

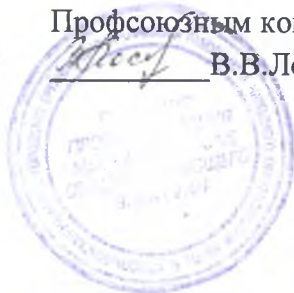
Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по
познавательнo-речевому развитию детей №104

ПРИНЯТО:

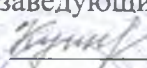
Педагогическим советом №3
От «02» февраля 2015г.

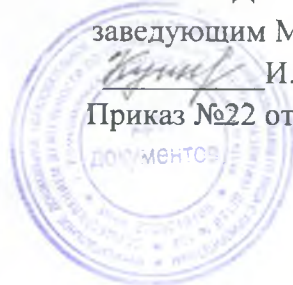
СОГЛАСОВАНО:

Профсоюзным комитетом
 В.В.Лосева



УТВЕРЖДЕНО:

заведующим МДОУ №104
 И.П.Кушевой
Приказ №22 от «02» февраля 2015г.



ПРОГРАММА

**развития и обновления кадрового потенциала
МДОУ детского сада общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением деятельности по познавательнo-речевому
развитию детей №104**

г.Комсомольск-на-Амуре, 2015г.

Оглавление

Содержание	Страница
Паспорт программы	3
Актуальность проблемы	5
Анализ кадрового состава	7
Программа кадровой политики ДОУ	12
Планируемые мероприятия реализации программы	21
Планируемые результаты реализации программы	22
Мониторинг результатов	23
Приложения	24

Паспорт программы

Наименование Программы: Программа развития и обновления кадрового потенциала муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей № 104 (далее МДОУ детский сад общеразвивающего вида № 104)

Основания 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: повысить рейтинг ДОУ среди дошкольных образовательных учреждений города тем самым значительно повысить уровень качества образовательной деятельности в ДОУ.

Тактические цели:

- Укомплектовать ДОУ высококвалифицированными кадрами за счет обучения на курсах профессиональной подготовки и непрерывности обучения на КПК, повышения уровня квалификационных категорий педагогов.
- Расширить спектр дополнительных образовательных услуг и усовершенствовать действующую систему стимулирующих выплат педагогам для повышения заработной платы 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 всего комплекса стимулирующих мероприятий: развития конкурсного движения и корпоративной культуры, системы награждений, поощрений и материального стимулирования (на основе оценки профессиональной компетентности педагогов).

Сроки реализации: период с 2015 по 2018 год.

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, края, региона и России).

Ресурсное обеспечение:

Финансовыми ресурсами учреждения являются субсидии на выполнение муниципального задания и привлеченные внебюджетные средства.

Ожидаемые результаты реализации Программы:

Укомплектованность ДОО высококвалифицированными педагогическими кадрами; достижение высокого уровня профессионализма и мотивации персонала на выполнение задач в условиях обновления содержания образования с целью повышения качества образовательной деятельности в учреждении; высокий уровень удовлетворенности родителей качеством образовательных услуг в ДОО (положительная динамика рейтинга ДОО среди дошкольных образовательных учреждений города).

Актуальность проблемы на современном этапе

Сегодня, в период перехода от ФГТ к структуре основной образовательной программы к ФГОС дошкольного образования, 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 так же способность воплощать свои педагогические ожидания. Сегодня требования образовательных стандартов представляют возможность 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 переходом на новые государственные стандарты:

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 не достаточно сформированной обратной связью с педколлективом ДОО.
2. Между необходимостью использования, внедрения новых педагогических технологий, их элементов в образовательный процесс 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:

- наличие в ДОО творчески работающих педагогов, молодых специалистов имеющих высокий уровень мотивационной готовности и желание работать по- новому;
- наличие педагогов, готовых к обучению и получению квалифицированной научно - методической помощи;
- наблюдается заинтересованность и внимание, а так же поддержка в процессе нововведений в

ДОУ со стороны компетентных родителей;

- наблюдается устойчивый повышенный спрос родителей на получение места в ДОУ на протяжении последних лет, готовых к плодотворному сотрудничеству;

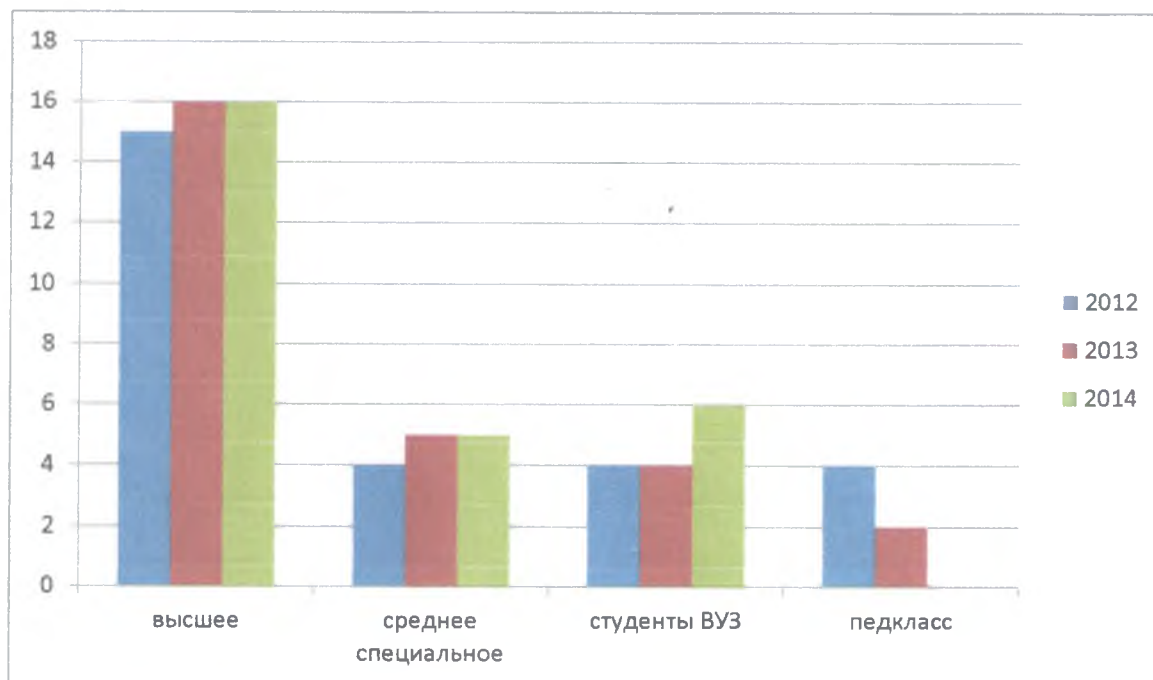
- наличие достаточного потенциала образовательного учреждения для решения возникших проблем (финансирование, обновленная модель методической службы, творческий потенциал управляющей команды, материально - технические и пр. условия).

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 ДОУ. Осознавая серьезность положения и пытаясь найти пути решения данной проблемы, мы разработали управленческий проект, направленный на поддержку и развитие педагогических кадров, который представили в Программе развития и обновления кадрового потенциала ДОУ.

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

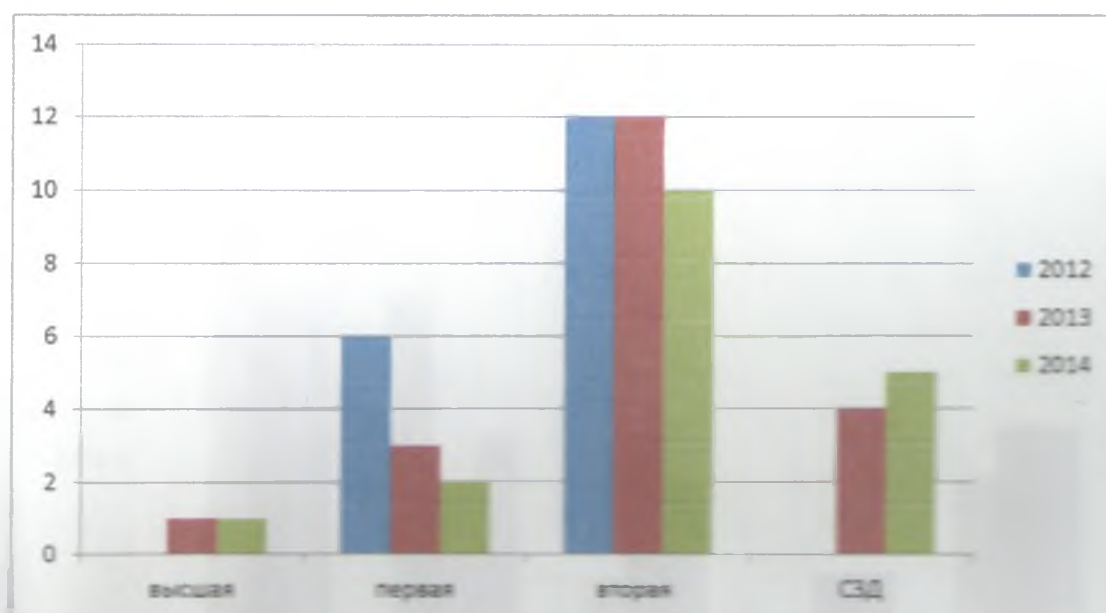
3. Анализ кадрового состава МДОУ детского сада общеразвивающего вида № 104

Анализ образовательного уровня педагогов ДОУ №104 за 3 года



Анализируя образовательный ценз педагогов, следует отметить, небольшой рост количества воспитателей в 2013, 2014 году с высшим образованием; а также значительный рост педагогов, обучающихся в АмГПУ и получающих высшее образование.

Анализ аттестации педагогов ДОУ №104 за 3 года

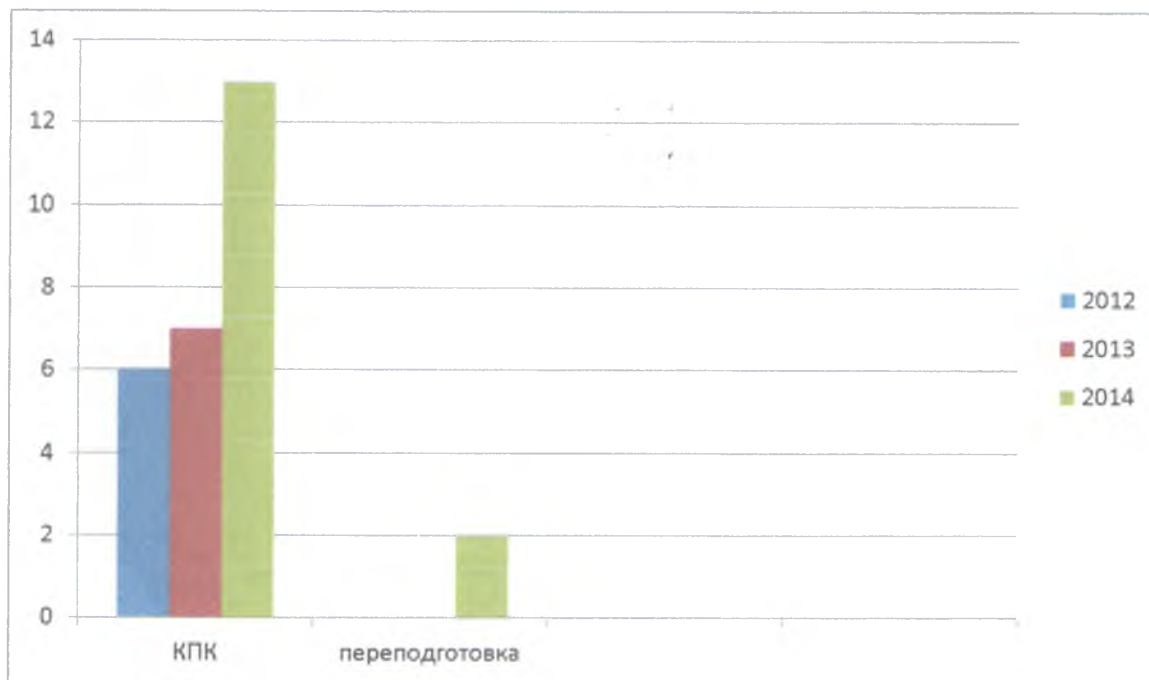


По сравнению с 2013 годом уменьшилось количество педагогов, имеющих квалификационную категорию. Педагоги не желают аттестоваться на I или высшую категорию, мотивируя отказ

пенсионным возрастом. Таким образом, теряется категоричность педагогов, но увеличивается количество педагогов, аттестованных на соответствие занимаемой должности.

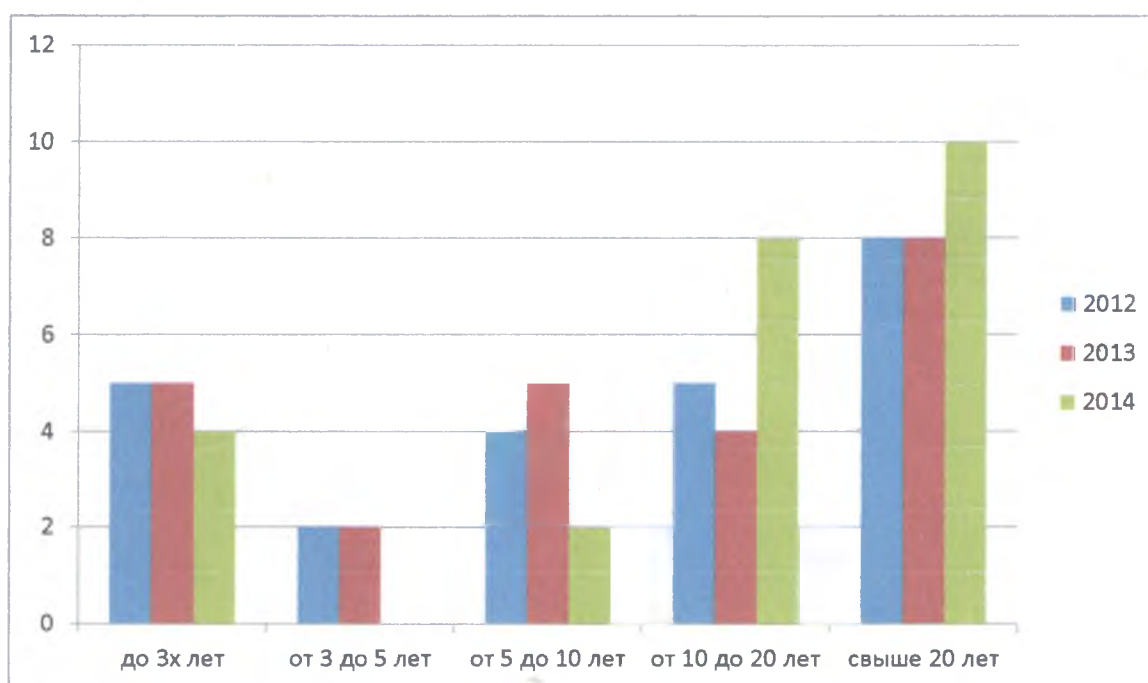
Следует отметить, что кадровый состав нуждается в увеличении числа педагогов, аттестованных на квалификационные категории.

Анализ повышения квалификации педагогов ДОУ №104 за 3 года



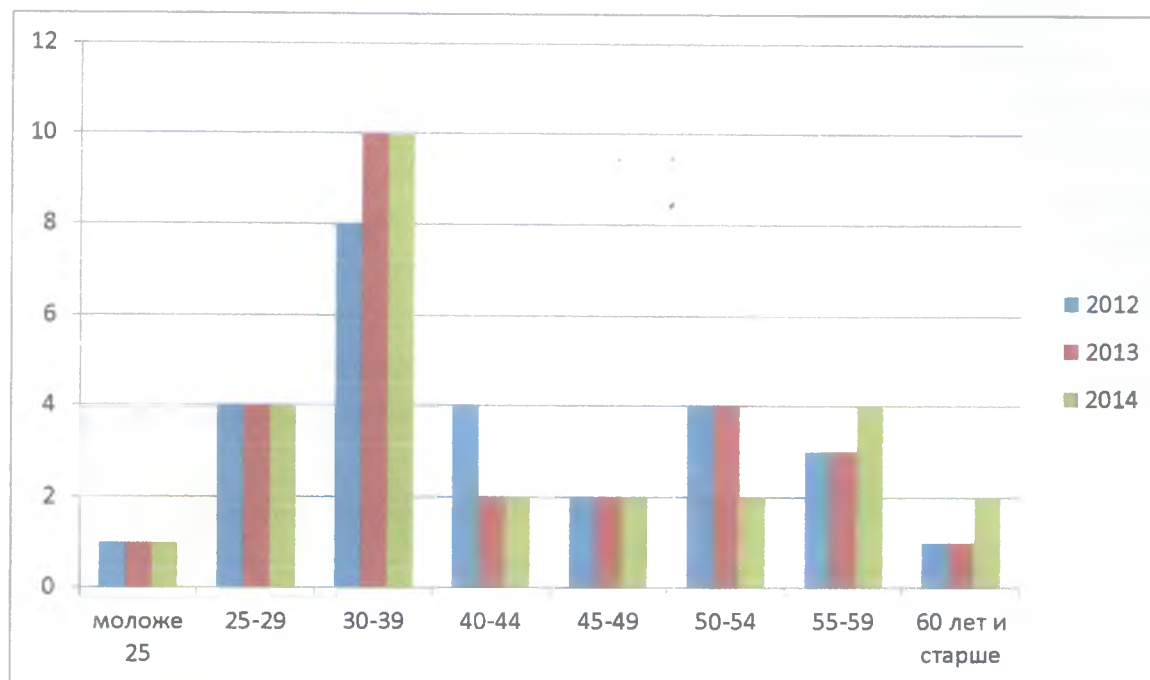
Как видно из представленной диаграммы, педагоги ДОУ стабильно проходят курсы повышения квалификации. В ДОУ отсутствуют педагоги, не имеющие курсовой подготовки по неубажительной причине.

