

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор муниципального  
бюджетного учреждения культуры  
«Дом культуры поселка Врангель»  
Находкинского городского округа



\_\_\_\_\_  
Д.В. Борода

\_\_\_\_\_  
2016г.

## **КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА**

**муниципального бюджетного учреждения культуры  
«Дом культуры поселка Врангель» Находкинского городского округа**

**2016 год**

## 1. Общие положения

1.1. Кадровая политика муниципального бюджетного учреждения культуры «Дом культуры поселка Врангель» Находкинского городского округа (далее Учреждение), ориентированная на качество предоставления услуг, и требует от сотрудников учреждения постоянного совершенствования своих профессиональных навыков и осуществления инновационных подходов к выполнению своих должностных обязанностей.

1.2. Настоящая Кадровая политика в отношении работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Дом культуры поселка Врангель» Находкинского городского округа (далее - Политика) разработана на основании документов: Конституции РФ; Гражданского Кодекса РФ; Трудового Кодекса РФ. В соответствии с требованиями законов: Указ Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 07.05.2012г. № 597; Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012г. N 2190-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012г., N 49, ст. 6909).

1.3. Настоящая Политика устанавливает порядок организации и проведения работ в отношении кадрового состава Учреждения.

1.4. Политика является дополнением к действующим в РФ нормативным документам по вопросам трудовых отношений в Учреждении, и не исключает обязательного выполнения их требований.

1.5. Политика служит основой для разработки комплекса организационных и технических мер по обеспечению трудовых отношений в Учреждении, а также нормативных и методических документов, обеспечивающих ее реализацию.

1.6. Кадровая политика Учреждения – это целостная долгосрочная стратегия управления персоналом рассчитанная на 2015-2020 гг., основная цель которой заключается в повышении эффективности деятельности Учреждения за счет повышения качества деятельности его персонала.

1.7. Для достижения цели кадровой политики Учреждения сформированы основные задачи:

- оптимизация и стабилизация кадрового состава Учреждения;
- создание эффективной системы мотивации сотрудников Учреждения;
- создание и поддержание организационного порядка в Учреждении, укрепление исполнительности, ответственности сотрудников за выполняемые обязанности, укрепление трудовой дисциплины;
- создание и развитие системы обучения и повышения квалификации специалистов и управленцев. Создание кадрового резерва из числа собственных сотрудников;
- формирование и укрепление корпоративной культуры Учреждения.

1.8. Во исполнение настоящей Политики Оператором разработаны и утверждены следующие локальные нормативные правовые акты:

- Устав.
- Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения культуры «Дом культуры поселка Врангель» Находкинского городского округа.
- Штатное расписание муниципального бюджетного учреждения культуры «Дом культуры поселка Врангель» Находкинского городского округа.
- Кодекс этики и служебного поведения работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Дом культуры поселка Врангель» Находкинского городского округа.
- Положение об оплате труда муниципального бюджетного учреждения культуры «Дом культуры поселка Врангель» Находкинского городского округа.
- Положение об аттестации работников муниципальном бюджетном учреждении культуры «Дом культуры поселка Врангель» Находкинского городского округа.
- Трудовые договоры и дополнительные соглашения с работниками муниципального бюджетного учреждения культуры «Дом культуры поселка Врангель» Находкинского городского округа.
- Должностные инструкции муниципального бюджетного учреждения культуры «Дом культуры поселка Врангель» Находкинского городского округа.

1.9. Политика является общедоступным документом, декларирующим концептуальные основы деятельности Учреждения в области трудовых отношений.



5.2. Для повышения своего профессионального уровня творческий состав Учреждения должен участвовать в фестивалях и конкурсах различного уровня (городских, краевых, российских, международных).

5.3. Для определения потребности в обучении Учреждение регулярно проводит процедуры оценки и аттестации персонала. Аттестация проводится для всех сотрудников (за исключением: работников, отработавших в Учреждении менее года; беременных женщин, работников, с которыми заключен срочный трудовой договор) согласно периодичности, установленной в «Положении о порядке проведения аттестации».

5.4. Обучение планируется и проводится с целью подготовки персонала к решению стоящих перед Учреждением задач и повышения профессионального уровня персонала.

5.5. Затраты Учреждения на обучение вносятся в план бюджета на месяц и утверждаются директором Учреждения.

5.6. Возможна оплата обучения сотрудников за счет Учреждения в случаях служебной необходимости.

## **6. Формирование и укрепление корпоративной культуры Учреждения**

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

## **7. Заключительные положения**

7.1. Для реализации кадровой политики руководством Учреждения усовершенствуются соответствующие локальные нормативные документы, позволяющие осуществлять достижение поставленных целей.

Данный документ необходимо доводить до сведения руководителей, специалистов для обязательного использования в работе.

**Прошито и пронумеровано  
7 (Семь) листов**



*Ветитнева*  
Н.В. Ветитнева

