

ОРГАН МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ
ПОЛЕВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Полевского городского округа
«Детский сад №49 общеразвивающего вида»

ПРИНЯТО:
на общем собрании трудового коллектива
МБДОУ ПГО «Детский сад №49
общеразвивающего вида»
Протокол № 3от 30.05.2019 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ ПГО «Детский сад №49
общеразвивающего вида»
Д.Н. Курашова



07.06.2019г

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ И ОБНОВЛЕНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Полевского городского округа
«Детский сад №49 общеразвивающего вида»

Оглавление

Содержание	Страница
Актуальность проблемы	3
Анализ кадрового состава	5
Программа кадровой политики ДОУ	9
Планируемые мероприятия реализации программы	18
Мониторинг результатов	19

Паспорт программы

Наименование Программы: Программа развития и обновления кадрового потенциала МБДОУ ПГО «Детский сад № 49 общеразвивающего вида» далее (ДОУ)

Основание для разработки Программы: необходимость повышения уровня квалификации и профессионализма педагогических кадров в связи с появлением новых требований к кадровому обеспечению в ДОУ (на основе новой законодательной базы).

Основные цели Программы: Стратегическая цель: повысит рейтинг ДОУ среди дошкольных образовательных учреждений города тем самым значительно повысит уровень качества образовательной деятельности в ДОУ.

Тактические цели:

- Укомплектовать ДОУ высококвалифицированными кадрами за счет обучения на курсах профессиональной переподготовки и непрерывности обучения на КПК, повышения уровня квалификационных категорий педагогов.
- Пройти лицензирование и расширить спектр дополнительных образовательных услуг.
- Усовершенствовать действующую систему стимулирующих выплат педагогическим работникам.
- Модернизировать методическую службу ДОУ для обеспечения высокого уровня профессионализма педагогических работников в условиях обновления содержания образования и мотивации персонала на выполнение задач дошкольного учреждения в целом (информационно- методическое и психолого-педагогическое обеспечение в соответствии с ФГОС ДО).
- Обеспечить стабильность кадрового потенциала ДОУ за счет совершенствования целого комплекса стимулирующих мероприятий: развития конкурсного движения и корпоративной культуры, системы награждений, поощрений и материального стимулирования (на основе оценки проф. Компетентности педагогов).

Сроки реализации: период 2019-2023год

Участники программы: педагогические работники ДОУ

Требования к педагогическому коллективу:

1. Высокая профессиональная компетентность, высокий уровень теоретической подготовки, активная методическая деятельность.
2. Высокая исполнительская дисциплина.
3. Корпоративная культура коллектива.
4. Направленность педагогических работников на использование ИКТ технологий в педагогическом процессе и повышении квалификации.
5. Направленность педагогов на передачу собственного педагогического опыта на разных уровнях (ДОУ, города, области, России).

Ресурсное обеспечение:

Финансовыми ресурсами учреждения являются субсидии на выполнение муниципального задания, привлечение внебюджетных средств.

Ожидаемые результаты:

Укомплектованность ДОУ высококвалифицированными педагогическим кадрами;

Достижение высокого уровня профессионализма и мотивации персонала на выполнение задач в условиях обновления содержания образования с целью повышения качества образовательной деятельности учреждения;

Высокий уровень удовлетворенности родителей качеством образовательных услуг ДОУ (положительная динамика рейтинга ДОУ среди дошкольных образовательных учреждений города).

Одной из целей повышения профессионального уровня и компетентности педагога является формирование новых профессиональных качеств.

Дошкольному учреждению необходим педагог, владеющий новыми технологиями организации педагогического процесса с детьми, умеющий осуществлять психолого- педагогическую поддержку, способный реализовать принцип построения образовательного процесса, ориентированного на личность ребенка и конечно же, мотивированный на профессиональное самосовершенствование.

Чрезвычайно важным на сегодняшний день является способность педагога прогнозировать результаты своего педагогического труда, умение реализовать на практике обновленные требования к содержанию и качеству образования, а также способность воплощать свои педагогические ожидания. Сегодня требования образовательных стандартов предоставляют каждому педагогу для профессиональной самореализации, реализации современных траекторий в образовательном процессе на основе многообразия концепций. Однако, необходимо признать, что большая часть инновационных направлений дошкольного образования реализуется не всегда продуктивно и качественно.