Характеристика педагогов МДОУ №104 по стажу работы за 3 года



Данные представленные в диаграмме, свидетельствуют о стабильности педколлектива со стажем работы до 3х лет а также значительный рост педагогов со стажем работы от 10 до 20 лет и свыше 20 лет.

Характеристика педагогических кадров по возрасту за 3 года



Стабильным остается количество воспитателей в возрасте от 25 до 29 лет и 40-49 лет. Остальные возрастные показатели в 2014 году претерпели значительные изменения: увеличилась доля педагогов в возрасте от 55 до 59 лет и старше 60 лет, что свидетельствует о «медленном старении» педагогических кадров.

Из данных приведенных выше можно сделать вывод о том, что кадровый состав нуждается в омоложении и увеличении числа педагогов, аттестованных на квалификационную категорию.

Сведения о наградах педколлектива

Почетной грамотой Министерства образования и науки награждены 1 воспитатель и заместитель заведующего по ВМР (2 чел./8%), Благодарностью от Главы города-1воспитатель (4%)

Сильные стороны кадровой системы учреждения:

- стабильный коллектив;
- 10 педагогов и 2 музыкальных руководителя (44%) работают в ДОУ больше 10 лет, что говорит о сохранности контингента;
- 100% обеспеченность кадрами (воспитатели, узкие специалисты, вспомогательный персонал);
- 67% педагогов имеют квалификационную категорию или соответствуют занимаемой должности;
- наличие профессиональных педагогов, способных работать по углубленным программам;
- наличие многолетних педагогических «тандемов», в которых воспитатели работают наиболее эффективно.

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 ДОУ
Социально-экономические	Отсутствие притока молодых специалистов из-за недостаточного уровня зарплаты педагогов	Уход из ДОУ педагогов пенсионного и предпенсионного возраста, отсутствие воспитателей необходимой квалификации и, как следствие, снижение качества образовательной деятельности ОУ	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	Вовлечение членов педагогического коллектива в совместную деятельность по разработке программы развития, мотивация педагогов в рамках системы морального и материального стимулирования, создание благоприятного

		образовательной деятельности ДОУ	психологического климата в педагогическом коллективе
Социальные	Демографический всплеск	Увеличение количества детей дошкольного возраста и, 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) вследствие 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 повышение 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

4. Программа кадровой политики МДОУ детского сада общеразвивающего вида № 104

Общие положения

Основы кадровой политики

Кадровая политика МДОУ детского сада общеразвивающего вида № 104 основана на стратегии развития системы образования России, г. Комсомольска-на-Амуре и образовательного учреждения.

Стратегические цели работы с персоналом:

- Добиться полного количественного и качественного соответствия педагогического состава стратегическим целям МДОУ детского сада общеразвивающего вида №104 и поддерживать это соответствие.
- Обеспечить высокий уровень мотивации педагогических кадров на выполнение задач образовательного учреждения.
- Обеспечить достаточный уровень удовлетворенности педагогического и технического персонала работой в МДОУ детского сада общеразвивающего вида 104.
- Поддерживать и развивать преданность сотрудников МДОУ детского сада общеразвивающего вида №104.
- Удерживать расходы на персонал в рамках, определяемых текущим финансированием МДОУ детского сада общеразвивающего вида №104.

Права и обязанности педагогических работников:

Педагогические работники имеют право:

- участвовать в управлении образовательным учреждением;
- работать в педагогическом совете;
- избирать и быть избранными в совет ДОУ;
- обсуждать и принимать «Правила внутреннего трудового распорядка»;
- обсуждать и принимать решения на общем собрании трудового коллектива;
- защищать свою профессиональную честь и достоинство;
- осуществлять свободу выбора и использование методик воспитания и обучения, учебных пособий и материалов, учебников;
- 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, (за исключением заведующего, зам. заведующего), длительный до одного года отпуск через каждые 10 лет непрерывной работы;
- получать социальные льготы и гарантии, установленные законодательством РФ, а также дополнительные льготы, устанавливаемые Учредителем;
- проведение дисциплинарного расследования нарушения норм профессионального поведения или Устава ДОУ только по жалобе, поданной в письменном виде, копия которой передана работнику;
- государственного страхования в установленном законом РФ порядке.

Педагогические работники **обязаны:**

- удовлетворять требования соответствующих квалификационных характеристик;
- выполнять Устав ДООУ и «Правила внутреннего трудового распорядка»;
- поддерживать дисциплину в ДООУ на основе уважения человеческого достоинства детей.

Применение методов физического и психического насилия по отношению к детям не допускается;

- принимать участие в разборе конфликтов по письменному заявлению родителей (законных представителей);
- проходить периодически по приказу заведующего ДООУ бесплатные медицинские обследования за счет средств бюджета Учредителя;
- выполнять условия родительского договора;
- сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения;
- своевременно устранять неполадки, имеющиеся в группе и на игровых площадках с целью предотвращения детского травматизма;
- обеспечивать выполнение утвержденного режима дня;
- выполнять требования должностных инструкций.

Отношение к персоналу, молодежи, к сотрудникам старшего возраста.

Главным ресурсом дошкольного образовательного учреждения является воспитатель. Он - важнейший источник его педагогической производительности.

Молодым сотрудникам, принимаемым на работу во время обучения или после завершения образования, МДОУ детский сад общеразвивающего вида №104 обеспечивает благоприятные условия для вхождения в коллектив и предоставляет широкие возможности для профессионального и личностного развития, а также для продвижения по профессиональной лестнице.

«Стажисты» МДОУ детского сада общеразвивающего вида №104 рассматриваются как хранители накопленного опыта. Их привлекают к наставничеству и обучению молодежи.

Политика в области управления составом персонала

Планирование численности персонала

Численность персонала определяется исходя из планируемой численности воспитанников и количества групп. (Постановление Министерства труда РФ от 21 апреля 1993 г. № 88 «Об утверждении нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады)»)

Набор персонала

МДОУ детский сад общеразвивающего вида №104 не допускает дискриминации при приеме на работу по любым мотивам, строго соблюдая требования действующего законодательства РФ.

Основным источником пополнения педагогического состава в части молодых специалистов являются Комсомольский-на-Амуре государственный педагогический университет, Хабаровский педагогический колледж.. Для привлечения высококвалифицированных педагогов в МДОУ детский сад общеразвивающего вида №104 выходит на рынок труда.

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

- Коллективным договором;
- Уставом ДООУ;
- Правилами внутреннего распорядка;
- Должностными инструкциями;
- Положением об охране труда и соблюдении правил техники безопасности.

Продвижение, передвижение, увольнение сотрудников

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

При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и интересы МДОУ детского сада общеразвивающего вида №104.

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

МДОУ детский сад общеразвивающего вида №104 не заинтересовано в уходе успешных сотрудников. Однако администрация детского сада не задерживает сотрудников не заинтересованных в работе или вынужденных уволиться по личным мотивам.

МДОУ детский сад общеразвивающего вида №104 благожелательно относится к возвращению ранее уволившихся сотрудников при условии, что их уход не нанес вреда деятельности учреждения.

При сокращении объема деятельности МДОУ детский сад общеразвивающего вида №104 проводит сокращение численности педагогического состава. При этом сотрудникам, намеченным к увольнению по сокращению штатов, предлагаются другие вакансии, а также предоставляются 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 МДОУ детский сад общеразвивающего вида №104 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 МДОУ детском саду общеразвивающего вида №104;
- 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 ОУ;
- согласие с принципами и традициями МДОУ детского сада общеразвивающего вида №104.

Оценка при продвижении сотрудников

При отборе сотрудников в кадровый резерв и при назначении на должности 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 решений);
- достаточной квалификации в области внутреннего управления.

Регулярная оценка

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

- соответствие работы, фактически выполняемой сотрудниками, стандартам, предусмотренным 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 МДОУ детском саду общеразвивающего вида №104. Каждый руководитель проходит обучение не реже 1 раза в 5 лет.

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;
- повышения квалификации в профессиональной сфере;

Обучение ИКТ

Обучение административного и педагогического персонала в области применения ИКТ – необходимая составная часть внедрения современных технологий в МДОУ детском саду общеразвивающего вида №104.

Адаптация новых сотрудников

В МДОУ детском саду общеразвивающего вида №104 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, вводные инструктажи, вводные семинары, закрепление наставников и т.д.

Обязательное обучение

МДОУ детский сад общеразвивающего вида №104 проводит обучение сотрудников охране

труда, ТБ, другим аналогичным направлениям, предписываемым действующим законодательством.

Профессиональное повышение квалификации

МДОУ детский сад общеразвивающего вида №104 считает необходимым поддерживать профессиональную квалификацию педагогов путем организации регулярного обучения на КПК каждого из них, не реже 1 раза в 3 года.

Инновационная деятельность в ДОУ

Все педагоги ДОУ работают в активном поиске творческих идей, внедрении современных технологий. В инновационном банке нашего ДОУ 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 компьютерной грамотности педагогов;
- * низкая мотивация педагогических кадров к обобщению 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 по программе «Безопасность» Н.Н.Авдеевой, Р.Б.Стеркиной, О.Л.Князевой
- частично технология А.И.Бурениной «Ритмическая мозаика»
- авторская программа «Стэп-аэробика» (дополнительное образование)
- авторская программа «Волшебный квиллинг» (дополнительное образование)
- авторская программа «Оригами» (дополнительное образование)
- авторская программа «Скоро в школу» (дополнительное образование)
- 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 на Управляющем совете, собраниях родителей и т.д.
- метод портфолио с педагогами – современная образовательная технология, в основе которой используется метод оценивания результатов профессиональной деятельности педагогов. Портфолио – систематический и специально организованный сбор доказательств, который служит способом системной рефлексии на собственную деятельность и представления её

результатов в одной или более областях для текущей оценки компетентностей педагога.

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 в 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 основные задачи:

- повышения результативности и эффективности работы сотрудников;
- подкрепление преданности МДОУ детскому саду общеразвивающего вида №104 ее кадровых сотрудников. (Положение о материальном стимулировании работников)

Льготы и компенсации

МДОУ детский сад общеразвивающего вида №104 представляет сотрудникам предусмотренные законодательством льготы и компенсации:

- оплату больничных листов и отпусков;
- учебные отпуска для сотрудников, получающих высшее или среднее профессиональное образование

-оплату материальной помощи в размере должностного оклада (1 раз в год)

-оплату льготного проезда в отпуск (1 раз в 2 года) и другие, в соответствии с Положением об оплате труда МДОУ детского сада №104.

Моральное поощрение

В МДОУ детском саду общеразвивающего вида №104 действует система морального поощрения, вручение грамот, присуждение премий, представление к отраслевым и государственным наградам.

Политика в области корпоративной культуры

Основы корпоративной культуры

Корпоративная культура организации базируется на лучших традициях, сформировавшихся за

46-летнюю 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, положительный настрой по отношению к молодежи;
- поддержка семейных ценностей сотрудников.

Стиль управления и взаимодействия

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

Традиции

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

Политика в области учета персонала и трудовых отношений

Параллельно с поиском и подбором кадров, как правило, 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 ДОО 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;
- личностная составляющая: отношение к труду, дисциплинированность, активность, ценностные ориентации, нравственность и др.

Соблюдение трудовых прав сотрудников

МДОУ детский сад общеразвивающего вида №104 строго соблюдает Трудовой Кодекс РФ, другие государственные нормативные акты, относящиеся к трудовым отношениям, а также Коллективный договор.

Рабочие места сотрудников

Руководство МДОУ детского сада общеразвивающего вида №104 стремится обеспечить современный уровень оснащенности и состояния рабочих мест.

Забота о пенсионном обеспечении сотрудников

В МДОУ детском саду общеразвивающего вида №104 проводятся необходимые мероприятия по обеспечению сотрудников государственными пенсиями, в том числе, перечисляет взносы и предоставляет индивидуальные сведения на сотрудников в Пенсионный Фонд РФ.

Кадровая политика	
Цели	Задачи
1. Разработать и утвердить Кадровую политику ДОУ.	1. Привести в соответствие с Кадровой политикой локальные акты, регламентирующие взаимоотношения с персоналом.
Управление составом персонала	
2. Добиться 100% обеспеченности квалифицированными педагогическими кадрами.	2. Составить перспективный план обеспечения воспитателями всех возрастных групп. 3. Обеспечить поддержание имиджа педагога. Организовать самопрезентацию воспитателей.
3. Повысить долю сотрудников в возрасте от 35-45 лет.	4. Создать условия педагогам-стажистам по внедрению в их педагогическую деятельность современных требований и стандартов, сохраняя тем самым кадровый баланс.
4. Стимулировать приток молодых специалистов в ДОУ.	
Учет персонала и трудовые отношения.	
5. Приведение процедур работы с персоналом в соответствии с законодательством.	5. Модернизировать правила внутреннего трудового распорядка.
6. Автоматизация учетных функций и кадрового делопроизводства	6. Систематически обновлять компьютерную базу данных.
Организация оценки персонала	
1. Осуществлять внутренний мониторинг качества образования. Задачи:	1. Продолжить системное внедрение оценки педагогических кадров (педагогический мониторинг).

