

Анализ работы  
 профессионального объединения молодых, вновь назначенных на должность руководителей  
 дошкольных образовательных организаций  
 «Школа молодого руководителя ДОУ»  
 за 2022 -2023 учебный год.

Цель: повышение профессиональной компетентности молодых руководителей, совершенствование их умения решать проблемы модернизации дошкольного образования.

Задачи:

- выявление проблем и затруднений в деятельности руководителя;
- повышение уровня профессиональной компетенции;
- оказание практической и методической помощи в вопросах совершенствования практических умений управленческой деятельности.

В 2022-2023 учебном году в работе «Школы молодого руководителя ДОУ» приняли участие заведующие, назначенных в течение последних пяти лет.

В соответствии с планом работы 2022-2023 учебного года было проведено четыре заседания по следующим темам:

Дата	Тема заседания	Краткое содержание	Рекомендации
Ноябрь 2022 г.	1. Нормативные условия Коллективного договора ДОУ. 2. Управление профессиональным развитием руководителя – основа эффективного управления коллективом.	<p>Руководители были ознакомлены с информацией о том, что Коллективный договор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).</p> <p>Признаки этого документа следующие:                      является правовым актом;                      регулирует социально-трудовые отношения;                      заключается между работниками учреждения и работодателем.</p> <p>Важно понимать, что КД имеет отдельный правовой статус. Это не локальный нормативный акт организации, который разрабатывает и утверждает непосредственно работодатель. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет (ч. 1 ст. 43 ТК РФ). Однако при необходимости стороны смогут продлить действие коллективного договора. Срок продления коллективного договора также не должен превышать трех лет (ч. 2 ст. 43 ТК РФ).</p> <p>При разработке коллективного договора следует руководствоваться положениями статьи 41 ТК РФ. С помощью документа регулируют следующие вопросы:                      форму, систему и размер зарплаты;                      -выплату пособий, компенсаций;                      -механизмы регулирования заработной платы с учетом не только роста цен, но и уровня инфляции;                      -порядок занятости, переобучения, основные условия высвобождения сотрудников;                      -время работы и отдыха, включая основные вопросы по предоставлению и продолжительности отпусков;                      -условия по улучшению проработки вопросов охраны труда сотрудников, в том числе и женщин,</p>	<p>1. Соблюдать действующие требования Трудового Кодекса РФ при разработке Коллективного договора в ДОУ.</p> <p>2. Управление учреждением осуществляется в соответствии с законом РФ «Об образовании», Уставом ДОУ на принципах единоначалия и самоуправления, открытости и профессионализма.</p> <p>Современный руководитель, должен учитывать тенденции социальных преобразований в обществе, запросы родителей, интересы детей и профессиональные возможности педагогов.</p>

		<p>молодежи;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-экологическую безопасность, охрану здоровья сотрудников на производстве;</li> <li>-гарантии, соответствующие льготы тем сотрудникам, которые совмещают работу с обучением;</li> <li>-методики оздоровления и отдыха как самих сотрудников, так и членов их семей;</li> <li>-контроль над выполнением самого коллективного договора;</li> <li>-порядок изменений и дополнений, вносимых в коллективный договор;</li> <li>-ответственность сторон коллективного договора;</li> <li>-отказ от забастовок при выполнении определенных условий коллективного договора.</li> </ul> <p>Помимо рассмотренных вопросов с помощью коллективного договора могут быть урегулированы и иные виды вопросов.</p> <p>Регистрация коллективного договора производится в порядке, установленном статьей 50 Трудового кодекса РФ.</p> <p>Руководители были подробно ознакомлены с требованиями Трудового Кодекса РФ при разработке проекта Коллективного договора ДООУ - глава 7. ст.40-51.</p> <p>Заведующая МБДОУ детским садом № 46 «Мишутка» Кадинцева Т.А. показала мастер-класс по теме «Управление профессиональным развитием руководителя – основа эффективного управления коллективом». Татьяна Алексеевна отметила, что от профессиональных умений руководителя, его способностей оперативно принимать решения, способностей нацеливать коллектив на непрерывное развитие, творческий рост, зависит успешность развития учреждения, его социальный статус. Для того, чтобы коллектив эффективно решал необходим:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-грамотный подбор и расстановка кадров;</li> <li>-эффективное взаимодействие в коллективе;</li> <li>-грамотное руководство людьми, управление процессами и менеджмент результатов с учетом стоящих экономических задач.</li> </ul> <p>Кадинцева Т.А. провела с заведующими практические задания, для определения своей компетенции.</p>	
Декабрь 2022 г.	Новые правила обучения по охране труда и проверке знания требований охраны труда.	<p>Руководители были ознакомлены с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверке знания требований охраны труда» вступившим в силу с 1 января 2022 .</p> <p>Новые правила устанавливают обязательные требования к обучению по охране труда и проверке знания требований охраны труда у работников, заключивших трудовой договор с работодателем.</p> <p>Обучение по охране труда и проверка знания</p>	Привести в ДООУ документы по охране труда в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверке знания требований

требований охраны труда относятся к профилактическим мероприятиям по охране труда, направлены на предотвращение случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, снижение их последствий и являются специализированным процессом получения знаний, умений и навыков.

Обучение по охране труда осуществляется в ходе проведения:

- а) инструктажей по охране труда;
- б) стажировки на рабочем месте;
- в) обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- г) обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- д) обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ.

Предусматриваются следующие виды инструктажа по охране труда:

- а) вводный инструктаж по охране труда;
- б) инструктаж по охране труда на рабочем месте;
- в) целевой инструктаж по охране труда.

Формы и методы проведения инструктажа по охране труда определяются работодателем.

Вводный инструктаж по охране труда проводится до начала выполнения трудовых функций для вновь принятых и проводится по программе вводного инструктажа. Программа вводного инструктажа по охране труда разрабатывается на основе примерного перечня с учетом специфики деятельности организации и утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа (при наличии).

Проводятся следующие виды инструктажа по охране труда на рабочем месте:

- а) первичный инструктаж по охране труда;
- б) повторный инструктаж по охране труда;
- в) внеплановый инструктаж по охране труда.

Первичный инструктаж по охране труда проводится для всех работников организации до начала самостоятельной работы, а также для лиц, проходящих производственную практику.

Повторный инструктаж по охране труда проводится не реже одного раза в 6 месяцев.

Внеплановый инструктаж по охране труда проводится для работников организации в случаях, обусловленных:

- а) изменениями должностных (функциональных) обязанностей работников, непосредственно связанных с осуществлением производственной деятельности, влияющими на безопасность труда;
- б) изменениями нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, затрагивающими непосредственно трудовые функции работника, а

охраны труда» вступившим в силу с 1 января 2022

		<p>также изменениями локальных нормативных актов организации, затрагивающими требования охраны труда в организации;</p> <p>в) выявлением дополнительных к имеющимся на рабочем месте производственных факторов и источников опасности в рамках проведения специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков соответственно, представляющих угрозу жизни и здоровью работников;</p> <p>г) требованиями должностных лиц федеральной инспекции труда при установлении нарушений требований охраны труда;</p> <p>д) произошедшими авариями и несчастными случаями на производстве;</p> <p>е) перерывом в работе продолжительностью более 60 календарных дней;</p> <p>ж) решением работодателя.</p> <p>Инструктаж по охране труда на рабочем месте проводится в объеме мероприятий и требований охраны труда, содержащихся в инструкциях и правилах по охране труда, разрабатываемых работодателем, и включает в том числе вопросы оказания первой помощи пострадавшим.</p> <p>Целевой инструктаж по охране труда проводится в объеме требований охраны труда, предъявляемых к запланированным работам (мероприятиям), указанных в локальном нормативном акте работодателя, и содержит вопросы оказания первой помощи пострадавшим, при этом объем вопросов оказания первой помощи определяет работодатель или лицо, проводящее такой инструктаж по охране труда.</p> <p>Инструктаж по охране труда на рабочем месте проводится непосредственным руководителем работника. Целевой инструктаж по охране труда проводится непосредственным руководителем работ. Инструктаж по охране труда заканчивается проверкой знания требований охраны труда.</p>	
Февраль 2023 г.	<p>Оформление трудовых отношений с работниками ДОУ: трудовой договор и совместительство; рабочее время и время отдыха; аттестация педагогов и заместителей ДОУ.</p>	<p>Руководителям был ознакомлены с требованиями при заключении Трудового договора (раздел III ТК РФ) с работником учреждения.</p> <p>Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не</p>	<p>Использовать полученную информацию при заключении, изменении, расторжении трудового договора с работниками учреждения. В соответствии с действующим ТК РФ соблюдать сроки уведомления работника в случае изменения</p>

позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.57 ТК РФ). Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом образовательного учреждения, отраслевым, территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается:

1. на неопределенный срок;
2. на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (ст. 58 ТК РФ)

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только на новый учебный год, в связи с изменением организационных или технологических условий труда. (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы ДОО, изменение образовательных программ и т.д.) При этом работник продолжает работать без изменения его трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ). В течение учебного года изменение

трудового договора.  
2. Аттестацию педагогических работников и заместителей ДОО проводить в соответствии с действующим законодательством в сфере образования РФ.

существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором образовательного учреждения. В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

Было отмечено, что режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа педагогических работников и иных.

На заседании обсуждался вопрос аттестации педагогов и заместителей заведующего в ДОУ.

Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических

работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями.

Аттестационная комиссия организации создается распорядительным актом работодателя в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.

Работодатель знакомит педагогических работников с распорядительным актом, содержащим список работников организации, подлежащих аттестации, график проведения аттестации, под роспись не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.

Для проведения аттестации на каждого педагогического работника работодатель вносит в аттестационную комиссию организации представление.

Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под подпись не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии организации с участием педагогического работника.

Заседание аттестационной комиссии организации считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии организации.

В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии организации по уважительным причинам, его аттестация переносится на другую дату, и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под роспись не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии организации без уважительной причины аттестационная комиссия организации проводит аттестацию в его отсутствие.

Решение принимается аттестационной комиссией организации в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании.

		<p>Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии организации, сообщаются ему после подведения итогов голосования.</p>	
Апрель 2023 г.	Законодательная база и формы организации инклюзивного образования в ДОУ .	<p>Руководители были ознакомлены с информацией о том, что инклюзивное образование это процесс обучения детей с ОВЗ с помощью образовательной программы, которая соответствует его способностям, удовлетворяет его индивидуальные образовательные потребности, обеспечивает специальные условия, исключает любую дискриминацию и обеспечивает равное отношение ко всем детям.</p> <p>Для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ОВЗ, разработаны санитарные нормы и правила (СанПиН 2.4.2.3286-15).</p> <p>При поступлении в ДОУ ребенка с ОВЗ образовательная организация должна обеспечить все необходимые условия. Примерный алгоритм действий ДОУ выглядит следующим образом:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Подробное изучение заключения ПМПК.</li> <li>2) Принятие необходимых локальных актов и внесение изменений в существующие локальные акты: <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1) Принятие (издание) локальных актов: <ul style="list-style-type: none"> <li>-Договор с родителями (фиксируются права, обязанности всех субъектов инклюзивного пространства, правовые механизмы изменения АОП в соответствии с особенностями и возможностями ребенка, в том числе новыми, возникающими в процессе образования)</li> <li>-Положение об инклюзивном образовании</li> <li>-Приказ об открытии комбинированной группе</li> <li>-Положение о комбинированной группе</li> <li>-Положение о ПМПк</li> <li>-Приказ о функционировании ПМПк</li> <li>-Положение об АООП, АОП</li> <li>-Заключение договоров с социальными партнерами (ПМПК, медицинские, социальные учреждения и др.)</li> <li>-Разработка должностных инструкций (при необходимости; например, тьютор)</li> <li>-Штатное расписание (при необходимости)</li> <li>-Устав (цели, задачи, контингент детей, содержание и организация образовательного процесса)</li> <li>-Коллективный договор</li> <li>-Положение об оплате труда (доплаты)</li> <li>-Правила внутреннего трудового распорядка (график работы задействованных работников)</li> <li>-Должностные инструкции</li> <li>-Программа развития ДОУ (в раздел, отражающий концепцию развития инклюзивного образования)</li> <li>-Годовой план</li> </ul> </li> </ol> </li> </ol>	Принять к сведению и использовать в работе рекомендации по организации работы с воспитанниками с ОВЗ.

-Режим дня.

Формы реализации содержания инклюзивного образования:

-индивидуальные занятия (проводят специалисты, воспитатели, другие педагоги, медсестра);

-фронтальные формы организации активности детей - больше всего подходит занятие в форме круга – специально организованного, занятия, на котором дети и взрослые играют вместе в особой – спокойной, доверительной атмосфере;

-детско-родительские группы - комплексные занятия для детей и родителей, включающие в себя игры, творческие занятия, музыкальные занятия. Группы ведут специалисты: психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре;

-работа в микрогруппах с обычными детьми (игровая, проектная, художественно-творческая деятельность);

-праздники, экскурсии, конкурсы;

-специально организованная РППС - планируется и выстраивается совместно педагогами, специалистами и воспитателями при участии родителей в процессе наблюдения за потребностями, особенностями развития, самостоятельными действиями, интересами детей.

Большое значение придается обеспечению адаптации ребенка с ОВЗ к ДОУ, детям, взрослым, образовательному процессу и наоборот: детей группы и их родителей, работников ДОУ, образовательного процесса к ребенку с ОВЗ. Это очень большая работа всех педагогов, в ходе которой используются как специальные методы, приемы, так и общепедагогические.

Предполагаемые направления работы в следующем 2023-2024 учебном году:

- 1.Повышение профессиональной компетентности в области знания Федерального закона «Об образовании в РФ».
2. Обновление нормативно-правовой базы ДОО в связи с переходом на ФОП.
- 3.Выявление проблем, связанных с профессиональными затруднениями руководителя.

Руководитель «Школа молодого руководителя ДОУ»



Л.И. Кулич

