

МАДОУ «ДС № 62 г.Челябинска»
Аналитическая справка по результатам контроля

Объект контроля: Кадровое обеспечение дошкольного образовательного учреждения.

Цель контроля: оценивание эффективности кадрового обеспечения и управления кадровым потенциалом дошкольного образовательного учреждения.

Методы контроля: изучение документации (программа развития, годовой план, проект инновационной деятельности, планы методической работы, персонифицированные программы педагогов, должностные инструкции, данные контроля др.), анализ статистических данных, беседа.

Сроки проведения контроля:

Задача 1: установить эффективность кадрового обеспечения деятельности дошкольного образовательного учреждения.

Показатели	Единица измерения	Оценка (+/-)	Примечания
1. Укомплектованность кадрами согласно штатного расписания: (п.4,5 ч.3. ст.28 Федерального закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; Приказ Минобрнауки РФ от 17 октября 2013 г. N 1155 "Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования"; Постановление Минтруда РФ от 21.04.1993 N 88 "Об утверждении Нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады)")			
1.1. Соблюдение структуры штатного расписания — Административно-управленческий персонал — Педагогические работники — Учебно-вспомогательный персонал — Младший обслуживающий персонал	соответствие (+) / несоответствие (-)		
1.2. Соответствие расчета ставок в штатном расписании нормативам, исходя из количества ставок на 1 воспитанника	соответствие (+) / несоответствие (-)		
1.3. Укомплектованность педагогическими кадрами (в процентах): $Уп = \frac{\text{фактическая численность пед. персонала}}{\text{кол. во ставок по штатному расписанию}} \cdot 100 \%$ Если укомплектованность 90 % и более – «соответствие», если укомплектованность менее 90 %- «несоответствие»	соответствие (+) / несоответствие (-)		

<p>1.4. Обеспеченность другими специалистами (все непедagogические кадры, в т.ч. заведующий и заместители, в процентах))</p> $U_c = \frac{\text{фактическая численность пед. персонала}}{\text{кол. во ставок по штатному расписанию}} \cdot 100 \%$ <p>Если обеспеченность 90 % и более – «соответствие», если укомплектованность менее 90 %- «несоответствие»</p>	соответствие (+) / несоответствие (-)		
<p>1.5. Обоснованное привлечение к работе (на договорной, гражданско-правовой основе) специалистов других учреждений (дополнительного образования; профессионального образования; научных учреждений, организаций здравоохранения, культуры и спорта, другое)</p>	соответствие (+) / несоответствие (-)		Привлечение к работе ПДО для реализации платных образовательных услуг
<p>1.6. Низкий коэффициент текучести педагогических кадров (количество выбывших педагогических работников за год /среднегодовая численность педагогических работников)</p>	соответствие (+) / несоответствие (-)		
<p>1.7. Низкий коэффициент текучести работников, относящихся к учебно-вспомогательного и младшему обслуживающему персоналу (количество выбывших работников за год /среднегодовая численность работников)</p>	соответствие (+) / несоответствие (-)		
<p>2. Соответствие работников квалификационным требованиям по занимаемым ими должностям: <i>(Приказ Минздравсоцразвития РФ N 761н от 26.08.2010 "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"; Приказ Минтруда РФ № 544н от 18.10.2013 Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»</i></p>	соответствие (+) / несоответствие (-)		
<p>2.1. Наличие у всех педагогических работников профессионального образования, соответствующего квалификационным требованиям по педагогическим должностям</p>	наличие (+) / отсутствие (-)		
<p>2.2. Наличие у административно-управленческого персонала соответствующего профессионального образования, в т.ч. в сфере менеджмента</p>	наличие (+) / отсутствие (-)		
<p>2.3. Соответствие уровня образования работников, относящихся к учебно-вспомогательного и младшему обслуживающему персоналу, квалификационным требованиям.</p>	соответствие (+) / несоответствие (-)		

2.4. Соблюдение требований к периодичности повышения квалификации педагогических работников – не реже 1 раза в 3 года <i>(п.2 ч.5. ст.47 Федерального закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ)</i>	соответствие (+) / несоответствие (-)		
2.5. Наличие плана-графика повышения квалификации педагогических работников	наличие (+) / отсутствие (-)		
2.6. Все педагогические работники, подлежащие обязательной аттестации, аттестованы на соответствие занимаемой должности <i>(ст.48, ст.49 Федерального закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ)</i>	соответствие (+) / несоответствие (-)		
2.7. Наличие плана-графика аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности	наличие (+) / отсутствие (-)		
2.8. Руководителем ДООУ пройдена процедура аттестации <i>(ч.4 ст.51 Федерального закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ)</i>	соответствие (+) / несоответствие (-)		
3. Педагоги принимают участие в конкурсном профессиональном движении на различном уровне: районном, муниципальном, региональном, федеральном	наличие (+) / отсутствие (-)		
4. Все педагоги участвуют в профессиональных конкурсах на институциональном уровне (на уровне ДООУ)	соответствие (+) / несоответствие (-)		
5. Педагоги ДООУ имеют отраслевые награды федерального, регионального, муниципального уровня	наличие (+) / отсутствие (-)		
Итоговая оценка по задаче № 1	<i>балла</i>		

Задача 2: оценить эффективность управления развитием кадрового потенциала в дошкольном образовательном учреждении.