<ul style="list-style-type: none"> · разработка системы критериев оценки труда педагогов · выявление успешных сотрудников; · выявление сотрудников, нуждающихся в методической и психологической поддержке; 	<p>2. Провести обучение руководящего кадрового блока современным технологиям оценки персонала.</p>
Обучение персонала	
<p>1. Обеспечить рост профессионализма педагогов.</p> <p>2. Разработать комплексную программу обучения педагогических кадров в соответствии с кадровой политикой отрасли.</p> <p>3. Провести обучение педагогических кадров по направлениям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучение ИКТ; - обучение современному содержанию образования - обучение 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 ДОУ:</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 основной общеобразовательной программы 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. Повысить уровень средней заработной платы работников ОУ. 3. Совершенствовать положение о комиссии по стимулирующим выплатам педагогам. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести подробное исследование психологического климата (показатели: характер конфликтов, степень готовности к общению, социометрическая структура, уровень развития критики и самокритики). 2. Выявить базовые компоненты справедливой оплаты труда, основанной на учете итоговой деятельности. 3. Модернизировать систему выплаты льгот и компенсаций, стимулирующих выплат (доплат и надбавок). 4. Широко использовать нематериальные стимулы труда. 5. Систематически проводить профессиональные конкурсы («Лучшая развивающая среда», «Лучший проект» и др.) 6. Использовать все возможности аттестации педагогов.
Развитие корпоративной культуры	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Повысить уровень удовлетворенности персонала 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мероприятий знакомства новых членов коллектива с традициями ДОУ.

- | |
|--|
| 2. Проведение традиционных вечеров.
3. Формирование положительного имиджа
ДОУ в микрорайоне. |
|--|

Планируемые мероприятия реализации Программы

На первом этапе реализации Программы предусмотрены следующие мероприятия:

- создание необходимых условий (материально-технических, финансово экономических, нормативных, кадровых) для масштабных преобразований и развития инициативы "на местах";
- 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;
- информационное обеспечение реализации Программы - актуализация задач Программы в педагогической среде, социуме;
- анализ и коррекция отдельных элементов системы оценки качества образования - внутренняя система оценки качества образования (мониторинг качества условий обеспечения образовательного процесса)
- изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)

На втором этапе приоритет отдается осуществлению мероприятий Программы, направленные на:

- модернизацию методической службы ДОУ;
- расширение масштаба применения инновационных моделей и механизмов в работе с педагогическим коллективом ДОУ;
- реализация системы оценки качества образования - внутренняя система оценки качества образования (мониторинг качества условий обеспечения образовательного процесса)
- оценка качества предоставляемых услуг, анализ динамики спроса на услуги и корректировка планов по результатам мониторинга (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ).

На третьем этапе предусмотрена реализация мероприятий, направленных на внедрение и распространение результатов первых двух этапов:

создание нормативно-правовых, организационных и других условий внедрения результатов реализации Программы 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 и родителей - равноправных участников образовательного процесса.

Портрет современного педагога ДОУ (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 ДОУ. В свою очередь, возникнет реальная возможность для повышения рейтинга ДОУ среди дошкольных образовательных учреждений города.

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

- укомплектованность ДОУ высококвалифицированными кадрами (мониторинг кадрового обеспечения)
- достойная заработная плата педагогических работников за счет расширения спектра дополнительных образовательных услуг и действующей системы стимулирующих выплат (мониторинг финансовых условий, мониторинг уровня удовлетворенности потребителей качеством образования)
- высокий уровень профессионализма педагогических работников в условиях обновления содержания образования и мотивации персонала на выполнение задач дошкольного учреждения в целом (мониторинг кадрового, психолого - педагогического и информационно - методического обеспечения)
- стабильность кадрового потенциала ДОУ (мониторинг кадрового обеспечения)
- высокий уровень удовлетворенности потребителей (родителей) и педагогов качеством образовательных услуг в ДОУ (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей качеством образования).