В ходе анализа внешних и внутренних возможностей ДОО нами были выявлены проблемы, препятствующие привлечению в ДОО высококвалифицированных кадров, способных находить новые подходы в содержании образования в связи с ФГОС ДО.

Проблемы и противоречия:

Проблемы:

1. Проблема старения педагогических кадров;
2. Низкая активность педагогов в творческой деятельности

Противоречия:

1. Между необходимостью организации методической работы в ДОО как целостной, основанной на достижениях психолого- педагогической науки и конкретном анализе индивидуальной деятельности системы взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на обогащение и развитие творческого потенциала педагогического коллектива в целом и недостаточно сформированной обратной связью с педколлективом ДОО.
2. Между необходимостью использования, внедрения новых педагогических технологий, их элементов в образовательном процессе ДОО для повышения эффективности, результативности, качества образования и отсутствием механизмов их внедрения.
3. Между необходимостью включения коллектива ДОО в инновационные процессы и отсутствием эффективных методов стимулирования педагогов для вовлечения их в инновации.

Однако, наряду с проблемами, обозначились и положительные моменты по пути реализации поставленных целей:

1. Наличие в ДОО творчески работающих педагогов, молодых специалистов, имеющих высокий уровень мотивационной готовности и желание работать по-новому;

2. Наличие педагогов, готовых к обучению и получению квалифицированной научно- методической помощи;
3. Наблюдается заинтересованность и внимание, а также поддержка в процессе нововведений в ДООУ со стороны компетентных родителей;
4. Наличие достаточного потенциала образовательного учреждения для решения возникших проблем (финансирование, творческий потенциал управляющей команды, материально- технические и пр. условия).

Таким образом, в корне обозначенных проблем лежат первопричины- недостаточный уровень квалификации педагогических кадров, отсутствие специального образования (дошкольного), а порой отсутствие желания и сложившаяся у педагогов система стереотипов, препятствующие полноценному развитию кадрового потенциала ДООУ. Осознавая серьезность положения и пытаясь найти пути решения данной проблемы, был разработан управленческий проект, направленный на поддержку и развитие педагогических кадров, который представили в Программе развития и обновления кадрового потенциала ДООУ.

Программа не противоречит основным принципам политики федерального, регионального и муниципальных уровней. Кадровая политика в ДООУ планируется и осуществляется в рамках действующего законодательства.

МБДОУ ПГО «Детский сад № 49 общеразвивающего вида» укомплектовано штатами, согласно штатному расписанию. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 40 педагогов (учитель-логопед, учитель-дефектолог, 2 старших воспитателя, 3 музыкальных руководителя, 33 воспитателя). Педагогический коллектив за последние годы обновляется. В ДОУ преобладают педагоги среднего и предпенсионного возраста. Средний возраст педагогов в 2017 году был 45 лет, 2018 – 41 год, 2019 – 43 года.

Распределение педагогических работников по возрасту в 2019 году

Всего ПР	Младше 30 лет	От 30 до 40 лет	От 40 до 50	Старше 50
40	5	16	8	11
100%	12,5%	40%	20%	27,5%

По стажу педагогической работы в нашем ДОУ

Стаж	До 5 лет	От 5 и более	От 10 и более	От 20 и более
2019 год				
Количество 40	20	4	8	8
%	50%	10%	20%	20%

Число аттестованных педагогических работников по состоянию на 01.01.2020 г., составляет 34 человека, или 81% от общего числа ПР образовательной организации. Данный показатель выше показателей прошлых лет: на 01.01.2019 – 73%; на 01.01.2018 – 60%. Таким образом, наметилась тенденция к увеличению доли ПР, аттестованных на СЗД и КК. Это объясняется тем, что в 2017 году 3 педагога вышли на заслуженный отдых, у 5 педагогов нет стажа работы в ДОУ 2 года.

Доля не аттестованных ПР – 19%. В сравнении с предыдущим годом, показатель снизился на 7,8%.

Анализируя данные показатели, можно отметить динамику ДОУ в сравнении с прошлым годом: не аттестованных ПР – 23,5% (АППГ – 26,8%); аттестованных на СЗД – 11,8% (АППГ – 9,8%); на 1КК – 26,5% (АППГ – 12,3%); на ВКК – 0% (АППГ – 2,4%). Снижается число не аттестованных педагогов (на 3,3%), увеличивается число педагогов, аттестующихся на квалификационную категорию (на 14,2%), из них 2 педагога аттестовались, не имея СЗД. В 2020 году из 8 не аттестованных педагогов - 1 планирует пройти аттестацию на квалификационную категорию, и 2 чел. – на СЗД, у остальных не аттестованных педагогов стаж работы менее 2-х лет и 1 педагог в декретном отпуске по уходу за ребенком.

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- учебу в УрГПУ (2 педагога окончили обучение в 2019 г.), педколледжи Свердловской области (2 педагога окончили обучение в 2017 году, 1 педагог заканчивает обучение в 2019 году, 4 педагога поступили на заочное отделение Свердловского областного педагогического колледжа в 2019 году и 1 педагог заканчивает обучение в 2020 году);

- прохождение курсов повышения квалификации через ГБПОУ ДПО СО «ИРО»
- самообразование.

2019 год	
Количество педагогов, имеющих курсовую подготовку по ФГОС ДО	33 чел.
Количество педагогов, не имеющих курсовую подготовку по ФГОС ДО	4 чел.
Переподготовка по профилю работы	0 чел.
Прошли курсовую подготовку	23 чел.

В ДОУ имеются 3 мультимедийных проектора, которые используются педагогами при проведении открытых мероприятий (занятия, досуги, развлечения, родительские встречи) и по необходимости. Также в 7 группах имеются телевизоры для просмотра обучающих мультфильмов, образовательных передач, презентаций. Для поиска информации педагогами в ДОУ имеются 4 ноутбука с выходом в систему Интернет.

Результаты своей работы в межаттестационный период педагоги представляли, участвуя в разнообразных мероприятиях. Активное участие педагоги принимали не только в городских конкурсах, но и областных.

Сильные стороны кадровой системы учреждения:

- стабильный коллектив;
- обновление педагогического коллектива;
- наличие многолетних педагогических «танDEMов», в которых воспитатели работают наиболее эффективно;
- 95% обеспеченность кадрами (воспитатели, узкие специалисты, вспомогательный персонал);
- снижается число не аттестованных педагогов (на 3,3%), увеличивается число педагогов, аттестующихся на квалификационную категорию (на 14,2%).

Слабые стороны кадровой системы:

- четко проявляется тенденция увеличения возрастного ценза педагогического коллектива;
 - женский коллектив;
- «стажисты» трудно воспринимают инновационные идеи, более подвержены «эмоциональному выгоранию» и стрессу.

Пути решения проблемы:

1. Создание комфортных условий труда для привлечения молодых специалистов в ДОУ.
2. Организация профессиональной переподготовки и курсовой подготовки педагогов.
3. Привлечение педагогов, владеющих профессиональным мастерством в работу методических объединений, конкурсов профессионального мастерства и творческих групп.
4. Организация работы по обобщению и передаче педагогического опыта на тематических семинарах и консультациях, посещение открытых мероприятий.

Привлечение педагогов ДОУ к методической работе и активизация их потенциала для повышения качества образования.

5. Активизация педагогов для участия в профессиональных конкурсах различного уровня.

Возможные риски и минимизация их влияния на кадровую политику ДОУ

Группы рисков	Виды рисков	Отрицательное влияние	Меры по снижению риска
Финансово-экономические	Снижение объема финансирования	Уменьшение финансирования	Корректировка финансового плана
Социально-экономические	Отсутствие притока молодых специалистов из-за недостаточного уровня зарплаты педагогов	Уход из ДОУ педагогов пенсионного возраста и пред пенсионного возраста, отсутствие воспитателей необходимой квалификации и, как следствие, снижение качества образовательной деятельности ДОУ	Подготовка выпускников ВУЗов и СУЗов дошкольной специализации
Социально-педагогические	Снижение заинтересованности членов педагогического коллектива в деятельности по реализации программы развития	Ухудшение качества выполнения предусмотренных программой развития программ, невозможность эффективного решения новых задач и достижения новых результатов образовательной деятельности	Вовлечение членов педагогического коллектива в совместную деятельность по разработке программы развития, мотивация педагогов в рамках системы материального стимулирования, создания благоприятного психологического

		ДОУ	климата в педагогическом коллективе
Социальные	Демографический всплеск	Увеличение количества детей дошкольного возраста, как следствие, спроса на услуги, оказываемые ДОУ	Обновление видов образования (группы кратковременного пребывания) для привлечения детей 1,5-3 лет, не посещающих детский сад.
Маркетинговые	Неудовлетворенность потребителей услуг (родителей воспитанников) в следствие ошибки в выборе необходимого направления деятельности ДОУ	Уменьшение спроса на предоставляемые ДОУ услуги (в т.ч. дополнительные)	Маркетинговые исследования удовлетворенности предоставляемыми услугами, исследование реального спроса, разработка новых услуг в соответствии с потребностями рынка и повышения их качества
Технико-технологические	Отсутствие необходимой предметно-развивающей среды, соответствующей современным требованиям и стандартам	Недостаточная материальная база для эффективного учебно-воспитательного процесса и внедрения информационных технологий	Первоочередное финансирование развития предметной среды в ДОУ

5. Программа кадровой политики МБДОУ ПГО «Детский сад №49 общеразвивающего вида»

Общие положения

Основы кадровой политики

Кадровая политика МБДОУ ПГО «Детский сад №49 общеразвивающего вида» основана на стратегии развития системы образования России, Свердловской области, Полевского городского округа и образовательного учреждения.

Стратегические цели работы с персоналом:

- Добиться полного количественного и качественного соответствия педагогического состава стратегическим целям МБДОУ ПГО «Детский сад №49 общеразвивающего вида» и поддерживать это соответствие.
- Обеспечить высокий уровень мотивации педагогических кадров на выполнение задач образовательного учреждения.
- Обеспечить достаточный уровень удовлетворённости педагогического и технического персонала работой в МБДОУ.
- Поддерживать и развивать корпоративную культуру МБДОУ.
- Удерживать расходы на персонал в рамках, определяемых текущим финансированием МБДОУ.

Права и обязанности педагогических работников:

Педагогические работники имеют право:

- участвовать в управлении образовательным учреждением;
- работать в педагогическом совете;
- избираться и быть избранным в совет ДОУ;
- обсуждать и принимать «Правила внутреннего трудового распорядка»;
- обсуждать и принимать решения на общем собрании трудового коллектива;
- защищать свою честь и достоинство;
- осуществлять свободу выбора и использование методик воспитания и обучения, учебных пособий и материалов;
- повышать квалификацию;
- аттестоваться на добровольной основе на первую или высшую квалификационную категорию;
- работать по сокращенной (не более 36 часов) рабочей неделе, получать пенсию по выслуге лет, длительный до одного года отпуск, через каждые 10 лет непрерывной работы;
- получать социальные льготы и гарантии, установленные законодательством РФ, а также дополнительные льготы, установленные Учредителем;
- проведение дисциплинарного расследования нарушения профессионального поведения или Устава ДОУ только по жалобе, поданной в письменном виде, копия которого передана работнику;

Педагогические работники обязаны:

- удовлетворять требования соответствующих квалификационных характеристик;
- выполнять Устав МБДОУ и «Правила внутреннего трудового распорядка»;
- поддерживать дисциплину в ДОУ на основании уважения человеческого достоинства воспитанников, сотрудников и родителей (законных представителей);

- Применение методов физического и психического насилия по отношению к детям не допускается;
 - принимать участие в работе «Конфликтной комиссии»;
 - проходить бесплатно медицинский осмотр, один раз в год, обязательную вакцинацию (по календарю);
 - выполнять условия родительского договора;
- Сотрудничать с родителями (законными представителями) воспитанников по вопросам воспитания и обучения;
- своевременно сообщать администрации МБДОУ о имеющихся неисправностях в группе и на игровой площадке, с целью предотвращения детского травматизма;
 - обеспечивать выполнение утвержденного режима дня и расписания НОД;
 - выполнять требования должностной инструкции.

Отношение к персоналу, молодым специалистам, к сотрудникам старшего возраста

Главным ресурсом дошкольного образовательного учреждения являются педагоги технический, обслуживающий персонал.

Молодым сотрудникам, принимаемым на работу во время обучения или после завершения образования, МБДОУ ПГО «Детский сад №49 общеразвивающего вида» обеспечивает благоприятные условия для вхождения в коллектив и предоставляет широкие возможности для профессионального и личностного развития, а также для продвижения по профессиональной лестнице.

«Стажисты» МБДОУ рассматриваются как хранители накопленного опыта. Их привлекают к наставничеству и обучению молодых педагогов.

Политика в области управления персоналом

Планирование численности персонала

Численность персонала определяется исходя из планируемой численности воспитанников и количества групп.

Набор персонала

МБДОУ ПГО «Детский сад №49 общеразвивающего вида» не допускает дискриминации при приеме на работу по любым мотивам, строго соблюдая требования действующего законодательства РФ.

Основным источником пополнения педагогического состава в частности молодых специалистов являются педагогические образовательные учреждения.

Для привлечения высококвалифицированных педагогов администрация МБДОУ сотрудничает с Полевским ЦЗ.

При приеме на работу администрация МБДОУ знакомит педагога со следующими документами:

- Коллективный договор;
- Устав МБДОУ ПГО «Детский сад №49 общеразвивающего вида»;
- Правила внутреннего распорядка;
- Должностными инструкциями;
- Инструкциями по охране труда;

- Положением об охране труда и соблюдении правил техники безопасности.

Продвижение, передвижение, увольнение сотрудников

Временное замещение должностей административных и руководителей среднего звена осуществляется из собственного кадрового резерва.

При передвижении сотрудников с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудников, так и интересы организации.

Не допускается как принудительное удержание сотрудника на должности, так и его недостаточно подготовленное передвижение на новую должность.

МБДОУ не заинтересовано в уходе успешных сотрудников. Однако администрация детского сада не задерживает сотрудников незаинтересованных в работе или вынужденных уволиться по личным мотивам.

МБДОУ благожелательно относится к возвращению ранее уволившихся сотрудников при условии, что их уход не нанес вреда деятельности учреждения.

При сокращении объема деятельности МБДОУ проводит сокращение численности педагогического состава. При этом сотрудникам, намеченным к увольнению по сокращению штатов, предлагают другие вакансии, а также предоставляют все предусмотренные законодательством льготы и компенсации.

Политика в области оценки персонала

Для принятия объективных решений, связанных с набором, продвижением, мотивацией педагогических и технических работников в МБДОУ ПГО «Детский сад №49 общеразвивающего вида» используются современные методы оценки персонала.

Оценка персонала при отборе в штат

При отборе выпускников учебных заведений оцениваются их качества:

- желание работать с детьми дошкольного возраста;
- желание работать в МБДОУ ПГО «Детский сад №49 общеразвивающего вида»;
- активность, самостоятельность, инициативность.

При отборе специалистов оцениваются их качества:

- квалификация, опыт работы, результат педагогической деятельности;
- желание работать в общеобразовательном учреждении.

При отборе административных работников оцениваются их качества:

- квалификация и опыт работы по профилю вакансии, а также опыт руководящей работы;
- желание работать в МБДОУ;
- согласие с принципами и традициями МБДОУ.

Оценка при продвижении сотрудников

При отборе сотрудников в кадровый резерв и при назначении на должность административных руководителей оцениваются следующие характеристики:

- активность, самостоятельность, инициативность;
- наличие позитивного опыта работы с людьми;

- желание продвигаться по служебной лестнице;
- управленческая квалификация (навыки планирования, организации, мотивации, контроля, коммуникации, принятия решения);
- достаточная квалификация в области внутреннего управления.

Регулярная оценка

В ходе ежегодной оценки административных работников ОУ, педагогического персонала оцениваются:

- соответствие работы, фактически выполняемой сотрудниками, стандартам, предусмотренной должностной инструкцией;
- выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудника;
- соответствие поведения сотрудника требованиям должностной инструкции.

Политика в области продвижения персонала

Обучение администрации

Обучение административной команды- основной приоритет при формировании планов обучения в МБДОУ ПГО «Детский сад №49 общеразвивающего вида». Каждый руководитель проходит обучение не реже 1 раза в 3 года.

Обучение нацелено на развитие:

- управленческих навыков (планирование, организация, мотивация, контроль, коммуникация, принятие решений);
- умение работать в условиях программного управления, жестких требований к качеству выполняемой работы;
- повышение квалификации в профессиональные сферы.

Обучение ИКТ

Обучение административного и педагогического персонала в области применения ИКТ- необходимая составная часть внедрения современных технологий МБДОУ ПГО «Детский сад №49 общеразвивающего вида»

Адаптация новых сотрудников

В МБДОУ ПГО «Детский сад №49 общеразвивающего вида» организуются специальные адаптационные мероприятия для сотрудников, принятых в штат. Мероприятия включают в себя знакомство с традициями и обычаями детского сада, знакомство с педагогическим коллективом, образовательной программой, корпоративной культурой. Вводные инструктажи, вводные семинары, закрепление наставников и т.д.

Обязательное обучение

МБДОУ ПГО «Детский сад №49 общеразвивающего вида» проводит обучение сотрудников охране тура, ТБ, ППБ, антитеррористической безопасности и другим аналогичным направлениям, предписываемым действующим законодательством.

Профессиональное повышение квалификации

МБДОУ ПГО «Детский сад №49 общеразвивающего вида» считает необходимым поддерживать профессиональную квалификацию педагогов путем организации регулярного обучения на КПК каждые из них, не реже 1 раза в 3 года.

Инновационная деятельность в МБДОУ

Все педагоги ДООУ работают в активном поиске творческих идей, внедрении современных технологий. В инновационном банке нашего ДООУ на сегодняшний день авторские идеи, представленные в виде опыта работы, перспективных планов, презентаций, результаты участия в различных конкурсах.

Вместе с тем, результаты инновационной деятельности дошкольного учреждения чаще всего остаются в стенах самого учреждения, не имея конкретных выходов за его пределы. Недостаточному распространению инноваций препятствует ряд причин:

1.Объективные:

- обновление кадрового состава педагогического коллектива;
- низкий уровень грамотности педагогического коллектива;
- низкая мотивация педагогических кадров к общению и распространению инноваций;
- отсутствие целостной модели образовательного процесса, объединяющей имеющиеся взаимосвязанные инновационные идеи;

2. Субъективные:

- отсутствие достаточной нормативно- правовой основы для распространения инноваций.

Основными направлениями и объектами инновационных преобразований в нашем дошкольном учреждении являются:

- технология проблемного обучения;
- технология развивающего обучения;
- технология использования мультимедийных программ с педагогами во всех формах методической работы, с детьми- как дидактическое сопровождение тематических развлечений, организованной образовательной деятельности, с родителями, через использование презентаций.
- метод портфолио с педагогами- современная образовательная технология, в основе которой используется метод оценивания результатов профессиональной деятельности педагогов.

Политика в области мотивации персонала

Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он может изменяться в процессе работы, как в сторону увеличения, так и уменьшения и в значительной степени связан с мотивацией. Для создания в образовательном учреждении условий, мотивирующих работников на более качественное выполнение своих должностных обязанностей и заинтересованность результатах своей деятельности, руководителю необходимо учитывать уровень трудового потенциала, как отдельных работников, так и групп.

Понятие мотивации у работников чаще всего связано с материальным стимулированием. При этом, по мнению большинства работников, важно «не столько сколько, сколько за что», т.е. критерии материального стимулирования должны быть понятными, а порядок стимулирования прозрачным. Не менее значимо, особенно для педагогических работников, моральное стимулирование, включающее в себя такие социальные аспекты, как комфортные условия труда,

отражающие заботу администрации, возможность реализации своих творческих интересов, наличие условий для самосовершенствования и признание достижений.

Премиальная система

Премиальная система решает две основных задачи:

- повышение результативности и эффективности работы сотрудников;
- подкрепление преданности МБДОУ ее кадровых сотрудников (Положение о материальном стимулировании работников).

Льготы и компенсации

МБДОУ представляет сотрудникам предусмотренные законодательством льготы и компенсации:

- оплату больничных листов и отпусков;
- учебные отпуска для сотрудников, получающих высшее или среднее профессиональное образование
- и все льготы положенные по ТК РФ.

Моральное поощрение

В МБДОУ ПГО «Детский сад №49 общеразвивающего вида» действует система морального поощрения, вручение грамот на уровне ДОУ, ОМС УО ПГО, администрации ПГО, представление к отраслевым и государственным наградам.

Политика в области корпоративной культуры

Основы корпоративной культуры

Корпоративная культура организации базируется на лучших традициях, сформировавшихся за многолетнюю историю учреждения. К ценностям, лежащим в основе корпоративной культуры, можно отнести:

- единое понимание цели деятельности коллектива по формированию и развитию личности воспитанника;
- единый подход к пониманию личности воспитанника, как активного участника педагогического процесса;
- единый взгляд на роль воспитателя в процессе обучения, как организатора процесса обучения и воспитания;
- стремление к успеху;
- высокую трудовую активность;
- исполнительскую дисциплину;
- уважение к коллегам по работе, соблюдение этих взаимоотношений;
- гордость за детский сад, преданность его целям, уважение к традициям;
- уважение к ветеранам педагогического труда, положительный настрой по отношению к молодежи.

Стиль управления и взаимодействия

Управление деятельностью и взаимодействие между педагогическим коллективом ДООУ на всех уровнях организуется на принципах уважения к человеческому достоинству каждого члена коллектива, идеям и мыслям, которые он высказывает.

Традиции

В ДООУ поддерживаются такие традиции как празднование Дня Знаний, Дня Дошкольного работника, Международного женского дня, проведение новогодних вечеров отдыха, празднование русско-народных праздников, дней открытых дверей, чествование юбиляров и сотрудников, удостоенных наград.

Политика в области учета персонала и трудовых отношений

Параллельно с поиском и подбором кадров, как правила, идет и их расстановка, при которой крайне важно учесть не только образование, профессионализм, опыт педагогов и вспомогательного персонала, но и такие качественные характеристики персонала как трудовой потенциал работника.

Это понятие включает в себя совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда.

Основными компонентами трудового потенциала любого работника ДООУ являются:

- психофизиологическая составляющая: состояние здоровья, работоспособность, выносливость (в т.ч. в условиях стресса), способности и склонности человека, тип нервной системы и др.;
- социально-демографическая составляющая: возраст, пол, семейное положение, наличие собственных детей и др.;
- квалификационная составляющая: уровень образования, трудовых навыков, способность к инновациям, интеллект, творческие способности;
- личная составляющая: отношение к труду, дисциплинированность, активность, ценностные ориентиры, нравственность и др.

Соблюдение трудовых прав сотрудников

МБДОУ ПГО «Детский сад №49 общеразвивающего вида» строго соблюдает Трудовой Кодекс РФ, другие государственные нормативные акты, относящиеся к трудовым отношениям, а также Коллективный договор.

Рабочие места сотрудников

Руководство МБДОУ ПГО «Детский сад №49 общеразвивающего вида» стремится обеспечить современный уровень оснащенности и состояния рабочих мест.

Забота о пенсионном обеспечении сотрудников

В МБДОУ ПГО «Детский сад №49 общеразвивающего вида» проводятся необходимые мероприятия по обеспечению сотрудников государственными пенсиями, в том числе, перечисляет взносы и предоставляет индивидуальные сведения в Пенсионный Фонд РФ.

Кадровая политика	
Цели	Задачи
1. Разработать и утвердить кадровую политику ДОУ	Привести в соответствие с Кадровой политикой локальные акты, регламентирующие взаимоотношения с персоналом.
Управление составом персонала	
1. Добиться 100% обеспеченности квалифицированными педагогическими кадрами. 2. Повысить долю сотрудников в возрасте 25-45 лет. 3. Стимулировать приток молодых специалистов в ДОУ	1. Составить перспективный план обеспечения воспитателями всех возрастных групп. 2. Обеспечить поддержание имиджа педагога. Организовать само презентацию воспитателей. 3. Создать условия педагогам-стажистам по внедрению в их педагогическую деятельность современных требований и стандартов, сохраняя тем самым кадровый баланс.
Учет персонала и трудовые отношения	
1. Приведение процедур работы с персоналом в соответствие с законодательством. 2. Автоматизация учетных функций и кадрового делопроизводства.	1. Модернизировать правила внутреннего трудового распорядка. 2. Систематически обновлять компьютерную базу данных.
Организация оценки персонала	
1. Осуществлять внутренний мониторинг качества образования. Задачи: - разработка критериев оценки труда педагогов; - выявление успешных сотрудников; - выявление сотрудников, нуждающихся в методической и	1. Продолжить системное внедрение оценки педагогических кадров (педагогический мониторинг). 2. Провести обучение специалиста по кадрам современным технологиям оценки персонала.

психологической поддержке.	
Обучение персонала	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить рост профессионализма педагогов. 2. Разработать комплексную программу обучения педагогических кадров в соответствии с кадровой политикой отрасли. 3. Провести обучение педагогических кадров по направлениям: обучение ИКТ, обучение современному содержанию образования, современным педагогическим технологиям. 	<p>Через методические центры:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Провести обучение педагогических кадров на курсах повышения квалификации. 2. Провести обучение по переподготовке по теме «Дошкольное образование». <p>Уровень ДОО:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Продолжить активное внедрение мультимедийных и дистанционных программ обучения. 2. Обеспечить работу МО, творческих семинаров по важнейшим вопросам качества освоения ООП воспитанниками.
Развитие системы мотивации персонала	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Создать такие условия в коллективе, которые бы способствовали формированию положительной мотивации в деятельности педагога. 2. Совершенствовать положение о комиссии по стимулирующим выплатам педагогам. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести исследование психологического климата (показатели: характер конфликтов, степень готовности к общению, уровень развития критики и самокритики). 2. Выявить базовые компоненты справедливой оплаты труда, основанной на учете итоговой деятельности. 3. Широко использовать не материальные стимулы труда. 4. Разработать и внедрить положения профессиональных конкурсов на уровне ДОО «Лучшая развивающая среда», «Лучший проект» и т.п. 5. Использовать все возможности аттестации педагогов.
Развитие корпоративной культуры	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Повысить уровень удовлетворенности персонала 	<p>Проведение мероприятий знакомства новых членов коллектива с традициями</p>

	ДОУ. Формирование положительного имиджа ДОУ в городе.
--	---

Планируемые мероприятия реализации Программы

На первом этапе (2019-2020гг) реализации Программы предусмотрены следующие мероприятия:

1. Создание необходимых условий (материально-технических, финансово-экономических, нормативных, кадровых) для масштабных преобразований и развития инициативы «на местах».
2. Реализация инновационных моделей и механизмов развития кадрового потенциала ДОУ по отдельным направлениям, в первую очередь развития способности педагогов к инновационной деятельности и внедрению новообразований в педагогический процесс в условиях реализации ФГОС ДО.
3. Информационное обеспечение реализации Программы- актуализация задач программы в педагогической среде, социуме.
4. Анализ и коррекция отдельных элементов системы оценки качества образования- внутренняя система оценки качества образования (мониторинг качества условий обеспечения образовательного процесса).
5. Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ).

На втором этапе (2020-2021гг.) приоритет отдается осуществлению мероприятий Программы, направленные на:

1. Модернизацию методической службы ДОУ.
2. Расширение масштаба применения инновационных моделей и механизмов в работе с педагогическим коллективом.
3. Реализация системы оценки качества образования- внутренняя система оценки качества образования (мониторинг качества условий обеспечения образовательного процесса).
4. Оценка качества предоставляемых услуг, анализ динамики спроса на услуги и корректировка планов по результатам мониторинга (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ).

На третьем этапе (2022-2023гг) предусмотрена реализации мероприятий, направленных на внедрение и распространение результатов первых двух этапов:

1. Создание нормативно-правовых, организационных и других условий внедрения результатов реализации Программ в массовую образовательную практику, мониторинг и анализ конечных результатов.

Планируемые результаты реализации кадровой политики.

Эффективность реализации Программы для педагогического коллектива и образовательного учреждения:

Повышение уровня квалификации и профессионального мастерства педагогов будет способствовать развитию эффективности их педагогической деятельности, повышению уровня профессиональной успешности и способности к самореализации. Значительно повысится статус педагога в глазах воспитанников, родителей (законных представителей) - равноправных участников образовательного процесса.

Портрет современного педагога ДООУ (ориентируясь на профессиональный стандарт педагога) - активная, грамотная, образованная и культурная личность, владеющая необходимыми компетенциями, способная помочь ребенку адаптироваться в новом для него образовательном пространстве и создать оптимальные условия для формирования всесторонне развитой личности дошкольника.

Деятельность высококвалифицированных кадров будет способствовать повышению уровня качества образовательной деятельности и удовлетворенности родителей качеством предоставляемых услуг в ДООУ. В свою очередь, возникает реальная возможность для повышения рейтинга ДООУ среди дошкольных образовательных учреждений города.

Планируемые результаты реализации кадровой политики- наблюдение положительной динамики по следующим параметрам:

1. Укомплектованность ДООУ квалифицированными кадрами (мониторинг кадрового обеспечения).
2. Повышение заработной платы педагогических работников за счет расширения спектра дополнительных образовательных услуг и действующей системы стимулирующих выплат (мониторинг финансовых условий, мониторинг уровня удовлетворенности потребителей качеством образования).
3. Стабильность кадрового потенциала ДООУ (мониторинг кадрового обеспечения).
4. Высокий уровень удовлетворенности потребителей (родителей (законных представителей) и педагогов качеством образовательных услуг в ДООУ (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей качеством предоставляемых услуг)

Прошито, пронумеровано и скреплено

печатью № 1 (второй лист) листов

Должность Администратор

Подпись О.А. Квашина

«07» 02 2019 года М.П.

