принадлежности к компании, лояльности и надежности в работе. Создание положительного имиджа как внутри организации, так и во вне будет способствовать воспитанию и пропаганде корпоративности и положительной социально-психологической атмосферы в трудовом коллективе.

7.3. Принципы корпоративного поведения и требования к корпоративной культуре отражены в Кодексе профессиональной этики.

## **8. Заключительные положения**

8.1. Для реализации кадровой политики в организации разрабатываются соответствующие программы и нормативные документы, позволяющие осуществлять достижение поставленных целей.

8.2. Контроль за реализацией Положения о кадровой политике осуществляет руководитель.

8.3. Для осуществления оценки эффективности проводимой в организации кадровой политики осуществляется на основе ежегодного самоанализа ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ».

8.4. Ответственность за проведение ежегодного самоанализа ДДЮТ «ПЕТЕРГОФ» несет руководитель, разработку проекта изменений Положения о кадровой политике несет Совет Учреждения.

8.5. Данный документ доводится до сведения работников организации на общем собрании для обязательного использования в работе.