

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)
Кафедра «Менеджмент организации»
(наименование кафедры)

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки, специальности)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: «Разработка мероприятий эффективности труда персонала организации (на примере МБУ детского сада № 69 «Веточка»)»

Студент М.Е. Судачков _____
(И.О. Фамилия) (личная подпись)

Руководитель Т.В. Полякова _____
(И.О. Фамилия) (личная подпись)

Консультант по О.А. Головач _____
иностранному языку (И.О. Фамилия) (личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой к.э.н. С.Е. Васильева _____
(личная подпись)

« ___ » _____ 2018 г.

Тольятти 2018

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнил: М.Е. Судачков

Тема работы: «Повышение эффективности труда персонала организации (на примере МБУ детского сада № 69 «Веточка»)»

Научный руководитель: кандидат экономических наук Т.В. Полякова

Цель исследования – Разработка мероприятий, направленных на повышение эффективности труда персонала.

Объект исследования – МБУ детский сад № 69 «Веточка»

Методы исследования – сравнение, анкетирование, наблюдение, прогнозирование, факторный анализ, изучение документов.

Краткие выводы по бакалаврской работе:

1) При изучении теоретических аспектов эффективности труда были выявлены основные направления ее повышения. Это обучения персонала, режим труда и отдых, а также организация рабочего места;

2) Педагогический персонал детского сада «Веточка» имеет возможности для повышения эффективности и потенциал для развития;

3) Необходимо уже сегодня применять современные технологии для опережающего развития компетенций преподавателя, к которым, например относится самообучение на образовательных порталах. Это позволяет повышать эффективность труда персонала.

Практическая значимость работы заключается в том, что материала подразделы пп. 2.2, 3.1 могут быть использованы специалистами образовательных учреждений и всеми, для кого важно повышать эффективность труда персонала муниципальных учреждений.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка литературы, состоящего из 39 источников и 5 приложений. Общий объем работы 51 страницы текста, в том числе 5 таблицы и 12 рисунков.

Abstract

Undergraduate work was performed: M. E. Sudachkov

Topic: "Improving the efficiency of staff of the organization (for example, the kindergarten № 69 "Vetochka»)»»

Scientific supervisor: candidate of economic Sciences T. V. Polyakova

The purpose of the study is to Develop measures aimed at improving the efficiency of staff.

Object of research-MBU kindergarten № 69 " Vetochka»»

Research methods-comparison, questioning, observation, forecasting, factor analysis, study of documents.

Summary of the bachelor work:

1) In the study of the theoretical aspects of labor efficiency, the main directions of its improvement were identified. These are staff training, work and rest, as well as the organization of the workplace;

2) The teaching staff of the kindergarten "sprig" has opportunities to increase efficiency and potential for development;

3) It is necessary today to use modern technology for improving the development of competencies of the teachers, which, for example applies self-learning on the educational portals. This allows you to improve the efficiency of staff.

The practical significance of the work lies in the fact that the material subsections PP. 2.2, 3.1 can be used by specialists of educational institutions and all for whom it is important to improve the efficiency of the staff of municipal institutions.

Structure and scope of work. The work consists of an introduction, 3 sections, conclusion, bibliography, consisting of 39 sources and 5 applications. The total amount of work is 51 pages of text, including 5 tables and 12 figures.

Содержание

Введение.....	5
1 Теоретические аспекты эффективности труда персонала	7
1.1 Трудовая деятельность как экономическая категория. Показатели эффективности труда.	7
1.2 Факторы, влияющие на эффективность труда	14
2. Организационно-экономическая характеристика детского сада № 69 «Веточка»	22
2.1 Краткая характеристика муниципального бюджетного учреждения детского сада № 69.....	22
2.2 Анализ эффективности труда персонала учреждения	29
3 Разработка мероприятий, направленных на повышение эффективности работников детского сада № 69 «Веточка»	38
3.1 Метод самообучения как инструмент повышения эффективности труда воспитателя	38
3.2 Оценка социально-экономической эффективности мероприятий	41
Заключение	44
Список используемой литературы	46
Приложения	50

Введение

В последние десятилетия ключевым элементом человеческого капитала страны стал интеллектуальный капитал - способность генерировать и осваивать инновации, своего рода экономическая проекция творческой деятельности. Интеллектуальный капитал является решающим для модернизации экономики, перехода к новым технологическим укладам, - отмечается в докладе Центра стратегических разработок и Высшей школы экономики в апреле 2018 года.

Динамичность развития внешней среды, требующая новых умений, знаний, становится бременем для многих участников общественных отношений. Проблема эффективности труда приобретает все большую актуальность в условиях изменений. Традиционные направления повышения эффективности труда персонала не всегда способствуют добиться желаемого результата. Проблеме эффективности труда уделено немало внимания как отечественными, так и зарубежными учеными. Проблеме эффективности труда посвящены труды Б.М. Генкина, А.И. Рофе, Д.Г. Щипанова, А.М. Асалиева и др. ученых.

Вопросы управления на муниципальном уровне лежат в поле зрения А.А. Васильева, А.Д. Моисеева, Л.М. Подъяблонской, А.С. Шуруповой и др. авторов.

В перечисленных трудах не рассматривается возможность опережающего воздействия на персонал в условиях грядущей цифровизации и концепции обучения через всю жизнь.

В таких условиях тема выпускной квалификационной работы «Повышение эффективности труда персонала организации» на примере МБУ детский сад является актуальной.

Цель исследования - разработка мероприятий по совершенствованию эффективности труда персонала детского сада № 69 «Веточка» г.о. Тольятти.

Для реализации поставленной цели предусмотрено решение следующих

задач:

1. Анализ теоретических аспектов эффективности труда персонала в системе муниципального дошкольного образования.
2. Анализ состояния эффективности труда персонала в МБУ детский сад.
3. Разработка организационно-экономических мероприятий по совершенствованию эффективности труда персонала на примере воспитателей.

Объектом исследования является МБУ детский сад № 69 «Веточка», а предметом исследования – направления эффективности труда в учреждении.

Границами исследования являются 2016-2017 гг.

Теоретической и методологической базой исследования являются учебно-методическая литература по управлению персоналом и организации труда, публикации периодических изданий по теме бакалаврской работы, нормативные документы, финансовая отчетность и другие организационные документы исследуемого объекта.

Практическая значимость работы заключается в том, что отдельные её положения в виде материала подразделов 2.2, 3.1 могут быть использованы специалистами организаций, ориентированных на улучшение эффективности труда педагогических работников.

Бакалаврская работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка литературы из 39 источников и 5 приложений. Общий объем работы 51 страница.

1 Теоретические аспекты эффективности труда персонала

1.1 Анализ эффективности труда персонала детского сада.

Трудовая деятельность осуществляется человеком на протяжении всей его жизни. В процессе труда человек использует знания, приобретает умения и развивает их до уверенного навыка. Достигнув 14-летнего возраста, в соответствии с законодательством Российской Федерации, у человека могут возникать трудовые отношения с работодателем, а сам он становится участником рынка труда. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя .

Рассмотрим подробнее особенности трудовой деятельности с точки зрения научной организации труда персонала.

Понятию «труд» многие специалисты в области кадрового менеджмента дают свое определение. Так, автор «Капитала» К. Маркс определяет труд как «процесс, совершающийся между человеком и природой, т.е. целесообразная деятельность человека, в процессе которой он своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой, создает необходимые потребительные стоимости» .

Сформулированное определение труда в 19-ом веке, не утратило своей значимости и в наши дни.

Егоршин А.П. представляет сборник определений понятия «труд» современных исследователей данной экономической категории (таблица 1.1) [6, с.28].

Таблица 1.1 – Определения понятия «труд»

№ п/п	Определение	Автор
1	Процесс преобразования ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага, осуществляемый и управляемый человеком либо по принуждению, либо по внутреннему убеждению, либо по тому и другому	Генкин Б.М. Экономика и социология труда
2	Процесс, совершаемый на основе разделения и кооперации труда, сознательно, целесообразно преобразующий материальные и интеллектуальные ресурсы в продукт, необходимый для удовлетворения потребностей личности и общества в благах, находящихся в частной собственности	Кибанов А.Я. и др. Мотивация трудовой деятельности
3	Процесс сознательной целесообразной деятельности людей, направленной на видоизменение предметов природы для удовлетворения своих потребностей.	Кураков Л.П., Кураков В.Л. Экономико-юридический словарь
4	Сознательная, целенаправленная и легитимная деятельность человека по производству материальных или духовных благ, способных удовлетворять определенные человеческие потребности и востребованных людьми	Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда
5	Целесообразная деятельность людей по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей каждого индивидуума и общества в целом	Экономическая энциклопедия

Данные таблицы 1.1 показывают, что категория «труд» находится в поле зрения представителей многих отраслей науки. Очевидным является, что человек при создании нового продукта выполняет трудовые действия, делая это последовательно и сознательно и используя при этом свою физическую и умственную энергию. Таким образом, различают труд физический и интеллектуальный. При помощи интеллектуального (умственного) труда человек создает преимущественно нематериальные объекты, используя свои мыслительные способности. Продуктом умственного труда являются информация, технологии (know how), проекты, произведения литературные, искусства, услуги образовательные. Иногда интеллектуальный труд называют непроизводительным.

При помощи производительного труда создается продукт в материально-вещественной форме. В современных экономических условиях производительным трудом можно называть и труд наемного работника, и труд предпринимателя, без которых невозможно производить и обменивать результат трудовой деятельности.

Развитие общества предполагает общественное разделение труда, благодаря чему становится возможным производство товаров и услуг, как источников удовлетворения потребностей человека в различных полезных для себя вещах. Под разделением труда понимается дифференциация трудовой деятельности по специализациям.

Другими категориями труда являются его содержание и характер.

Под содержанием труда понимается взаимодействие работника с предметами и средствами труда, характеризуемое признаками: сложность труда, профессиональная пригодность работника, степень самостоятельности работника. Рассмотрим их подробнее.

Труд на различных рабочих местах отличается сложностью, отраженной в оплате труда. Иногда специалисты применяют термин «редукция труда», т.е. процесс упрощения труда для определения меры оплаты труда различной сложности. Научно-технический прогресс приводит к повышению уровня технической оснащенности предприятий и, как следствие, делает работу более сложной. Это, в свою очередь, требует специального образования работников, повышения их квалификации или даже профессиональной переподготовки.

Отличиями сложного труда и простого являются:

- теперь большее число рабочих мест требует от работника выполнения новых (по сравнению с прежним набором) функций: планирование, анализ, контроль и координация действий. А это – умственный труд;
- целеустремленность и сосредоточенность работника, концентрация активного мышления;
- последовательность в принятии решений и действий;

- точность и соответствующая реакция организма работника на внешние стимулы;
- возрастание личной ответственности за результаты труда.

Таким образом, труд работника становится более сложным.

Другим признаком содержания труда была названа профессиональная пригодность, уровень которой позволяет обеспечить необходимый результат труда благодаря способностям человека, его генетическим задаткам, грамотному выбору профессии, а также состоянию функции развития и отбора персонала в организации.

Наконец, степень самостоятельности работника, как признак содержания труда. Исследованиями было выявлено, что снижение ограничений при принятии решения и возрастании меры ответственности для работника означает большую свободу действий. Поэтому самостоятельность работника можно расценивать, как критерий уровня самосознания личности, и меры ответственности за результаты работы.

Характер труда как категория науки о труде рассматривается через отношения между участниками трудового процесса. Поэтому различают труд предпринимателя, с одной стороны, и труд наемный, коллективный или индивидуальный, с другой. Следует отметить, что труд предпринимателя отличается высокой степенью самостоятельности в принятии решения и его осуществлении, высокой мерой ответственности за результаты труда. Труд работника, выполняющего должностные обязанности, отраженные в трудовом договоре, называется наемным трудом. Ответственность за выполнение этих обязанностей допустимо может быть не такой высокой, как у предпринимателя.

Таким образом, вклад в современную науку о труде представляет собой комплексный подход, имеющий в основе положения таких наук, как:

- экономика труда, изучающая проблемы производительности и эффективности труда, доходов и заработной платы, проблемы нормирования труда и др. вопросы;

- психофизиология труда, исследующая функции человеческого организма в процессе труда (выработка и развитие трудовых навыков, работоспособность, тяжесть и санитарно-гигиенические условия труда) и требования к психике человека, связанные с его отношением к работе;
- управление персоналом и социология труда, изучающие проблемы планирования численности, подбора и найма, обучения и развития персонала, мотивации труда, взаимоотношений в трудовом коллективе, а также силу воздействия работников на общество и наоборот - общества на работника;
- менеджмент труда и трудовое право, в рамках которых изучаются основы проектирования трудовых процессов и рабочих мест, координация и структурирование работ, политика вознаграждения и управление затратами на персонал, а также проводится анализ комплекса юридических аспектов труда и управления при решении имущественных проблем и при управлении социальными конфликтами;
- безопасность и эргономика труда исследуют комплекс проблем, связанных с обеспечением безопасности трудовой деятельности, с изучением при этом аспектов приспособления средств труда к особенностям человеческого организма, его возможностям и ограничениям;
- в педагогике труда разбираются вопросы обучения работников, повышения их квалификации и дополнительного профессионального обучения.

Итак, мы опять сталкиваемся с уделенным вниманием к труду различных направлений науки.

С точки зрения рассмотрения труда, как экономической категории, нельзя обойти вниманием обязательные элементы труда, предлагаемые научной организацией труда: рабочая сила, средства производства, средства труда, процесс труда.

Одним из элементов является рабочая сила – представляющая собой совокупность физических и духовных способностей человека, используемых им в процессе труда. В условиях рыночной экономики рабочая сила рассматривается как товар, с присущими ему особенными признаками:

1) создается стоимость намного большая, чем стоимость его с точки зрения работодателя;

2) ни одно производство или оказание услуги невозможно без привлечения рабочей силы;

3) эффективность использования основных и оборотных производственных фондов организации зависит от состояния рабочей силы ее работников.

Средства производства, как элемент труда, состоят из предметов и средств труда (рисунок 1.1).



Рисунок 1.1 – Состав средств производства как элементов трудового процесса

Когда происходит объединение и потребление рабочей силы и средств производства в целях создания новых потребительных стоимостей – этот процесс носит название процесса труда. Он может осуществляться в определенной окружающей среде с различными условиями труда. Поэтому стоит утверждать о том, что решающим фактором процесса труда является человек. Таким образом, в процессе труда человек посредством средств труда производит запланированные изменения в предмете труда и получает продукт труда. В этой связи труд обладает свойствами (рисунок 1.2):

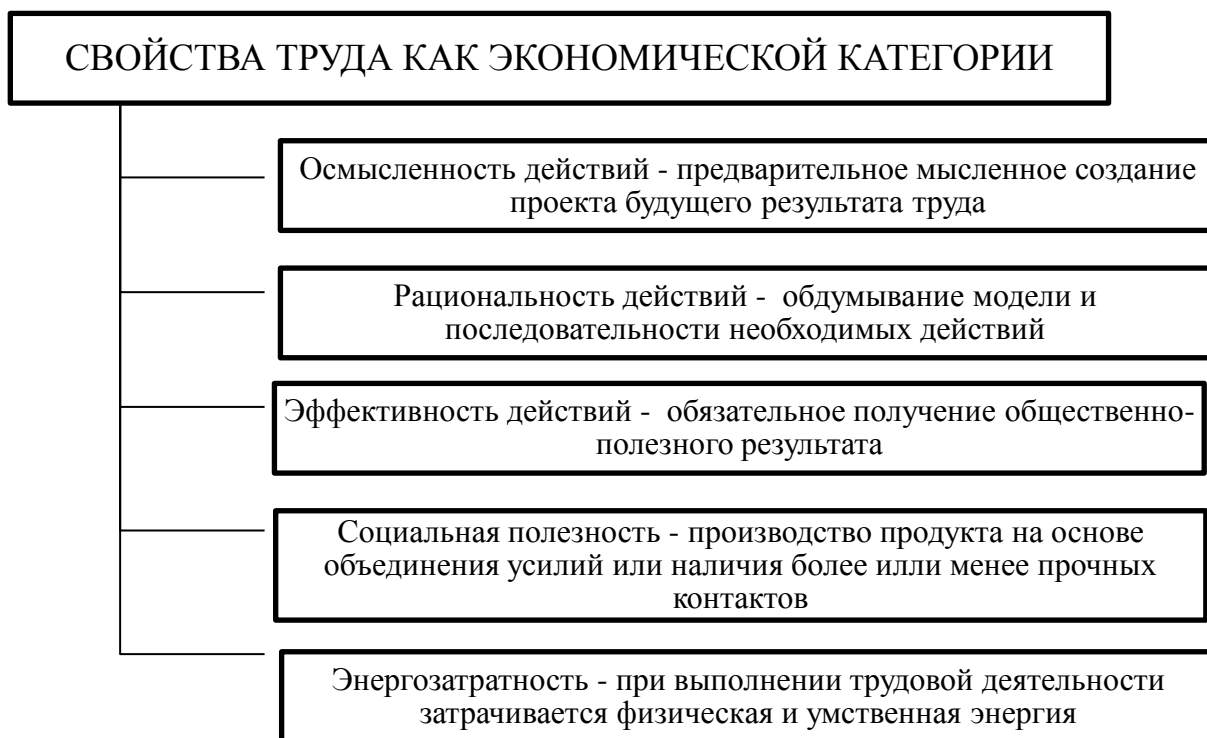


Рисунок 1.2 – Свойства труда, как экономической категории

Очевидно, труд, выполняемый любым индивидуумом, носит комплексный характер, имея многообразные свойства, что придает функции труда привлекательность и разнообразие.

Итак, в данном параграфе рассмотрен труд, как экономическая категория, даны его определения специалистов различных отраслей науки, а также элементы, признаки и науки, которые уделяют внимание к его изучению. Далее будет проведен анализ теоретических аспектов, раскрывающих факторы и их влияние на эффективность труда.

1.2 Факторы, влияющие на эффективность труда

Эволюционное развитие труда привело к его усложнению, он стал более совершенным, универсальным, многообразным. Специалисты в области управления трудом персонала утверждают о наличии особенностей современного труда:

- усиливается роль умственного труда, возрастает сознательность и ответственное отношение работника к результатам своей деятельности. Это говорит об интеллектуальном потенциале трудового процесса;
- научно-технический прогресс становится решающим фактором роста производительности и эффективности труда;
- социальная сфера активно дополняет материальные стороны труда человека. Причиной роста производительности труда наряду с повышением квалификации становятся и уровень автоматизации (цифровизации) труда, и социальные процессы в жизни человека: состояние здоровья, семейные отношения, психологический климат в трудовом коллективе .

Таким образом, те организации, которые заинтересованы в повышении эффективности труда своих работников, Уделяют особое внимание направлениям повышения эффективности трудовой деятельности (рисунок 1.3).

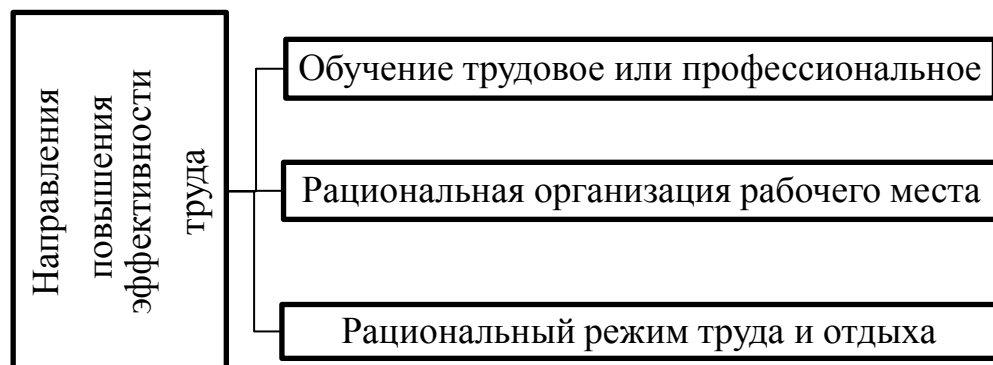


Рисунок 1.3 – Направления повышения эффективности труда персонала

Первым и важным элементом повышения эффективности трудовой деятельности человека является обучение, в процессе которого происходит усвоение, совершенствование или развитие умений и навыков. На многих рабочих местах такое обучение позволяет приспособить организм человека, его физиологические особенности к более эффективному выполнению конкретной работы. В результате обучения, а затем – тренировки, возрастают выносливость, улучшается точность и скорость рабочих движений, физиологические функции после выполнения работы быстрее восстанавливаются.

Так же следует отметить, что с 2016 года кадровые службы озадачены переходом на профессиональные стандарты.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Профессиональные стандарты разработаны и применяются согласно статье 195.2 и статье 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

О применении профессиональных стандартов разъясняется также и в нормативно-правовых актах:

- Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 № 584;
- Распоряжение Правительства РФ от 29.09.2016 № 2042-р;
- Информацию Минтруда России от 10.02.2016;
- Письма Минтруда России;
- Ответы на актуальные вопросы о профессиональных стандартах (приложение к письму Общероссийского Профсоюза образования от 10.03.2017 № 122).

При формировании и реализации кадровой политики, организации процедур по обучению работников законодатель рекомендует обратиться к Справочнику востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий.

Другое направление повышения эффективности труда персонала - рациональная организация рабочего места способствует обеспечению работнику удобной позы, свободы трудовых движений, использованию оборудования, в соответствии с требованиями эргономики. При рациональной организации рабочего места снижается утомляемость и, как следствие, уменьшается количество профессиональных заболеваний. Специалисты в области организации труда утверждают, что рабочее место должно соответствовать требованиям, предполагающим наличие достаточного рабочего пространства, где оптимально размещено рабочее место, допустимого уровня действия вредных производственных факторов, наличие средств защиты работника от опасных и вредных производственных факторов и др.

Важно уделять внимание удобству работника в процессы труда, поскольку удобная рабочая поза человека способствует высокой работоспособности и производительности труда. Выгодная рабочая поза, когда не требуется наклоняться вперед более чем на 10-15 градусов, наклоны в стороны и назад совсем нежелательны, а главное требование к рабочей позе - это прямое положение тела.

Многие рабочие места связаны с выполнением работы сидя. Здесь большое значение играет высота рабочей поверхности от пола до горизонтальной поверхности, на которой совершается трудовой процесс, а также конструкция стула (размеры, форма, площадь сиденья и угол наклона спинки, возможность регулирования по высоте).

Учитывая, что в данном исследовании объектом выступает детский сад, рассмотрим особенности рабочего места воспитателя. Очевидно, организация труда воспитателя не должным образом, может навредить здоровью детей-воспитанников или привести к ухудшению их самочувствия.

При оценке рабочего места воспитателя в этой связи, определяется соответствие условий труда гигиеническим нормативам, возможности травмирования и обеспечением средствами коллективной защиты воспитателя и его воспитанников.

Вредными факторами на рабочем месте воспитателя, можно считать: физические, т.е. микроклимат, биологические (наличие в рабочей среде микроорганизмов, бактерий, патогенных микроорганизмов) и химические факторы (химические вещества и смеси) (рисунок 1.4).

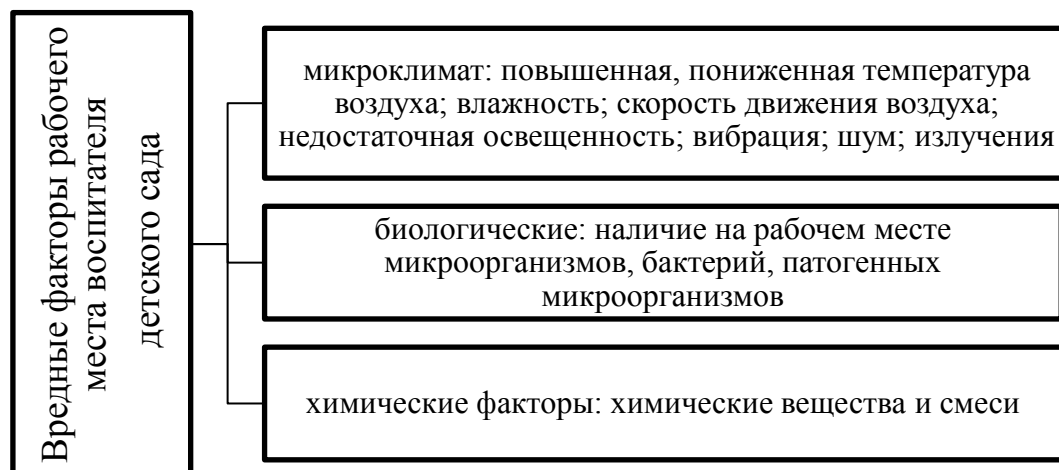


Рисунок 1.4 – Вредные факторы на рабочем месте воспитателя

Говоря о качестве труда воспитателя, отметим, что его можно отнести к напряженному, поэтому класс условий труда при оценке тяжести и напряженности труда, чаще всего бывает вредным. В течение всего рабочего дня в силу специфики труда, воспитатели переносят, как правило, физическую и сенсорную, интеллектуальную и эмоциональную нагрузки.

На жизнедеятельность и работоспособность человека оказывает влияние рациональное чередование периодов труда и отдыха.

В Трудовом кодексе РФ (ТК РФ) уделено особое внимание режиму рабочего времени. Статьи главы 10-ой посвящены режиму рабочего времени, ненормированному рабочему дню, работе в режиме гибкого рабочего времени, сменной работе и др. вопросам. В статье 91 ТК РФ дается определение: «Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени,

которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени» . Указана нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

В ст. 106 Трудового кодекса дано определение времени отдыха - это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

С целью соблюдения трудового законодательства, работодатель обязан обеспечивать соблюдение разумного и обоснованного режима труда и отдыха для работников, т.е. такого соотношения и содержания периодов работы и отдыха, при которых высокая производительность труда сочетается с высокой и устойчивой работоспособностью человека и если он при этом не демонстрирует чрезмерного утомления в течение длительного времени. В соответствии с ТК РФ ротация труда и отдыха должна быть соблюдена в течение рабочей смены, суток, недели, года и учитывать режим работы предприятия.

Продолжительность отдыха за одну смену или рабочий день ставится в

зависимость от тяжести труда и условий, в которых он осуществляется. При этом следует учитывать производственные факторы, способные вызвать утомление:

- физические усилия,
- нервное напряжение,
- темп работы,
- рабочее положение,
- монотонность работы,
- микроклимат,
- загрязненность и состав воздуха,
- производственный шум,
- вибрация,
- освещение.

Время отдыха устанавливается с учетом силы влияния каждого из этих факторов на организм человека.

Традиционный обеденный перерыв и кратковременные перерывы на отдых регламентируются внутрисменным режимом труда и отдыха.

Кратковременные перерывы на отдых предназначены для уменьшения развивающегося в процессе труда утомления. Количество и длительность кратковременных перерывов определяют исходя из характера трудового процесса, степени интенсивности и тяжести труда. Физиологи установили оптимальную продолжительность перерыва, равную 5-10 минутам. Именно за это время восстанавливаются физиологические функции, снижается утомление. Важно знать и о том, что если кратковременные перерывы длятся более 20 минут, то происходит нарушение состояние работоспособности.

Различают активный отдых, если работа осуществляется в неблагоприятных условиях труда (производственная гимнастика, например), и пассивный отдых. Учитывая, что при смене деятельности энергия, затраченная работающим органом, восстанавливается быстрее, то эффект от производственной гимнастики содержится в том, что увеличивается жизненная

емкость легких, улучшается деятельность сердечно-сосудистой системы, увеличиваются мышечная сила и выносливость.

Рассмотрим некоторые показатели эффективности труда персонала. Специалисты в области управления персоналом различают направления оценки эффективности труда персонала: экономическую и социальную эффективность, управление производительностью труда, оценку по баллам [6, 29, 32].

Приведем алгоритмы расчета некоторых из них. Экономическая эффективность, ее коэффициент рассчитывают по формуле:

$$E = \text{Э}/\text{З}, \quad (1.1)$$

где E – экономическая эффективность (в долях, %),
 Э – прибыль, полученная от проведенных мероприятий,
 З – затраты, приведенные для получения выгоды, экономии ресурсов.

В некоторых проектах по повышению эффективности труда необходимо знать величину срока окупаемости затрат:

$$T = \text{З}/\text{Э}, \quad (1.2)$$

где T – период, за который капитальные затраты будут возвращены, окупаемы.

Наиболее важными показателями социальной эффективности являются:

1) средняя заработная плата одного работника:

$$З_{\text{ср}} = \text{Фот}/\text{Чср} \quad (1.3)$$

2) удельный вес оплаты труда в выручке организации:

$$\Delta\text{Ф} = \frac{\text{Фот}}{\text{В}} \cdot 100\%, \quad (1.4)$$

где Фот – фонд оплаты труда по предприятию,

В – выручка предприятия за этот же период.

3) темпы роста заработной платы:

$$T_{\text{зп}} = (\text{З}_2 / \text{З}_1) \cdot 100, \quad (1.5)$$

где З_2 и З_1 – величина заработной платы в отчетном и базисном периоде.

4) текучесть персонала:

$$T_{п} = (Ч_{у} / Ч_{ср}) \cdot 100, \quad (1.6)$$

где Ч - число уволенных и общая численность персонала за расчетный период.

Для расчета эффективности мероприятий, направленных на улучшение деятельности, применяют и многие другие показатели. В нашей работе, ограничимся приведенными из них.

Таким образом, обеспечение эффективности труда персонала возможно при соблюдении норм трудового законодательства. При этом следует подчеркнуть, что даже небольшая потеря способности эффективно работать, ставит перед работником подчас непреодолимое препятствие в сохранении и получении работы, особенно в условиях избытка рабочей силы на рынке труда.

С целью повышения эффективности труда работников, работодателю необходимо проявлять заботу о рабочем месте работников всех категорий его организации в соответствии с нормативами и СанПиНами. Это, во-первых. Во-вторых, следить за своевременным развитием трудового потенциала сотрудников, повышением их квалификации в нужном направлении, исходя из перспектив развития общества и науки. В-третьих, работодателю необходимо заботиться за соблюдением рационального режима труда и отдыха работников своих организаций.

2. Организационно-экономическая характеристика детского сада № 69

«Веточка»

2.1 Краткая характеристика муниципального бюджетного учреждения.

В развитии экономики участвует множество хозяйствующих субъектов. Каждый из них в той или иной организационно-правовой форме производит товары, оказывает услуги, выполняет все, что так необходимо потребителям. Хозяйствующие субъекты выполняют свою миссию в форме предприятий, организаций, корпораций, учреждений и пр. Среди них существуют коммерческие и бюджетные учреждения. В соответствии со ст. 9.2. ФЗ от 08.05.2010 № 83-ФЗ, «бюджетным учреждением признается некоммерческая организация, созданная Российской Федерацией, субъектом Российской Федерации или муниципальным образованием для выполнения работ, оказания услуг в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий соответственно органов государственной власти (государственных органов) или органов местного самоуправления в сферах науки, образования, здравоохранения, культуры, социальной защиты, занятости населения, физической культуры и спорта, а также в иных сферах» [26]. Объектом исследования в настоящей работе является муниципальное бюджетное учреждение, которое «осуществляет свою деятельность в соответствии с предметом и целями деятельности, определенными федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, муниципальными правовыми актами и уставом».

Учредителем бюджетного образовательного учреждения – детского сада № 69, как и других МБУ, является администрация г.о. Тольятти. Именно она формирует муниципальное задание и утверждает его для исполнителя – муниципального бюджетного образовательного учреждения.

Финансовое обеспечение детского сада осуществляется в виде субсидий из бюджета г.о. Тольятти.

Основными источниками формирования финансовых и иных ресурсов МБУ «Веточка» являются: во-первых, имущество, закрепленное или приобретенное за счет средств учредителя. Во-вторых, имущество, приобретенное самим учреждением. В-третьих, бюджетные поступления, а также субсидии, доходы от оказания платных услуг, добровольные пожертвования и целевые взносы физических и юридических лиц.

Все получаемые доходы учреждение имеет право расходовать по своему усмотрению, но в рамках выполнения своей миссии.

Детский сад № 69 образован в 2015 году путем слияния 3-х детских садов (рисунок 2.1).

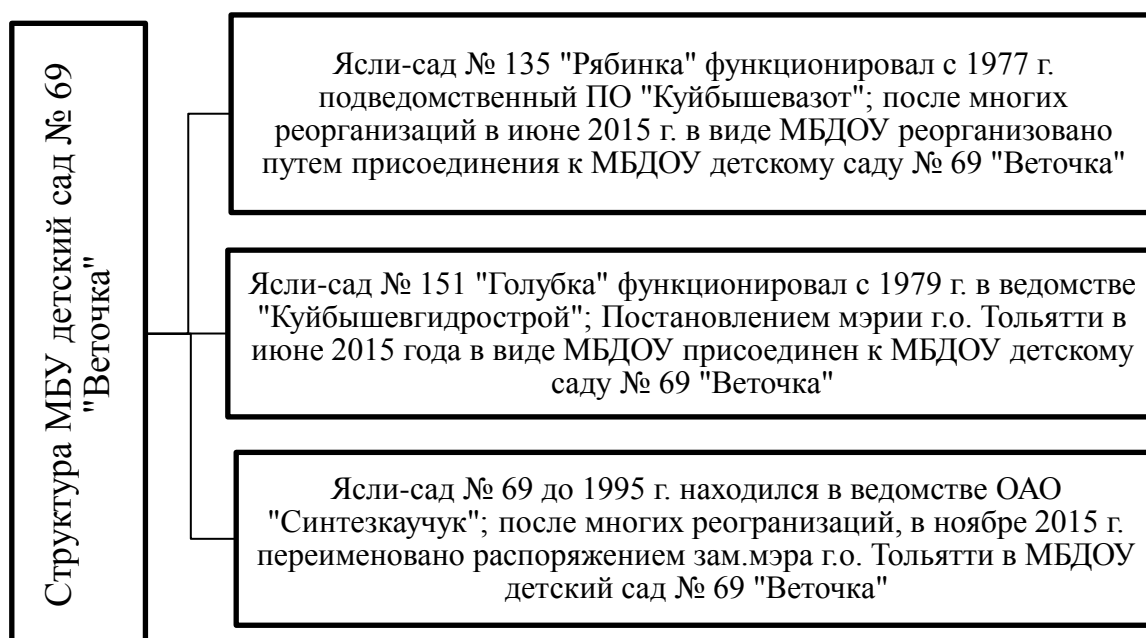


Рисунок 2.1 – Структура современного детского сада «Веточка»

В настоящее время сами садики и органы управления МБУ детского сада № 69 «Веточка» распределены территориально по 4-м адресам Комсомольского района г. Тольятти:

- 1 корпус - ул. Матросова, дом 26;
- 2 корпус - ул. Коммунистическая, 93;
- 3 корпус - ул. Чайкиной, дом 60;

4 корпус - ул. Ярославская, дом 47.

МБУ детский сад, в соответствии с ОКВЭД, осуществляет основной вид деятельности - 80.10.1 Дошкольное образование (предшествующее начальному общему образованию).

Управление бюджетным учреждением осуществляется заведующим детского сада на принципах единоначалия и самоуправления, высшим органом которого является Общее собрание трудового коллектива совместно с родителями детей-воспитанников (Приложение А).

Формами самоуправления в МБУ являются: попечительский совет и общее собрание коллектива. Структура управления детским садом представлена в Приложении А. Учредителем МБУ является администрация городского округа Тольятти.

Основная функция детского сада – выполнять воспитательно-образовательный процесс. Он осуществляется педагогическим советом в лице заведующей, ее заместителя и всех педагогических работников – воспитателей. Действуя в соответствии с Положением о педагогическом совете, они:

- разрабатывают и утверждают образовательные программы учебных модулей;
- обсуждают вопросы использования образовательных методик и технологий;
- определяют формы и виды обучения на основе ФЗ «Об образовании в РФ»;
- утверждают внутренние организационные документы, локальные нормативные акты.

В результате такой коллегиальной деятельности, становится возможным внедрять новые педагогические технологии, а также дополнительные, парциальные программы, на занятиях по которым, у детей развивается мелкая моторика, формируется речь, развивается ассоциативное мышление.

С целью качественного выполнения своего предназначения, детский сад тесно сотрудничает со многими партнерами, помогающими ему выполнять свою миссию (таблица 2.1).

Таблица 2.1 – Сведения об учреждениях - социальных партнерах

№ п/п	Направление совместной деятельности	Наименование организации
1	Воплощение в жизнь концепции обучение через всю жизнь	МБУ школа № 18
2	Лечебно-профилактические мероприятия	Детская больница № 2
3	Нравственно-эстетическое воспитание дошкольников, обучение их художественной деятельности	МБУ ДО школа искусств им. Балакирева М.А.
4	Приобщение детей к художественной культуре	МБУ ДО художественная школа им. И.Е. Репина
5	Организация культурно-массовых мероприятий	ООО «Киноконцертный клуб «Луч»
6	Взаимодействие по вопросам организации психолого-медико-педагогической работы в дошкольном учреждении	ПМПК ГБОУ «Психолого-педагогический центр»
7	Дуальное обучение в отношении студентов колледжа по направлению подготовки «Дошкольное обучение»	ГАПОУ Тольяттинский социально-педагогический колледж
8	Приобщение детей к художественной культуре, знакомство их с художественной литературой, литературно-эстетическое развитие	МБУК Детская библиотека. Консалтинг-центр эстетического воспитания
9	Осуществление проекта «Школа экологической культуры», направленного на формирование системы защиты детства, сохранение и укрепление здоровья, воспитанников	МОУДОД ЦВР «Диалог»
10	Оказание помощи в работе с социально-неблагополучными семьями	ГКУ СО «Центр «Семья» Центрального округа», отделение по Комсомольскому району г. Тольятти

Данные таблицы 2.1 демонстрируют всесторонний подход персонала детского сада к развитию своих воспитанников.

Для анализа финансово-экономической деятельности исследуемого объекта, были использованы данные Отчета о результатах деятельности образовательного учреждения. В таблице 2.2 представлены данные за 2016-2017 гг.

Таблица 2.2 – Результаты деятельности МБУ детского сада № 69 «Веточка» за 2016-2017 гг.

Показатели	Ед.изм.	2016 г.	2017 г.	Абс. изм.(+/-)	Темп роста, %
Доходы всего, в т.ч.:	тыс. руб.	101 672,02	101 492,97	-179,05	0,99
доходы, полученные от оказания платных услуг	тыс. руб.	18 584,34	16 316,03	-2268,31	0,88
сумма бюджетного финансирования	тыс. руб.	83 087,67	85 175,51	2087,84	1,02
доходы от операция с активами	тыс. руб.	-	1,43	-	-
Расходы всего, в т.ч.:	тыс. руб.	103 839,60	102 183,06	-1656,54	1,16
исполнение муниципального задания	%	100	100	0	1,0
объем финансового обеспечения муниципального задания	тыс. руб.	73 549,48	74 774,26	1224,78	1,02
общее количество потребителей работ, услуг учреждения (присмотр и уход)	чел.	891	888	-11	0,99
Платные услуги	тыс. руб.	212	310	98	1,46
Количество штатных единиц учреждения	чел.	288,2	287,9	-0,3	0,99

По данным таблицы 2.2, доходы в целом снижены на 179050 руб. в 2017 году по сравнению с 2016 годом. Эта же тенденция сохранена и в доходах от оказания платных услуг (снижены на 2,27 млн. руб.). Сумма бюджетного финансирования за этот же период возросла на 2,087 млн. руб.

Расходы образовательного учреждения касаются исполнения муниципального задания, обеспечения муниципального задания и платные услуги. Всего за исследуемый период потребителей, охваченных услугами

Таблица 2.3 – Основные показатели деятельности детского сада, тыс. руб.

№ п/п	Наименование показателя	2016 год		2017 год	
		план	факт	план	факт
1	Суммы плановых и кассовых поступлений (с учетом возвратов) в разрезе поступлений, предусмотренн. планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, в т.ч.:	103143,43	101632,01	103922,88	101492,97
	субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания	73549,48	75549,48	74774,26	74774,26
	субсидии, представленные в соответствии с абз.2 п.1 ст.1 Бюджетного кодекса РФ	9581,11	9538,19	10661,01	10401,25
	доходы от операций с активами	-	-	5,0	1,42
	поступления от оказания услуг на платной основе и от приносящей доход деятельности	20052,84	16584,34	18482,60	16316,04
2	Сумма кассовых и плановых выплат (с учетом восстановленных кассовых выплат) в разрезе выплат, предусмотр. планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, в т.ч.:	107002,98	103839,60	106095,75	102183,06
	субсидия на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания	73549,48	74030,50	74774,26	74774,26
	оплата труда	48257,30	48329,36	48923,88	48923,88
	начисления на выплаты по оплате труда	14568,94	14568,94	14064,40	14647,40
	уплата налога на имущество организаций и земельного налога	4655,59	4655,59	4018,37	4018,37
	уплата прочих налогов, сборов	13,37	13,37	1,59	0,59
	прочая закупка товаров, работ и услуг для обеспечения муниципальных нужд	6054,28	6463,24	7184,02	7184,02
	субсидии, предоставленные в соответствии с абз.2 п.1 ст. 78 Бюджетного кодекса РФ	9581,11	9538,19	10661,02	10401,25
	оплата труда	4930,00	4927,86	5218,13	5126,93
	начисления на выплаты по оплате труда	60,87	60,87	1575,87	1573,81
	другие выплаты	1488,86	1448,10	57,02	57,02
	прочая закупка товаров, работ и услуг для обеспечения муниципальных нужд	3101,39	3101,36	3810,00	3643,49
	поступления от оказания платных услуг	23872,29	20270,91	20660,47	17007,55
	оплата труда	204,66	204,66	406,33	331,34
	начисления на выплаты по оплате труда	65,44	65,44	120,80	105,55
	уплата прочих налогов, сборов	25,00	19,51	0,80	0,80
	уплата иных платежей	4,55	4,55	30,00	30,00
закупка товаров, работ в целях кап. ремонта муниципального имущества	23572,64	19976,75	20102,54	16539,85	
остаток на начало года	1959,45		1482,78		

детского сада, было 888 чел. в 2017 году, что на 11 человек меньше, чем в 2016 году. Численность в исследуемом периоде не изменилась.

Вместе с тем, объем платных услуг вырос в 2017 почти в полтора раза – на 98 тыс. руб., по сравнению с 212000 руб. в 2016 году.

В таблице 2.3 отражены основные показатели финансовой деятельности «Веточки».

Данные таблицы, составленные на основании Отчета о результатах деятельности, показывают адекватное расходование средств фактически по сравнению с плановыми показателями.

Так, например, субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания использованы в полном объеме и в 2016, и в 2017 годах. Фактическая величина денежных сумм, полученных от реализации платных услуг, снижается в 2017 году на 3263360 руб. по сравнению с 2016 годом.

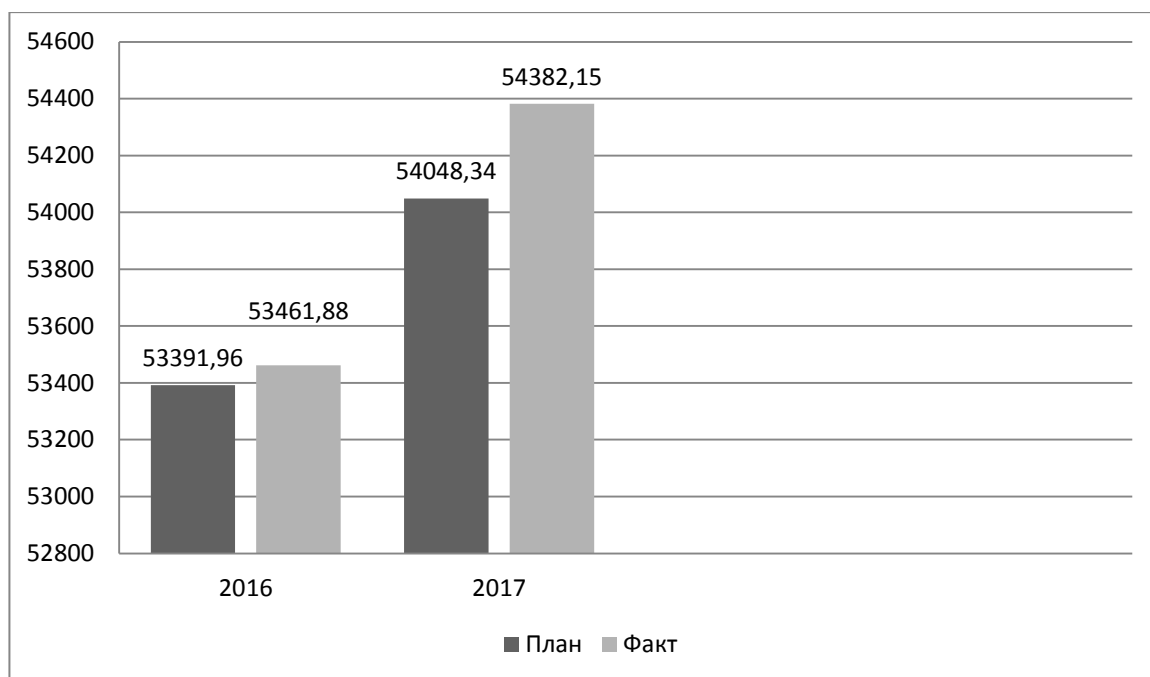


Рисунок 2.2 – Оплата труда персонала детского сада, тыс.руб.

Динамика оплаты труда сотрудникам учреждения представлена на диаграмме (рисунок 2.2). Здесь наглядно показано, что, во-первых, запланированная оплата труда меньше, чем фактическая; во-вторых, оплата

труда в 2017 году явно больше, чем в предыдущем. Этот факт не может быть незамеченным, а сотрудники получают удовлетворение от роста своего дохода.

Согласно «Отчета о результатах деятельности» детского сада «Веточка» в 2017 г.», среднегодовая численность персонала составила 211 чел., при этом, среднемесячная заработная плата составила 21311 руб. (Приложение Е).

Таким образом, будучи муниципальным учреждением, МБУ детский сад «Веточка» успешно выполняет муниципальное задание и способно самостоятельно получать дополнительные ресурсы и расходовать их по своему усмотрению.

2.2 Анализ эффективности труда персонала учреждения

Основными, выявленными в первой главе, направлениями повышения эффективности труда работников, являются обучение персонала, рациональная организация их рабочих мест и рациональный режим труда и отдыха. Под эффективностью понимают отношение достигнутого результата и ресурсов, благодаря которым он был получен. Как экономическая категория, эффективность достигается экономическими, научно-техническими и социальными затратами.

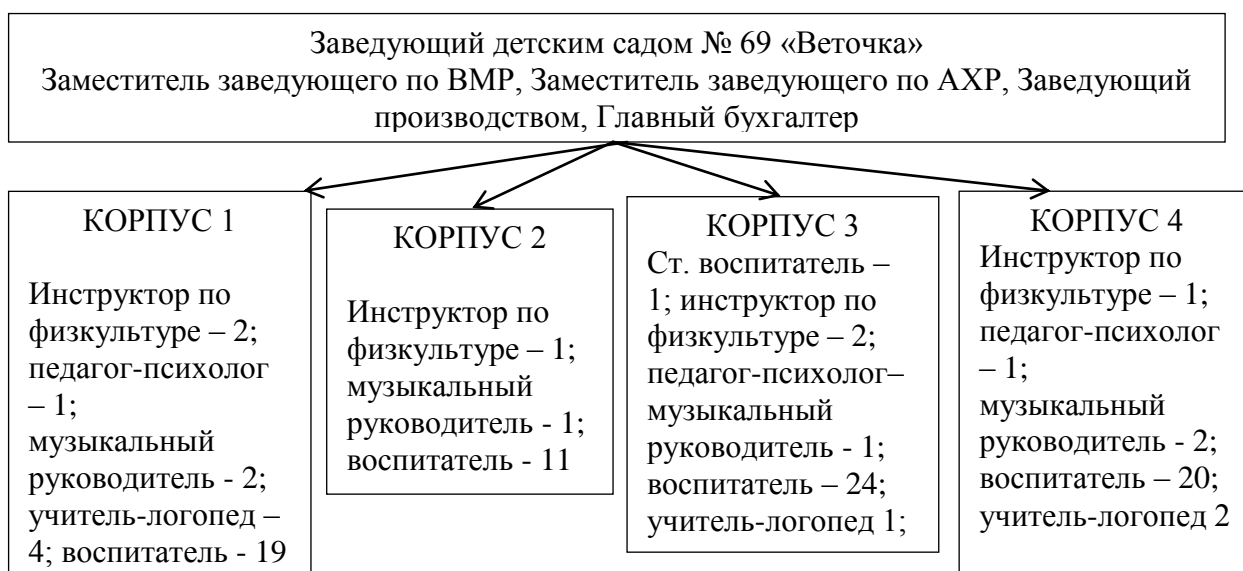


Рисунок 2.3 – Штатная структура по корпусам МБУ

Рассмотрим, какова эффективность работников исследуемого учреждения.

Сначала обратимся к анализу кадрового состава работников детского сада № 69.

Согласно данным отчетных документов, а также структуры учреждения (Приложение А), структурный состав работников по корпусам может иметь такой вид (рисунок 2.3).

Покажем структуру персонала по категориям (рисунок 2.4).

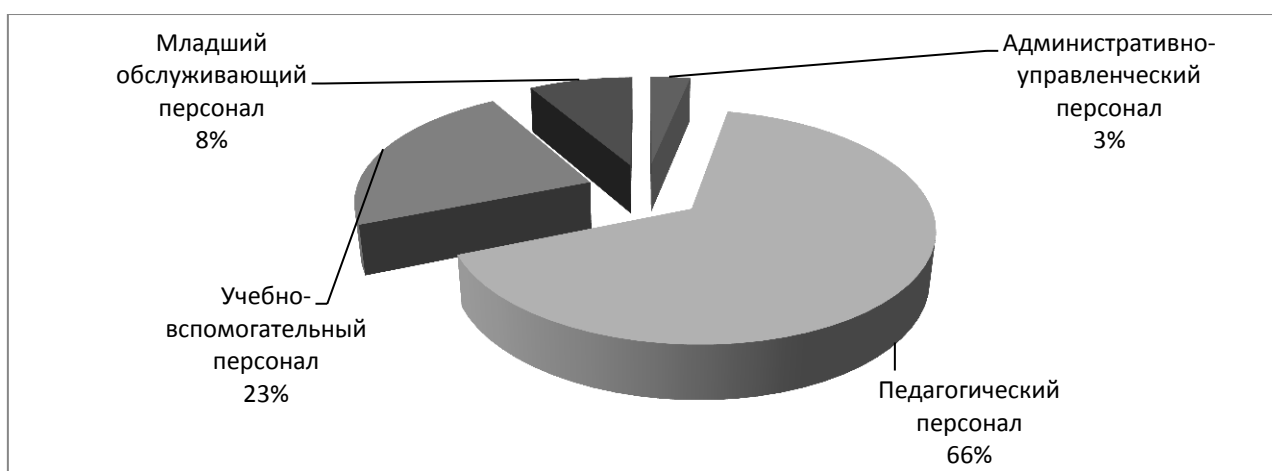


Рисунок 2.4 – Структура персонала по категориям

Очевидно, большую часть сотрудников – это педагоги. В их числе воспитатели, учителя-логопеды, инструкторы по физкультуре, музыкальные руководители.



Рисунок 2.5 – Структура педагогического состава по уровню образования

Дадим более подробную характеристику категории персонала – педагог. Их в коллективе 101 чел. На рисунке 2.5 представлен состав педагогов по уровню образования.

Как показывает диаграмма, большую часть педагогов имеют среднее специальное образование, на 10% меньше – высшее образование, есть в штате и воспитатели со средним, и с незаконченным высшим образованием.

По квалификационным категориям работники в коллективе имеют следующую структуру (рисунок 2.6):

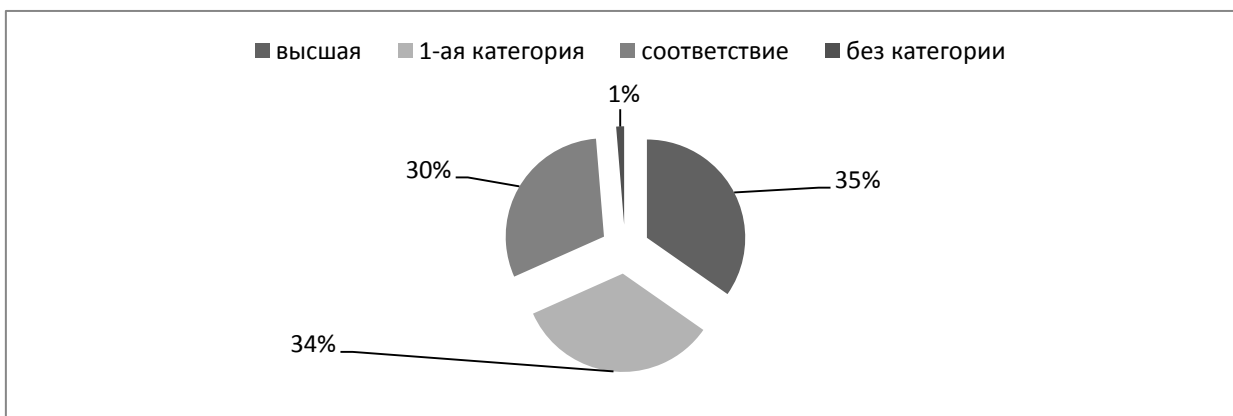


Рисунок 2.6 – Состав педагогов по категориям

Коллектив содержит в своем составе работников с различным стажем работы. Это означает, что они могут быть различного возраста, имеющие или нет опыт работы в других сферах и пр.

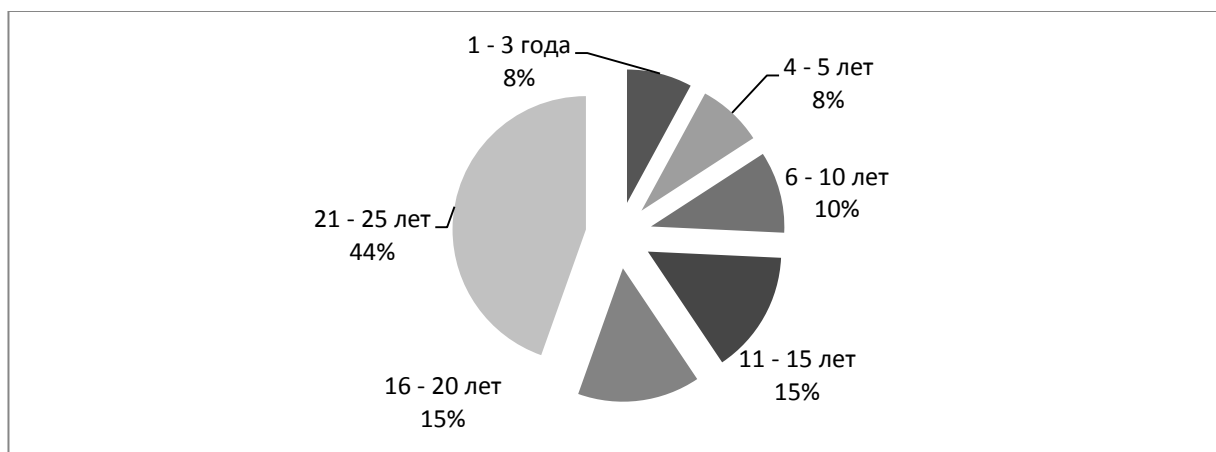


Рисунок 2.7 – Структура персонала педагогов по стажу работы

На рисунке 2.7 показана структура персонала по стажу педагогов.

По данным рисунка 2.7 очевидно, что среди педагогов люди с разным опытом и продолжительностью работы. Это положительно может сказаться на процессах обмена опытом, когда старшие «натаскивают» молодых, делятся с ними отработанными методиками. В то же время, молодые специалисты могут делиться знаниями и умениями работы с современными информационными технологиями и т.д.

Повышение квалификации педагогов происходит регулярно посредством обучения в вузах, на курсах повышения квалификации. Воспитатели проходят курсовую подготовку, участвуют в тематических семинарах. Многие из них имеют отличия: 1 – заслуженный учитель; 4 – отличник образования, 1 – учитель года, 25 – имеют награды Минобрнауки РФ.

На протяжении 2017 года работали различные методические объединения и творческие коллективы.

Кроме этого, педагоги участвуют в конкурсах различной тематики и направленности. Например, в Спартакиаде коллективов МОУ, в региональном Фестивале педагогических идей, в городском педагогическом калейдоскопе инноваций педагогического процесса и многих других.

Как было выявлено в результате анализа Отчета самообследования детского сада по состоянию на 1 апреля 2018 года, только 60% педагогических работников имеют базовое профессиональное образование педагогической направленности. Вместе с тем, 100% педагогических и административно-хозяйственных работников за последние 5 лет прошли курсы повышения квалификации или профессиональную переподготовку по профилю осуществляемой в детском саду деятельности (Приложение Е).

Отметим, что пройти профессиональную переподготовку или получить высшее или среднее профессиональное образование традиционным способом требует времени, т.к. этот процесс может занять от 2 до 4 лет.

Кроме того, работников, имеющих стаж работы более 30 лет, составляет 83% от общей численности педагогических работников. Это говорит о том, что возраст их свыше 40 лет. 15% работников в возрасте от 55-ти лет.

Проблема в том, что в современных условиях реформирования образования в России, проникновения цифровизации во все сферы жизнедеятельности, все более возрастающих требований к педагогическим работникам в плане развития их компетентности становится обязательным условием иметь ресурсы оперативного получения информации о новых технологиях, инструментах и методиках обучения, воспитания и развития детей.

Далее рассмотрим, каково положение рабочих мест педагогического персонала, с точки зрения фактора, влияющего на его эффективность.

Данные документов, наблюдений подтверждают, что для всех направления деятельности муниципального образовательного дошкольного учреждения созданы условия для безопасного пребывания, полноценного развития, воспитания, обучения и оздоровления детей, в том числе инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. В соответствии с требованиями санитарных правил и норм (СанПиН), детский сад обеспечен инвентарем, оборудованием, игровым материалом. Активно применяются такие технические средства, как музыкальные центры, синтезатор, радиомикрофоны, фотоаппарат, видеокамера, компьютер и ноутбуки и др.

Кабинеты для работы с воспитанниками оборудованы мебелью, соответствующей параметрам возраста воспитанников, а также для взрослых людей. Здания детского сада имеют 2-ю степень огнестойкости и поэтому менее безопасны.

Облицовка поверхностей конструкций в коридорах, лестничных клетках, вестибюлях и групповых кабинетах детского сада выполнена водоэмульсионной краской, горизонтальные половые поверхности сделаны из негорюемых материалов. В рабочем состоянии находятся эвакуационные выходы.

Территория ДООУ соответствует всем требованиям СанПиН и требованиям пожарной и антитеррористической безопасности воспитанников.

Профессиональные задачи педагога связаны с формированием всесторонне развитой личности детей-воспитанников, поэтому среда детского сада создана и поддерживается в соответствии с современными педагогическими, санитарно-гигиеническими и эстетическими требованиями.

При организации работы и жизнеобеспечения воспитанников МБУ детского сада № 69 «Веточка», руководство организует, сотрудники соблюдают требования, установленные:

- Федеральным законом от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»;
- Федеральным законом от 2 января 2000 г. № 29-ФЗ «О качестве и безопасности пищевых продуктов»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 26 «Об утверждении СанПин 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций».

В Приложении Б приведен пример оснащения учебных кабинетов, в которых воспитатели реализуют свои педагогические функции.

Таким образом, в процессе исследования было выявлено, что состояние рабочих мест педагога с точки зрения материального и технического оснащения, способствует реализации программы воспитания и обучения детей дошкольного возраста в удовлетворительном состоянии, обеспечивает благоприятную организацию жизни детей и взрослых участников процесса в образовательном учреждении, способствует сохранению и укреплению здоровья дошкольников. Все вышперечисленное является фактором,

положительно влияющим на эффективность труда педагогического персонала МБУ.

Третьим направлением, влияющим на эффективность труда персонала, является режим труда и отдыха работников.

Что касается режима работы учреждения, то это рабочая неделя пятидневная с выходными днями в субботу и воскресенье. Праздничные дни для работников учреждения соблюдаются в соответствии с законодательством. «В соответствии со ст. 95 ТК РФ, продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

При переносе выходного дня на рабочий, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 № 588н).

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы» [18].

С точки зрения режима труда и отдыха в течение года, в дошкольном образовательном учреждении установлено:

Учебный год начинается традиционно 1-го сентября. Образовательной деятельности в течение года уделяется 36 недель. Во время каникул и в летний период как таковая, деятельность не проводится. Но в обязательном порядке организуются спортивные и подвижные игры, экскурсии. Учебный год заканчивается 31 августа.

Проблема в том, что традиционное своевременное повышение квалификации педагогических работников влечет пусть и к кратковременному, но отсутствию на рабочем месте. Это длится, как правило, от нескольких дней до нескольких недель. За период обучения на курсах повышения квалификации

или получения диплома о профессиональной переподготовки, нагрузка оставшихся коллег возрастает из-за необходимости работать по две смены, занимаясь с детьми группы обучающегося воспитателя. Все это повышает эмоциональный фон, приводит к усталости и усиливает напряженность.

Подводя итоги анализу деятельности муниципального образовательного учреждения детского сада «Веточка» и эффективности труда персонала, сформулируем следующие выводы:

Во-первых, учреждение, имея учредителем администрацию г.о. Тольятти, получает субсидии для выполнения муниципального задания из муниципального бюджета. Кроме того, оно имеет право самостоятельно привлекать дополнительные финансовые ресурсы, оказывая платные услуги, работы, получая пожертвования от физических и юридических лиц;

Во-вторых, кадровый состав педагогов таков, что способен развиваться, является эффективным, перспективным, творческим, обладающим потенциалом к профессиональному росту.

В-третьих, условия работы, режим труда и отдыха осуществляется в соответствии с законодательством, с сохранением регламентов праздничных и предпраздничных дней.

В-четвертых, условия труда педагогов являются напряженными, поскольку требуется постоянное внимание детям-воспитанникам. Вместе с тем, обеспечивая детям нормальные условия, воспитатели сами же в таких условиях находятся. В противном случае можно лишиться лицензии на право осуществления образовательной деятельности.

Проблемы, связанные с эффективностью труда персонала муниципального образовательного учреждения можно сформулировать следующим образом:

1) Реформы образования, проникновение цифровизации во все сферы жизнедеятельности, возрастающие требования к педагогическим работникам в плане развития их компетентности требуют овладения ресурсами оперативного

получения информации о новых технологиях, инструментах и методиках обучения, воспитания и развития детей;

2) Традиционное повышение квалификации педагогических работников влечет отсутствие их на рабочем месте от нескольких дней до нескольких недель. За этот период нагрузка оставшихся коллег возрастает из-за необходимости работать по две смены, занимаясь с детьми группы обучающегося воспитателя. Все это повышает эмоциональный фон, приводит к усталости и усиливает напряженность.

3 Разработка мероприятий, направленных на повышение эффективности работников детского сада № 69 «Веточка»

3.1 Метод самообучения как инструмент повышения эффективности труда воспитателя

В 2015 году вступила в силу «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», утвержденная Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015). В рамках Программы, работники муниципальных бюджетных организаций перешли на работу в условиях эффективного контракта – «трудового договора с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации» [14].

Такой подход к организации труда персонала детского сада, стимулирует его повышать качество своего труда и добиваться более высоких результатов.

Таблица 3.1 – Проблемы и способы их разрешения

№ п/п	Проблема	Способы решения
1	Традиционная форма повышения квалификации, профессиональной переподготовки и обучения персонала требуют больших временных и финансовых затрат	1. Обучение в он-лайн режиме с использованием дистанционных форм. 2. Стимулирование работников, способных к самообразованию и саморазвитию, оснащением их мобильными устройствами
2	Отсутствие работника, направленного на обучение, на рабочем месте влечет усиление нагрузки других воспитателей, рост утомляемости, усиление напряженности	

Выявленные проблемы в предыдущей главе и способы их разрешения предлагаются в таблице 3.1.

В последнее время все больше порталов предлагают обучение в он-лайн режиме или дистанционно. Интернет пестрит объявлениями об образовательных платформах. Нами предлагается подборка характеристик образовательных платформ, которые позволяют найти новые возможности (рисунок 3.1).

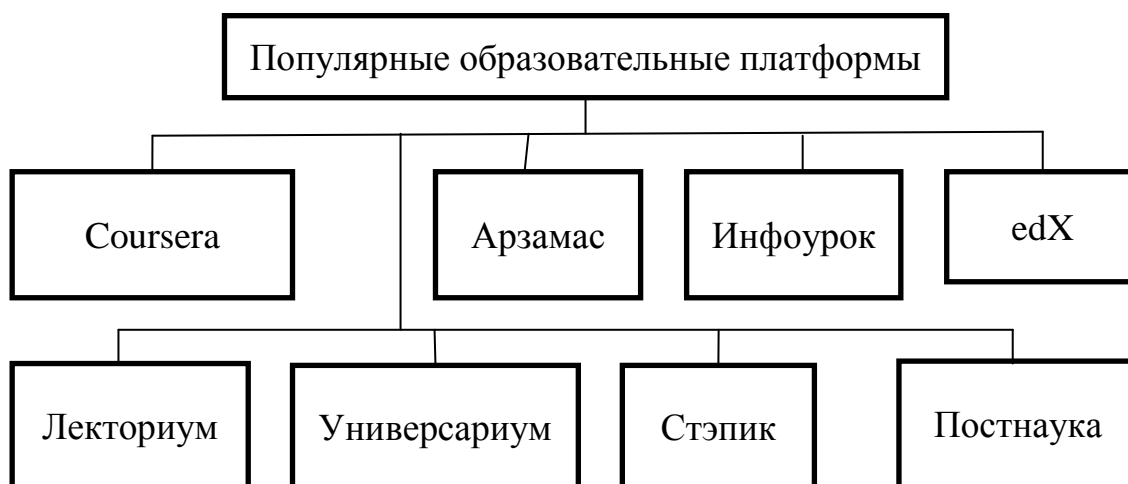


Рисунок 3.1 – Популярные образовательные платформы

Платформа Coursera помогает тем, кто стремится самостоятельно развивать профессиональные навыки, развить или углубить представления в какой-либо сфере знаний, повысить представление о себе работодателей. За рубежом сертификаты о прохождении курсов Coursera принимается как дополнительное образование при устройстве на работу.

Российский просветительский проект «Арзамас» посвящён, в основном, гуманитарному знанию. Каждый курс здесь - всестороннее погружение в какую-нибудь неожиданную тему, сопровождаемый дополнительными текстами, видео, картинками и остроумными тестами в духе «Кто вы из героев русских былин?». Здесь не требуется сдавать экзамены

«Лекториум» является академическим образовательным проектом содержащим огромную медиатеку с интересными видеолекциями и онлайн-

курсами.

«Универсариум» - бесплатная платформа, действующая по технологии открытых онлайн-курсов. Здесь множество курсов разного характера, есть и курсы для детей и родителей, в том числе обучение играм, рисованию и мультипликации.

На сайте образовательного ресурса Stepic.org можно найти бесплатные курсы по математике, цитологии и генетике, работе с компьютерными системами, программированию.

Самые популярные курсы ресурса edX на сегодняшний день: «Введение в облачные технологии», «Введение в сталь», «Креативное решение задач и принятие решений», а также два популярных курса от профессоров Гарварда на английском языке: «Наука и кулинария» и «Питание и здоровье».

На Интернет-проекте «ПостНаука» учёные рассказывают о своих исследованиях посредством видеороликов. Здесь освещаются актуальные теории, идеи, концепции, законы и понятия в современных областях знания.

Инфоурок – платформа для учителей и всех желающих. Имеет большой выбор курсов. Предоставляет быструю и качественную техподдержку, осуществляется дистанционно, предоставляет возможность получить «реальные знания» (Приложение В).

Педагогам предлагается выбрать курс и самостоятельно его пройти, получив новые знания, познакомиться с опытом коллег, мировой практикой. Как было отмечено, множество курсов предлагается пройти совершенно бесплатно.

Самообучение может происходить в любое удобное для педагога время, и, практически, в любом месте, где есть Интернет-связь.

Полученный результат воспитатель может с успехом применять в своей работе.

Для повышения стимула к такой форме обучения, руководству детского сада предлагается принять решение о поощрении сотрудников, самостоятельно прошедших курс, ценным подарком в виде планшетного компьютера

(Приложение Г). Таким подарком можно пользоваться и для применения его в работе, так и для личных целей.

Как рассчитать стимулирующие выплаты работнику образовательного учреждения и социально-экономическую эффективность предложений направленных на повышение эффективности труда персонала в детском саду рассмотрим в следующем параграфе.

3.2 Оценка социально-экономической эффективности мероприятий

Как и во всех МБУ, фонд оплаты труда персонала детского сада № 69 «Веточка» делится на базовую и стимулирующую части. Стимулирующую часть выплат рассчитаем по формуле (1)

$$(1): \text{ФСН} = \text{ОФЗ} \times \text{ДСВ},$$

где ФСН - фонд стимулирующих надбавок руб.,

ОФЗ - общий фонд зарплат руб.,

ДСВ - доля средств, выделяемых на выплаты стимулирующего характера, Министерством образования рекомендуется от 30 до 40%, конечную цифру утверждает руководство дошкольного учреждения.

Как было отмечено выше, воспитатели работают на основе эффективного контракта, поэтому поощрительная надбавка для него рассчитывается в индивидуальном порядке, исходя из эффективности его труда. Оценочный лист должен содержать перечень критериев оценки трудовой деятельности педагога и количество баллов, которое будет начислено за достижение какой-либо цели. Форма Оценочного листа воспитателя представлена в Приложении Д.

К примеру, в оценочный лист включен пункт, назначающий 10 баллов за прохождение курса по профилю деятельности в детском саду методом самообучения.

Перед каждой зарплатой ежеквартально, (по усмотрению руководства) все баллы педагогов суммируются, затем общая сумма фонда стимулирующих доплат делится на число полученных баллов - так выясняется стоимость одного

балла за данный период времени. Затем количество баллов каждого воспитателя умножается на цену балла - так рассчитывается конечный размер стимулирующей выплаты за конкретный отрезок времени.

Рассчитаем размер стимулирующих выплат самообученным воспитателям.

Фонд заработной платы педагогов детского сада составляет 2152411 руб.:

$$21311 \text{ руб./мес.} * 101 \text{ чел.}$$

На фонд стимулирующих выплат приходится 35% общей суммы средств.

В детском саду трудится 101 педагог, но только 8 из них руководство решило назначить стимулирующую выплату, поскольку они прошли самообучение:

1. Выясним, какая доля фонда заработных плат приходится на стимулирующие выплаты:

$$2152411 * 0,35 = 753343,85 \text{ руб./год}$$

2. Вычислим общее количество набранных педагогами баллов:

$$10 * 8 = 80 \text{ баллов.}$$

3. Выясним стоимость одного балла:

$$753343,85 : 80 = 9416,79 \text{ руб.}$$

Каждая из самообученных работниц получит:

$$9416,79 * 10 = 94167,9 \text{ руб./12} = 7847,33 \text{ руб.}$$

4. Также каждый педагог получит базовую часть зарплаты:

$$(2152411 - 753343,85) : 101 = 13852 \text{ руб.}$$

Рассчитаем эффективность предложенных мероприятий.

По прогнозам, обученные воспитатели разработают новый учебный курс и привлекут к нему 100 воспитанников на дополнительное обучение. Это привлечет дополнительно:

$$100 \text{ чел.} * 150 \text{ руб.} = 15000 \text{ руб. (Ддл.)}$$

В соответствии с таблицей 2.2, доход от оказания платных услуг в 2017 г. составил 16316030 руб. Теперь прогнозная величина дохода составит 1646603 руб.:

$$\text{Дпл} + \Delta\text{Дпл} = 16316030 + 15000 = 1646603 \text{ руб.}$$

Фонд оплаты труда возрастет на сумму выплат отличившимся работникам, включающих базовую часть и стимулирующие выплаты, на сумму:

$$13852 * 8 + 9416,79 * 8 = 186150,32 \text{ руб.}$$

и составит:

$$2152411 + 186150,32 = 2338561,32 \text{ руб.}$$

Затраты на подарки в виде компьютерных планшетов (Приложение В):

$$4489 * 8 = 35912 \text{ руб.,}$$

где 4489 руб. - стоимость планшетного компьютера.

Эффективность труда персонала будет равна:

$$\varepsilon = \frac{P}{3} = \frac{1646603}{35912 + 186150,32} = 7,41$$

Величина эффективности труда персонала детского сада доказывает эффективность разработанных мероприятий.

Обученным воспитателям методом самообучения, не придется оставлять рабочее место для обучения на курсах повышения квалификации, следовательно, нагрузка на других воспитателей не будет повышаться. Возможность проявления творчества, как известно, всегда влечет к подъему и активизации труда. Это и было целью повышения эффективности труда.

Социальная эффективность разработанных мероприятий заключается в повышении уровня удовлетворенности персонала, снижения утомляемости педагогов.

Заключение

В условиях реформы системы образования на всех уровнях, повышения значимости образованности населения, большое значение имеет, как воспитан ребенок, с каким багажом он приходит в школу и т.д.

Роль воспитателей детского сада здесь трудно переоценить.

Объектом исследования в настоящей работе является МБУ детский сад № 69 «Веточка», руководство которого делает все возможное, чтобы качественно выполнять муниципальные задания и поставленные задачи учредителя в лице администрации г.о. Тольятти.

В соответствии с законодательством, образовательное муниципальное учреждение имеет право само зарабатывать денежные ресурсы и расходовать их по своему усмотрению, но в рамках выполняемых функций. Поэтому в данной работе была исследована система труда персонала и факторы, влияющие на его эффективность.

В первой главе были исследованы теоретические аспекты труда, как экономической категории, выявлены факторы, влияющие на эффективность труда.

Сделан вывод о том, что с целью повышения эффективности труда работников, работодателю необходимо проявлять заботу о рабочем месте работников всех категорий его организации в соответствии с нормативами и СанПиНами. Это, во-первых. Во-вторых, следить за своевременным развитием трудового потенциала сотрудников, повышением их квалификации в нужном направлении, исходя из перспектив развития общества и науки. В-третьих, работодателю необходимо заботиться за соблюдением рационального режима труда и отдыха работников своих организаций.

Вторая глава посвящена анализу деятельности муниципального образовательного учреждения, изучению факторов, влияющих на эффективность воспитателей. Были выявлены проблемы:

- 1) Реформы образования, проникновение цифровизации во все сферы

жизнедеятельности, возрастающие требования к педагогическим работникам в плане развития их компетентности требуют овладения ресурсами оперативного получения информации о новых технологиях, инструментах и методиках обучения, воспитания и развития детей;

2) Традиционное повышение квалификации педагогических работников влечет отсутствие их на рабочем месте от нескольких дней до нескольких недель. За этот период нагрузка оставшихся коллег возрастает из-за необходимости работать по две смены, занимаясь с детьми группы обучающегося воспитателя. Все это повышает эмоциональный фон, приводит к усталости и усиливает напряженность.

Третья глава содержит обоснование решения выявленных проблем, расчеты, доказывающие право на внедрение мероприятий, разработанных автором.

Рассчитанная эффективность от внедрения мероприятий: стимулирующие выплаты за самообучение и разработку курсов дополнительного образования и вручением компьютерных планшетов воспитателям, прошедшим этот «экзамен» составила 7,41.

Таким образом, задачи, поставленные в работе, решены, и цель достигнута.

Список используемой литературы

1. Бухгалтерский учет в государственных (муниципальных) учреждениях/Маслова Г.С. - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 544 с.
2. Войтов, А.Г. Эффективность труда и хозяйственной деятельности. Методология измерения и оценки [Электронный ресурс] / А. Г. Войтов. - М.: Дашков и К, 2013. - 232 с.
3. Методическая работа в дошкольном образовательном учреждении: Учебник / Виноградова Н.А., Микляева Н.В. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 219 с.
4. Муниципальное управление и местное самоуправление : словарь / А.А. Васильев. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2017. - 300 с.
5. Муниципальное управление: Учебное пособие / Моисеев А.Д., Шурупова А.С., Московцева Л.В., - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 159 с.
6. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 352 с.
7. Организация труда государственных и муниципальных служащих: Учебное пособие / Анзорова С.П., Федорчукова С.Г. - М.: Альфа-М, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 160 с.
8. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - 6-е изд., изм. и доп. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 416 с.
9. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов/Бухалков М. И., 4-е изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 380 с.
10. Организация и нормирование труда : учеб. пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова, С.В. Малинин. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 248 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).
11. Официальный сайт МБУ детский сад № 69 «Веточка»
<http://chgard69.tgl.net.ru/>

12. Приказ Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н (ред. от 12.12.2012) «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» (Зарегистрировано в Минюсте России 09.06.2011 № 20963)

13. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н "Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»
<http://www.consultant.ru/law/hotdocs/30085.html/>

14. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденная Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015). http://www.consultant.ru/law/podborki/jeffektivnyj_kontrakt/

15. Семь лучших образовательных платформ онлайн, которые откроют перед вами новые возможности <https://www.factroom.ru/life/7-best-online-educational-platforms>

16. Сущность и роль труда в обществе. Электронный ресурс Режим доступа: <http://www.grandars.ru/shkola/bezopasnost-zhiznedeyatnosti/>

17. Труд руководителя организации. Правовое регулирование / Кузнецова В.В. - М.: Контракт, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 156 с.

18. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

19. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2015. Вып. 3 (18): Научно-практический журнал - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 80 с. <http://znanium.com/catalog/product/516791>

20. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России, 2014, № 2(11)-М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014.-80 с. [Электронный ресурс] <http://znanium.com/catalog/product/460685>

21. Управление персоналом в России: история и современность: Монография / А.Я. Кибанов, И.А. Эсаулова и др.; Под ред. А.Я. Кибанова - М.:

НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 240 с.

22. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие/ С.И. Сотникова, 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 328 с.

23. Управление персоналом организации / Дейнека А.В. - М.: Дашков и К, 2017. - 288 с.

24. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 160 с. - (Высшее образование: Бакалавриат)

25. Формирование, развитие и коучинг эмоциональной компетентности в управлении персоналом организации: Монография / Чуланова О.Л. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 218 с.

26. Федеральный закон «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996 № 7-ФЗ (последняя редакция)
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8824/

27. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (последняя редакция)
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/

28. Шумпетер Й. Глава 1. Карл Маркс (1818-1883) // Десять великих экономистов от Маркса до Кейнса = Ten Great Economists: From Marx to Keynes. - М.: Институт Гайдара, 2011. - С. 17-116. - 400 с.

29. Экономика труда: Учебник / Б.М. Генкин. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 352 с.

30. Экономика труда: Учебник / Д.Г. Щипанова, М.В. Мелкумова - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 332 с.

31. Экономика труда : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Л.И. Сланченко. - М. : ИНФРА-М, 2018. - 171 с.

32. Экономика труда : учебник / Е.В. Михалкина, О.С. Белокрылова, Е.В. Фурса. - М. : РИОР : ИНФРА-М, 2017. - 273 с.

33. Экономика образовательного учреждения : учеб. пособие / Л.А.

Захарчук. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2018. - 112 с. - (Среднее профессиональное образование).

34. Fletcher C. Personality tests the great debate // Personnel management. 1991. September. P.38-42

35. Gaudler A., Rosental D., Thornton G.C., Bentson C. Meta-analysis of assessment centers validity // Journal of applied psychology. 1987. 72. P.492-511

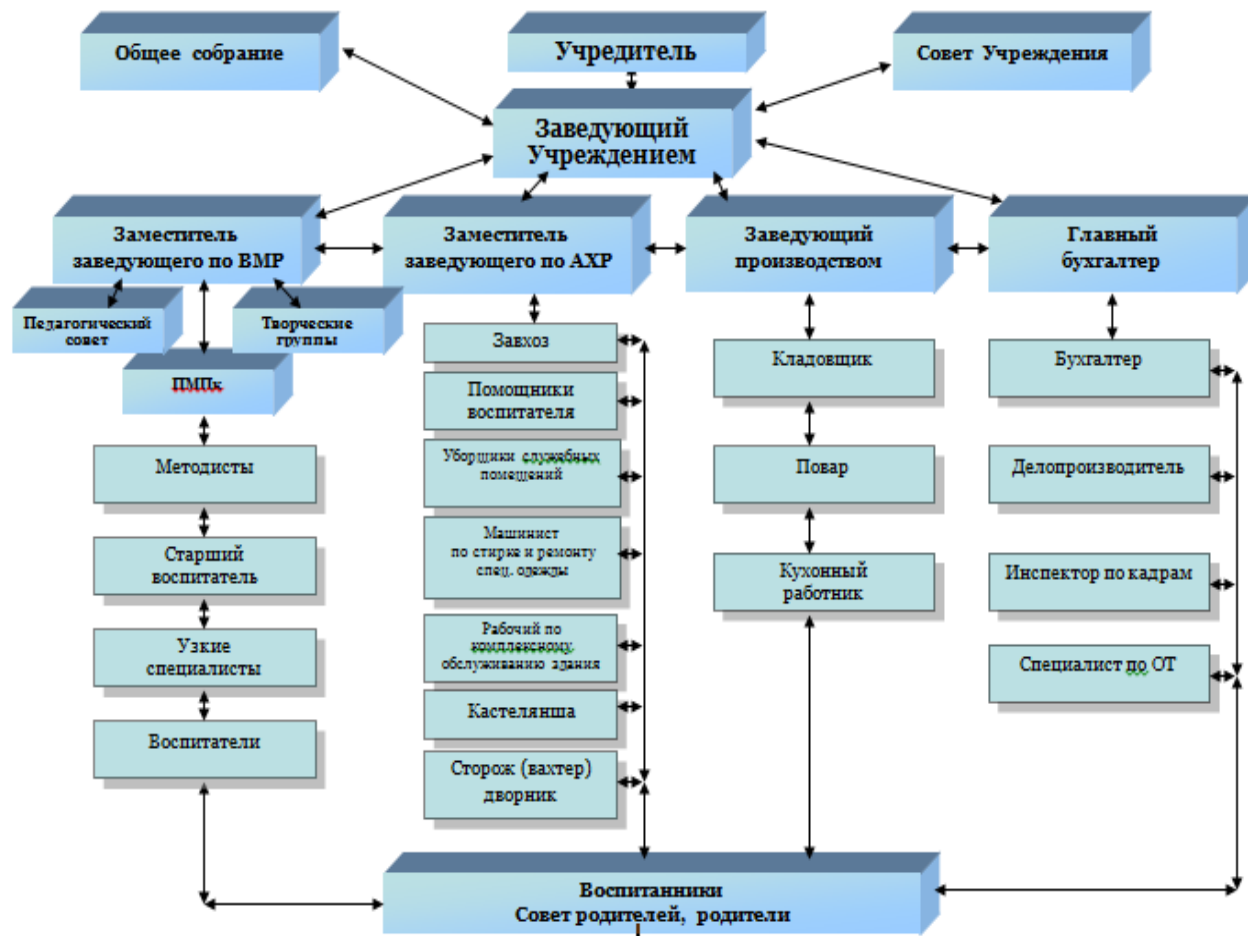
36. Kwiatkowcki R. Testing in the workplace //The Psychology (Special issue). 1994. 7 (1). P.10-32

37. The right indicators for personal goals.// Country Selection/ 1&1 is pleased to offer a product range specifically for international customers.[Электронный ресурс]. URL: <https://www.1and1.co.uk/digitalguide/online-marketing/web-analytics/kpis-in-online-marketing/>

38. Young R.A., Valach L., Collin A. A contextual explanation of career. In D.Brown, L. Brooks, & Associates. Career choice and development (3rd ed., pp. 477-512). San Francisco: Jussey-Bass,1996

39. Zunker V.G. Career Counseling, applied concepts of life planning. An International Thompson Publishing company, Brooks, 1998

Структура МБУ детского сада № 69 «Веточка»



Приложение Б

Сведения о наличии оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий, средств обучения и воспитания, в том числе приспособленных для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья

Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий, объектов физической культуры и спорта с перечнем основного оборудования			
<i>Назначение</i>	<i>Функциональное использование</i>	<i>Использ. площадь (кв.м)</i>	<i>Примечание</i>
Музыкальный зал	Для проведения музыкальных занятий, занятий театра, развлечений, концертов, спектаклей, праздников	145,6	Пианино, музыкальный центр, магнитофон, наборы народных музыкальных инструментов, фонотека, нотный материал, библиотека методической литературы по всем разделам программы
Физкультурный зал	Для проведения физкультурно-оздоровительной работы, утренней гимнастики, физкультурных занятий, спортивных развлечений	54,2	Стенка спортивная, волейбольная сетка, скакалки, обручи, дорожка массажная, маты, кегли, ворота футбольные, дуги металлические и деревянные, канаты, коврики, палки гимнастические, клюшки
Кабинет психолога	Психоэмоциональная разгрузка воспитанников, проведение диагностики и коррекции развития детей, психогимнастика	39	библиотека психологической литературы, игровой материал для развития сенсорных способностей. Диагностический инструментарий
Медицинский кабинет Процедурный изолятор	Для проведения осмотра детей врачом, осуществления прививок, антропометрии	35,5	Материал по санитарно-просветительской, лечебно-профилактической работе. Медицинский материал для оказания первой мед. помощи и проведения прививок. А так же ростометр, весы, термометр
Бассейн	Для обучения детей плаванию	111,5	Материал для дыхательной гимнастики, инвентарь для игровой деятельности на воде, спортивный инвентарь для проведения обучающихся занятий

Продолжение Приложения Б			
Кабинет учителей - логопедов	Для коррекционных речевых занятий. Проведение индивидуальной и подгрупповой образовательной деятельности с детьми, консультаций с родителями	47,6	Настенное зеркало, стол и стулья для детей и логопеда, шкаф для методической литературы и пособий: набор инструментария для коррекционной работы: пособия, иллюстрированный материал
Групповые комнаты	13 групповых помещений Организация работы с детьми в течении дня	572	Набор детской мебели, игрушки, дидактические, спортивные, настольные-печатные игры и пособия, игровая мебель, уголки природы и экспериментирования
Методический кабинет	Консультативный центр обобщения и распространения передового педагогического опыта, где организуются разнообразные формы методической работы	22	Методический материал по работе с педагогами и воспитанниками, наглядный и раздаточный материал к занятиям, пособия и методическая литература

Курсы повышения квалифи...

https://infourok.ru/kursy/coursePK?cdi=8

ИНФОУРОК УЧИТЕЛЮ: Курсы Конференция Видеолекции Тесты Библиотека УЧЕНИКУ: Видеоуроки Репетиторы + Добавить материал

39 242 подписчика

Подписаться

Инфоурок 1,2 тыс. нравится

Нравится Страница

Станьте первым из друзей, кому это понравилось.

Вы выбрали курсы для: Работникам дошкольных учреждений образования

<p>Теория и методика развития дошкольника для организации образовательной деятельности в дошкольных образовательных...</p> <p>Цена 2.000 руб. ⌚ 72 часа</p> <p>Подробнее о курсе</p>	<p>Образовательные ресурсы системы дошкольной образовательной организации в условиях реализации ФГОС ДО</p> <p>Цена 2.500 руб. ⌚ 108 часов</p> <p>Подробнее о курсе</p>	<p>Организация работы в ДОО по подготовке детей к школе</p> <p>Цена 2.500 руб. ⌚ 108 часов</p> <p>Подробнее о курсе</p>
<p>Использование сказкотерапии с тревожными детьми в дошкольных образовательных организациях</p> <p>Цена 2.500 руб. ⌚ 108 часов</p> <p>Подробнее о курсе</p>	<p>Организация и проведение культурно-досуговых мероприятий в соответствии с ФГОС ДО</p> <p>Цена 2.500 руб. ⌚ 108 часов</p> <p>Подробнее о курсе</p>	<p>Организация рабочего времени педагога-воспитателя с учетом требований ФГОС ДО</p> <p>Цена 2.500 руб. ⌚ 108 часов</p> <p>Подробнее о курсе</p>
<p>Развитие элементарных математических представлений у детей дошкольного возраста</p>	<p>Инновационные подходы к организации социально-личностного развития детей дошкольного возраста в</p>	<p>Познавательное и речевое развитие детей дошкольного возраста в условиях реализации ФГОС ДО</p>

КАТАЛОГ РЕПЕТИТОРОВ

16:58 05.06.2018

MediaMarkt - интернет-магазин

https://samara.mediamarkt.ru/catalog/kompyuternaya_tehnika

Поиск

AMD обрабатывает миллионы байт в секунду

AMD всегда с вами и отвечает вашим предпочтениям

AMD ВЫНОСЛИВЕЕ
Футболистов хватает на 90 минут, процессор работает круглосуточно

AMD ВОСПИТАНИЕ
Игроки много и нетерпеливо выражаются во время игры. AMD помалкивает благодаря практически бесшумному кулеру премиум-класса

Узнать больше

Планшеты недорогие

Цена

От 659 До 4489 Руб

Сортировать Мы рекомендуем

Бренд

- Irbis 7
- Telefunken 1
- PlayPad 1
- Digma 1
- Supra 1
- Oysters 1
- ASUS 1

Наличие в магазинах

<p>★ ★ ★ ☆ ☆ 3</p> <p>Irbis TZ71 7.0" 8GB Wi-Fi + 3G Black Планшет</p> <p>2499,-</p> <p>4089,- выгода 1590,-</p>	<p>★ ★ ★ ☆ ☆ 52</p> <p>PlayPad PlayPad 3 NEW 7.0" 8GB Wi-Fi Orange Планшет</p> <p>1999,-</p> <p>3789,- выгода 1790,-</p>	<p>★ ★ ☆ ☆ ☆ 1</p> <p>Irbis TZ965 9.6" 16GB Wi-Fi + 3G Black Планшет</p> <p>4489,-</p>	<p>Как выбрать планшет</p> <p>Вряд ли современный прогрессивный человек может обойтись без компьютера и смартфон. А что насчет планшета?</p> <p>Подробнее</p>
---	---	---	--

Продолжая пользоваться нашим сайтом, Вы даете согласие на обработку ваших cookie-файлов. Мы используем cookie-файлы, для того, чтобы получать статистику, которая помогает показывать вам самые интересные и

https://samara.mediamarkt.ru/catalog/kompyuternaya_tehnika/planschety/tag/nedorogie/br_110

0:45 06.06.2018

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы воспитателя на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за _____ 201_г.

Наименование должности	Показатели	Оценка в баллах	Само оценка	Комиссия
Воспитатель	1. Качественная организация воспитательно-образовательного процесса: - высокий уровень планирования педагогической деятельности; - использование инновационных информационных технологий; - разнообразная совместная с детьми деятельность, высокий уровень проведения занятий различных типов, прогулок, организация экскурсий, походов и др.; - организация предметно-развивающей среды в группе.	5		
	2. Участие в методической работе учреждения: - проведение открытых мероприятий. - участие в работе семинаров. - проведение консультаций.	4		
	3. Общие показатели уровня развития воспитанников дошкольного образования по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования.	3		
	4. Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, табель закалывающих процедур, протоколы родительских собраний и др.)	3		
	5. Высокий уровень работы с детьми по ОБЖ: - планирование, проведение мероприятий, привлечение заинтересованных лиц, наличие разнообразного накопительного материала и атрибутов; - отсутствие детского травматизма.	3		

Продолжение приложения Г				
	6. Высокий уровень организации оздоровительной работы с детьми: - систематическая профилактическая работа (закаливание, бодрящая гимнастика, релаксационные упражнения, витаминотерапия, музыкотерапия и др.), наличие физкультурного уголка, пропаганда здорового образа жизни среди детей и их родителей, организация физкультурных досугов, праздников, привлечение родителей к участию в совместных мероприятиях	3		
	7. Прохождение курсовой подготовки, аттестация педагога	3		
	8. Активное участие в организации предметно-развивающей среды ДУЗ, в ремонте, благоустройстве территории учреждения	2		
	9. Активное участие в реализации Программы развития учреждения	2		
	10. Разработка и успешная реализация собственных проектов, программ, педагогических технологий.	2		
	11. Активное сотрудничество с родителями воспитанников (использование разнообразных форм работы, проведение совместных мероприятий).	2		
	12. Отсутствие жалоб со стороны родителей.	3		
	13. Соблюдение требований СанПиП: - отсутствие замечаний по работе со стороны руководства и контролir. органов; - своевременное выполнение предписаний и устранение замечаний.	2		
	14. Активное участие в подготовке и проведение городских мероприятий.	3		
	15. Выполнение общественных поручений в ДУЗ.	2		
	16. Посещаемость в группах: 60-70% от списочного состава; 70 - 80% от списочного состава; 80 - 90% от списочного состава.	1 2 3		
	17. За стаж непрерывной работы в ДУЗ.	5		
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ		50		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«_____» _____ 201__ г.

«Принято» «_____» _____ 201__ г.