Показатели	Единица измерения	Оценка (+/-)	Примечания
1. Наличие и реализация эффективных механизмов развития кадрового потенциала ДООУ: <i>(ч.3. ст.28, ч.3 ст.47, ст.48, ст.49 Федерального закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; Приказ Минобрнауки РФ от 17 октября 2013 г. N 1155 "Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования")</i>			
1.1. Наличие нормативно-правового обеспечения работы по кадровому обеспечению и развитию кадрового потенциала в ДООУ (приказы, управленческие проекты, управленческие решения)	соответствие (+) / несоответствие (-)		
1.2. Наличие модели внутриорганизационного развития кадрового потенциала ДООУ	наличие (+) / отсутствие (-)		

1.3. В ДОУ созданы условия для внутрифирменного обучения, организуются различные формы обучения для всех категорий работников: тренинги, деловые игры, семинары, практические занятия, другое)	соответствие (+) /несоответствие (-)		
1.4. Созданы условия для участия педагогов в инновационной деятельности, реализации инновационных проектов и моделей	соответствие (+) /несоответствие (-)		
1.5. В ДОУ осуществляется мотивирование педагогов к повышению уровня профессиональной квалификации	соответствие (+) /несоответствие (-)		
1.6. Разработаны и реализуются планы методического сопровождения процесса подготовки педагогов к аттестации на первую и высшую квалификационную категорию	соответствие (+) /несоответствие (-)		
1.7. В ДОУ есть педагогические работники, которые являются активными участниками городских профессиональных сообществ педагогов	наличие (+) / отсутствие (-)		
1.8. В ДОУ функционируют творческие группы педагогов	наличие (+) / отсутствие (-)		
2. Наличие системы материального и морального стимулирования работников: <i>(ч.3. ст.28, ч.3 ст.47 Федерального закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ)</i>			
2.1. Наличие локальных актов, регламентирующих функционирование системы мотивации, материального и морального стимулирования работников ДОУ (Правила внутреннего трудового распорядка работников, положение об оплате труда и др.)	наличие (+) / отсутствие (-)		
2.2. Система мотивации труда включает различные материальные стимулы: - денежные (заработная плата, стимулирующие, премиальные выплаты) - неденежные (льготные путевки, услуги, оплата обучения, повышения квалификации, программы социальной защиты и др.)	наличие (+) / отсутствие (-) наличие (+) / отсутствие (-)		
2.3. Система мотивации труда включает различные нематериальные стимулы: - социальные (создание условий для профессионального роста, статуса педагога) - творческие (создание условий для самореализации) - социально-психологические (награды, грамоты, статус в коллективе) и др.	наличие (+) / отсутствие (-) наличие (+) / отсутствие (-) наличие (+) / отсутствие (-)		
2.4. Работникам ДОУ предоставлена возможность принимать участие в разработке и корректировке системы стимулирования лично, либо посредством участия в работе коллегиальных органов	соответствие (+) /несоответствие (-)		
3. Персонификация повышения квалификации педагогов: <i>(ч.3. ст.28, ч.3 ст.47 Федерального закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ)</i>			

3.1. Наличие персонифицированных программ повышения квалификации педагогических работников ДОУ	наличие (+) / отсутствие (-)		
3.2. Разработка персонифицированных программ строится на основе диагностики профессиональной деятельности педагогов, которая помогает оценить компетентность каждого педагога, выявить его запросы и потребности			
3.3. Осуществляется формирование портфолио каждого педагога	наличие (+) / отсутствие (-)		
3.3. Наличие перечня тем для самообразования в помощь педагогам при разработке персонифицированных программ	наличие (+) / отсутствие (-)		
3.4. Наличие персонального контроля (карты контроля в методическом кабинете)	соответствие (+) /несоответствие (-)		
3.5. Педагоги, использующие инновационные технологии и формы работы, транслируют свой педагогический опыт на различных уровнях	соответствие (+) /несоответствие (-)		
3.6. Ведение педагогами личных сайтов, блогов в сети Интернет	соответствие (+) /несоответствие (-)		
Итоговая оценка по задаче № 2	<i>балла</i>		

Подведение итогов оценивания:

1. Количество положительных оценок (+):
Количество отрицательных оценок (-):
 2. Количество положительных оценок в процентах:
 3. Результат оценивания в баллах: 3 балла (*указать 1-2-3 балла*)
- Перевод в баллы осуществляется в соответствии с таблицей:

Процентный интервал	Баллы	Уровень
100%	3 балла	Высокий
95-99%	2 балла	Достаточный
90-94%	1 балл	Допустимый
Менее 90%	Недопустимый уровень	

Резюме:

Рекомендации по результатам контроля:

