

Школа Юргинский технологический институт  
 Направление подготовки 38.03.01 Экономика

### БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Методы повышения эффективности качества менеджмента в МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга»

УДК 005.52:005.962.131

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-17Б60	Луневская Я.Д.		

Руководитель ВКР

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель ЮТИ ТПУ	Нестерук Д.Н.	-		

### КОНСУЛЬТАНТЫ ПО РАЗДЕЛАМ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель ЮТИ ТПУ	Родионов П.В.	к.пед.н.		

### ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
38.03.01 Экономика	Телипенко Е.В.	к.т.н.		

## ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ООП

Код компетенции	Наименование компетенции
<b>Универсальные компетенции</b>	
<b>ОК(У)-1</b>	способен использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции
<b>ОК(У)-2</b>	способен анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции
<b>ОК(У)-3</b>	способен использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
<b>ОК(У)-4</b>	способен использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности
<b>ОК(У)-5</b>	способен к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия
<b>ОК(У)-6</b>	способен работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
<b>ОК(У)-7</b>	способен к самоорганизации и самообразованию
<b>ОК(У)-8</b>	способен использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
<b>ОК(У)-9</b>	способен использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуациях
<b>Общепрофессиональные компетенции</b>	
<b>ОПК(У)-1</b>	способен решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
<b>ОПК(У)-2</b>	способен осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач
<b>ОПК(У)-3</b>	способен выбирать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы
<b>ОПК(У)-4</b>	способен находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовностью нести за них ответственность
<b>Профессиональные компетенции</b>	
<b>ПК(У)-1</b>	способен собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов
<b>ПК(У)-2</b>	способен на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов
<b>ПК(У)-3</b>	способен выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами
<b>ПК(У)-4</b>	способен на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты
<b>ПК(У)-5</b>	способен анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений
<b>ПК(У)-6</b>	способен анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей
<b>ПК(У)-7</b>	способен, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные, проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет
<b>ПК(У)-8</b>	способен использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии
<b>ПК(У)-14</b>	способен осуществлять документирование хозяйственных операций, проводить учет денежных средств, разрабатывать рабочий план счетов бухгалтерского учета организации и формировать на его основе бухгалтерские проводки
<b>ПК(У)-15</b>	способен формировать бухгалтерские проводки по учету источников и итогам инвентаризации и финансовых обязательств организации
<b>ПК(У)-16</b>	способен оформлять платежные документы и формировать бухгалтерские проводки по начислению и перечислению налогов и сборов в бюджеты различных уровней, страховых взносов - во внебюджетные фонды
<b>ПК(У)-17</b>	способен отражать на счетах бухгалтерского учета результаты хозяйственной деятельности за отчетный период, составлять формы бухгалтерской и статистической отчетности, налоговые декларации
<b>ПК(У)-18</b>	способен организовывать и осуществлять налоговый учет и налоговое планирование организации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
 федеральное государственное автономное  
 образовательное учреждение высшего образования  
 «Национальный исследовательский Томский политехнический университет» (ТПУ)

Школа Юргинский технологический институт  
 Направление подготовки 38.03.01 «Экономика»

УТВЕРЖДАЮ:  
 Руководитель ООП

\_\_\_\_\_  
 (Подпись)    (Дата)    (Телипенко Е.В..)

**ЗАДАНИЕ**  
**на выполнение выпускной квалификационной работы**

В форме:

Бакалаврской работы
---------------------

(бакалаврской работы, дипломного проекта/работы, магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
3-17Б60	Луневская Я.Д.

Тема работы:

Методы повышения эффективности качества менеджмента в МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга»
Утверждена приказом директора

Срок сдачи студентом выполненной работы:

--

**ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ:**

<b>Исходные данные к работе</b>	Объект исследования: МКОУ «Детский дом «Радуга»; направление: пути повышения качества менеджмента; режим работы: круглосуточно; Основной Вид экономической деятельности МКОУ «Детский дом «Радуга»: предоставление социальных услуг с обеспечением проживания. Объект не является промышленностью или производством, соответственно негативного влияния на окружающую среду не оказывает.
<b>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов</b>	Обзор литературы. Объект и методы исследования: анализ деятельности предприятия, задачи исследования, поиск инновационных вариантов. Расчеты и аналитика: теоретический анализ, инженерный расчет, конструкторская разработка, организационное проектирование. Результаты проведенного исследования: прогнозирование последствий реализации проектного решения,

	квалиметрическая оценка проекта. Социальная ответственность.
<b>Перечень графического материала</b>	Графический материал представлен на слайде в программе Microsoft Office Power Point
<b>Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы</b> <i>(с указанием разделов)</i>	
<b>Раздел</b>	<b>Консультант</b>
Социальная ответственность	Родионов П.В.
<b>Названия разделов, которые должны быть написаны на иностранном языке:</b>	
Реферат	

<b>Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику</b>	
---	--

**Задание выдал руководитель:**

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель ЮТИ ТПУ	Нестерук Д.Н.			

**Задание принял к исполнению студент:**

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-17Б60	Луневская Я.Д.		

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
 федеральное государственное автономное  
 образовательное учреждение высшего образования  
 «Национальный исследовательский Томский политехнический университет» (ТПУ)

### ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

<b>Группа</b>	<b>ФИО</b>
3-17Б60	Луневская Я.Д.

<b>Институт</b>	ЮТИ ТПУ		
<b>Уровень образования</b>	Бакалавр	<b>Направление</b>	38.03.01 «Экономика»

<b>Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:</b>	
<p><b>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, механического оборудования)</b>  <i>на предмет возникновения:</i>          - вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения)          - опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы)          - чрезвычайных ситуаций социального характера</p>	<p>МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга», рабочий кабинет специалиста по кадрам.</p>
<p><b>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</b></p>	<p>Требования безопасности к оборудованию ГОСТ Р 12.1.019-09. ГОСТ 12.2.007.0-75. СанПин 2.2.2/2.4.1340-03. «Правила технической эксплуатации электроустановок потребителей». ГОСТ Р 51287-99. Требования безопасности к инструменту и приспособлениям. Требования безопасности к инструктажу и обучению по охране труда. ГОСТ 12.0.004-90</p>
Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:	
<p><b>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</b>          - принципы корпоративной культуры исследуемой организации;          - системы организации труда и его безопасности;          - развитие человеческих ресурсов через</p>	<p>Неионизирующие излучения (напряженность электромагнитного поля по электрической составляющей, Плотность магнитного потока)          Микроклимат (температура воздуха, относительная влажность воздуха, скорость движения воздуха)          Световая среда (освещение рабочей</p>

<p><i>обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации;</i>  - Системы социальных гарантий организации;  - оказание помощи работникам в критических ситуациях.</p>	<p>поверхности, коэффициент пульсации освещенности, освещение поверхности монитора, отраженная блескость, пространственное (дрожание) и временная (мелькание) нестабильность изображения)  Тяжесть труда (рабочая поза)  Напряженность труда (интеллектуальная, сенсорные нагрузки, эмоциональные нагрузки, монотонность нагрузок)</p>
<p><b>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</b>  - содействие охране окружающей среды;  - взаимодействие с местным сообществом и местной властью;  - Спонсорство и корпоративная благотворительность;  - ответственность перед потребителями товаров и услуги (выпуск качественных товаров)  - готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д.</p>	
<p><b>3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</b>  - Анализ правовых норм трудового законодательства;  - анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов;  - анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности</p>	<p>Постановление «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» от 25.02.2000 г. №162, утв. Правительством РФ</p>
<p><b>Перечень графического материала:</b></p>	
<p><i>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</i></p>	<p>—</p>

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	
--	--

**Задание выдал консультант:**

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Родионов Павел Вадимович	к.пед.н.		04.02.2021

**Задание принял к исполнению студент:**

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-17Б60	Луневская Я.Д.		04.02.2021

## Реферат

Выпускная бакалаврская работа 74 страницы, 5 рисунков, 10 таблиц, 24 источника.

Ключевые слова: менеджмент, эффективность менеджмента, управление, производительность труда, повышения качества.

Объект исследования – Муниципальное казенное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей детский дом Центр содействия семейному устройству детей «Радуга» Юргинского городского округа.

Сокращенное наименование: МКУ Центр содействия семейному устройству детей «Радуга».

Муниципальное казенное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом «Радуга» Юргинского городского округа.

Предмет исследования - пути повышения качества менеджмента.

Цель бакалаврской работы – разработать основные пути повышения качества менеджмента в современном российском образовании на примере образовательной организации МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга».

Задачи:

1 Проанализировать теоретические аспекты оценки эффективности менеджмента.

2 Охарактеризовать организационную структуру, показатели деятельности МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга».

3 Оценить административный и педагогический персонал МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга».

4 Разработать предложения по повышению качества менеджмента в МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга».

## Abstract

Final qualification work of 74 pages, 5 drawings, 10 tables, 24 sources.

Keywords: management, efficiency of management, controlling, labor productivity, improving the quality.

The object of research is municipal breach entity for orphans «Children's home «Rainbow» municipal district of Yurga.

Subject of research is principles of improving the quality of management.

Purpose of work is finding a ways of improving the quality of management in modern Russian education by the municipal breach entity for orphans «Children's home «Rainbow».

Tasks:

- 1 Analyze theoretical ways of evaluation of the effectiveness of management.
- 2 Characteristics of the organizational structure and performance indicators of municipal breach entity for orphans «Children's home «Rainbow».
- 3 Human resource capacity of municipal breach entity for orphans «Children's home «Rainbow».
- 4 Proposals for improving quality management in municipal breach entity for orphans «Children's home «Rainbow».

## Оглавление

Введение	11
1 Обзор литературы	14
1.1 Эффективность менеджмента в разработках научных школ	14
1.2 Эффективность управления в трудах российских ученых	17
1.3 Нормативная база по повышению эффективности деятельности организаций для детей-сирот	18
2 Объект и методы исследования	20
2.1 Характеристика МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга»	20
2.2 Цели, задачи, виды деятельности МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга»	23
2.3 Практические аспекты повышения качества деятельности организаций для детей-сирот	27
2.4 Методы исследования.	29
3 Расчеты и аналитика	32
3.1 Анализ руководящих и педагогических кадров МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга»	32
3.2. Анализ педагогических работников учреждения МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга»	36
4 Результаты проведенного исследования	41
4.1 Правовые аспекты повышения качества системы образования	41
4.2 Эффективность деятельности в сфере защиты прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей в Кемеровской области	43
4.3 Финансирование МКУ Центр содействия устройству детей	47

«Радуга»

4.4 Мероприятия по повышению эффективности деятельности МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга»	50
Социальная ответственность	54
5.1 Описание рабочего места	54
5.2 Список законодательных и нормативных документов	56
5.3 Анализ факторов внутренней социальной ответственности	57
5.4 Анализ факторов внешней социальной ответственности	59
5.5 Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности	61
5.6 Заключение к разделу социальной ответственности	62
Заключение	64
Список использованных источников	68
Приложение А - Сведения о педагогических и руководящих работниках МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» в 2019 году	72
Диск CD-R	в конверте на обороте обложки

## Введение

В условиях современной экономики менеджмент является одним из основных элементов успешной деятельности предприятия или организации.

Существует большое количество определений менеджмента. Приведем одно из них. «Менеджмент – это область управленческой и хозяйственной деятельности, направленной на достижение целей организации путем рационального использования материальных и трудовых ресурсов» [21].

Управление, как и любой другой вид деятельности, требует своей конкретной оценки, установления его эффективности. Но данный вопрос является довольно сложным, поскольку оценка менеджмента не всегда может быть произведена прямым путем из-за отсутствия формализованных результатов, количественной оценки отдельных видов выполняемой работы. Поэтому для измерения эффективности управленческого труда часто применяются косвенные методы.

Проблема эффективности менеджмента является составной частью экономики управления, которая включает рассмотрение:

- управленческого потенциала, то есть совокупности всех ресурсов, которыми располагает и которые использует система управления;
- затрат и расходов на управление, которые определяются содержанием, организацией, технологией и объемом работ по реализации соответствующих функций управления;
- характера управления труда;
- эффективности управления, то есть эффективности действий людей в процессе деятельности организации, реализации интересов, в достижении определенных целей.

В оценке эффективности управления наиболее сложным является определение его результата. За результаты управления нередко принимаются некоторые производственные и экономические результаты: темп роста производительности труда, качество, ритмичность работы и др., что нельзя

считать бесспорным. В каждом из этих результатов, безусловно, содержится и овеществленный труд персонала управления. При этом такие воздействия менеджеров в виде приказов, указаний, распоряжений во многих случаях проходят через ряд ступеней управления по направлению сверху вниз. В результате к труду руководителей, затраченному на высшей ступени управления, добавляется труд менеджеров нижестоящих ступеней, т.е. конечный результат управления и его эффективность достигается совокупным управленческим трудом.

Осуществление в настоящее время преобразований в формах и методах управления, организационных структурах в современном российском образовании - это попытка добиться высокой эффективности в системе управления и поэтому, сегодня происходят принципиальные изменения в системе управления образовательными организациями. Следствием таких изменений становятся новые подходы к организации и качеству управления.

Повышающийся в последние годы интерес к проблеме управления как важнейшему фактору эффективности менеджмента в организации в целом, свидетельствует о признании теоретиками и практиками важности проблемы методов управления. В связи с этим в данной работе обозначаем:

Объект исследования - Муниципальное казенное учреждение Центр содействия устройству детей «Радуга» Юргинского городского округа.

Предмет исследования - пути повышения качества менеджмента.

Цель работы – выявить основные пути повышения качества менеджмента в современном российском образовании на примере образовательной организации МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга».

Задачи:

1 Проанализировать теоретические аспекты оценки эффективности менеджмента.

2 Охарактеризовать организационную структуру, показатели деятельности МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга».

3 Оценить административный и педагогический персонал МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга».

4 Разработать предложения по повышению качества менеджмента в МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга».

## 1 Обзор литературы

### 1.1 Эффективность менеджмента в разработках научных школ

Существуют различные подходы к проблеме эффективности менеджмента, которые разрабатывались школами управленческой мысли.

Например, авторы школы научного управления (Ф. Тейлор, Г. Ганнт, Г. Эмерсон, Ф. и Л. Гилберт и др.), занимались изучением повышения эффективности менеджмента на уровне производства. Особое внимание исследованию этой проблемы уделял Г. Эмерсон, который придавал важное значение связи между эффективностью управления и организационной структурой предприятия. Представители административной (классической) школы менеджмента (А. Файоль, Л. Урвик, Д. Муни и др.) рассматривали эффективность менеджмента в более широком смысле – применительно к работе всей организации. Их целью было создание универсальных принципов управления, которые обязательно должны привести организацию к успеху (14 принципов управления Анри Файоля). Авторы школы человеческих отношений (Г. Мюнстерберг, М. Фоллет, Р. Лайкерт, А. Маслоу) считали основным элементом эффективности менеджмента человеческий фактор и разрабатывали различные теории, связанные с повышением эффективности использования человеческих ресурсов.

Оценка эффективности менеджмента является довольно сложной, поэтому существует большое количество критериев и методов такой оценки, которые учитывают различные факторы, влияющие на эффективность.

Исходя из определения эффективности менеджмента как сопоставления потребленных ресурсов с полученными результатами, ее можно оценить путем соизмерения полученной прибыли и затрат на управление. Но это упрощенная оценка эффективности менеджмента, которая не всегда корректна, так как:

1 Результат управления не всегда заключается в прибыли;

2 Такая оценка приводит к непосредственному и опосредованному результату, который скрывает роль управления в его достижении; прибыль часто возникает как опосредованный результат;

3 Результат управления может быть не только экономическим, но и социальным, социально-экономическим;

4 Затраты на управление не всегда можно достаточно четко выделить.

Чтобы избежать неточностей в результатах оценки, часто эффективность менеджмента рассматривается в двух аспектах: как узкая эффективность и широкая эффективность.

Узкая эффективность оценивается сопоставлением затрат на то или иное управленческое мероприятие с изменением показателей действующей системы управления. Для оценки узкой эффективности менеджмента пригодны такие частные показатели, как изменение уровня технической вооруженности управленческого труда, изменение доли работников управления в общей численности промышленно-производственного персонала.

Уровень технической вооруженности управленческого труда характеризуется стоимостью всех технических средств управления, приходящихся на одного административно-управленческого работника. Следует отметить, что данный показатель на многих предприятиях является еще очень невысоким. Он в десятки раз ниже уровня технической вооруженности труда рабочих.

Широкая эффективность управления устанавливается сопоставлением затрат на управление с общими показателями деятельности предприятия в целом.

При оценке эффективности инвестиционных проектов применяются: коммерческая (финансовая) эффективность, определяющая финансовые последствия реализации проекта для его непосредственных участников; бюджетная эффективность, отражающая финансовые последствия осуществления проекта для федерального, регионального и местного бюджетов; экономическая эффективность, учитывающая затраты и результаты,

связанные с реализацией проекта, выходящие за пределы прямых финансовых интересов участников инвестиционного проекта и допускающие стоимостное измерение.

Развиваются и другие подходы к оценке эффективности менеджмента, в частности, ресурсно-потенциальный подход к оценке эффективности системы управления. В нем абсолютная эффективность управления представляется соотношением потенциальных возможностей производства с фактическим значением его использования. Относительная эффективность определяется как отношение полного эффекта управления к затратам.

Таким образом, в обобщенном виде можно выделить следующие критерии эффективности менеджмента:

- 1 Действенность – степень достижения целей организации.
- 2 Экономичность – соотношение необходимого и фактического расхода ресурсов.
- 3 Качество - соответствие характеристик продукции (услуг) стандартам и требованиям потребителей.
- 4 Прибыльность – соотношение между доходами и суммарными издержками.
- 5 Продуктивность – соотношение объема продукции (услуг) за определенный период в натуральных, стоимостных и других показателях и затрат ресурсов, соответствующих данному объему продукции (ресурсы: трудовых, материальных, финансовых и др.).
- 6 Качество трудовой жизни – условия труда работников.
- 7 Инновационная активность – внедрение новшеств в различных функциональных областях деятельности организации.

Анализ категории эффективности, факторов, ее определяющих, содержания и результатов управленческого труда позволяет сделать вывод, что адекватными содержанию и формам проявления эффективности являются группы показателей, которые могут выступать в качестве измерителя, критерия

эффективности в зависимости от назначения организации и условий ее функционирования.

Проблема определения эффективности организаций всегда волновала и руководителей и учредителей. Наиболее простое определение эффективности организации сводится к отношению затраченных ресурсов к полученным результатам. То есть чем больше имеется дохода и чем меньше при этом его затраты, тем более оно эффективно.

Для того чтобы определить насколько деятельность организации экономически эффективна необходимо обладать навыками анализа экономической эффективности.

Решающим условием эффективного управления производственных предприятий выступает хорошо поставленная система внутренней информации, прежде всего, информация о затратах производства. Коммерческий риск, конкуренция ведут к постоянному возникновению нестандартных ситуаций в производственной деятельности предприятия, что обуславливает необходимость принятия краткосрочных управленческих решений. Принятие таких решений требует создания новых нетрадиционных систем получения информации о затратах, поиску новых подходов к калькулированию издержек и подсчету финансовых результатов.

В современных условиях возможность компании выстоять в конкурентной борьбе и повысить эффективность своей деятельности зависит от ее способности вовремя реагировать на изменение окружающей обстановки (политической, экономической, социальной, экологической), принимать адекватные действия по устранению негативных факторов и усилению своих позиций, а также при возникновении угроз. С этой целью в организациях разрабатываются планы стратегического развития, охватывающие все направления деятельности.

## 1.2 Эффективность управления в трудах российских ученых

Исследованию этих проблем, как с теоретических, так и с практических позиций, посвятили свои труды следующие российские ученые: Аксененко А.Ф., Безруких П.С., Шеремет А.Д., Кашаев А.Н., Николаева С.А., Палий В.Ф. и многие другие. По мнению большинства российских экономистов, эффективность деятельности предприятия является отношением полученных результатов к затраченным ресурсам. Такое понимание эффективности заставляет предприятия все усилия направлять на повышение доходов и сокращение расходов. Но в данное время такой взгляд на эффективность перестает удовлетворять требованиям времени. Все большую популярность приобретает холистический подход, при котором эффективность оценивается целой совокупностью критериев. Основной причиной этого является то, что финансовые показатели, лежащие в основе показателей эффективности в парадигме соотношения доходов и расходов, отражают лишь текущее состояние организаций и предприятий. И если сегодня предприятие эффективно (то есть имеет максимальный доход при минимальных затратах), то завтра ситуация может измениться.

### 1.3 Нормативная база по повышению эффективности деятельности организаций для детей-сирот

Данная выпускная квалификационная работа выполнена с учетом всех нормативно-правовых документов Российской Федерации и Кемеровской области, направленных на реализацию реформирования организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а именно:

- Указом Президента РФ от 19 декабря 2012 года №1666 «О стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;

- Концепцией Федеральной целевой программы "Россия без сирот" на 2013 – 2020 годы;

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 мая 2014 г. № 481 «О деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без

попечения родителей, и об устройстве в них детей, оставшихся без попечения родителей»;

- Распоряжением Коллегии Администрации Кемеровской области от 28.02.2013 № 182-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы Кемеровской области, направленные на повышение эффективности образования».

- Методическими рекомендациями органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органам опеки и попечительства по реструктуризации и реформированию организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и совершенствованию сети служб сопровождения замещающих семей.

- Требованиями к условиям пребывания детей в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

- Санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Таким образом, в данной выпускной квалификационной работе учтена нормативная база, выработанная на федеральном уровне и на уровне субъекта Российской Федерации (Кемеровской области) по реорганизации и реструктуризации организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

## 2 Объект и методы исследования

### 2.1 Характеристика МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга»

Название предприятия: Муниципальное казенное учреждение Центр содействия устройству детей «Радуга» Юргинского городского округа» (МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга»).

1 сентября 1959 года в г. Юрге была открыта школа-интернат для детей из малообеспеченных семей. В 1978 году по постановлению ЦК КПСС и Совета Министров №1040 школа-интернат №11 была реорганизована в школу-интернат для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей с дошкольным отделением (единственную в Кемеровской области). В ней содержались 150 детей-сирот дошкольного возраста. В 1988 году школа-интернат №11 приобретает статус полной средней школы. 12 марта 1999 года была переименована в Муниципальное образовательное учреждение «Детский дом-школа №11», где проживало и обучалось 112 детей. 20 октября 2008 года учреждение стало детским домом и было переименовано в Муниципальное образовательное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без родителей «Детский дом «Радуга» города Юрги». 16 декабря 2011 года детский дом был переименован в Муниципальное казенное образовательное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом «Радуга» Юргинского городского округа в связи с изменением типа учреждения.

Структуру и штаты утверждает директор учреждения с учетом объемов работы.

Организационная структура МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» представлена на рисунке 1

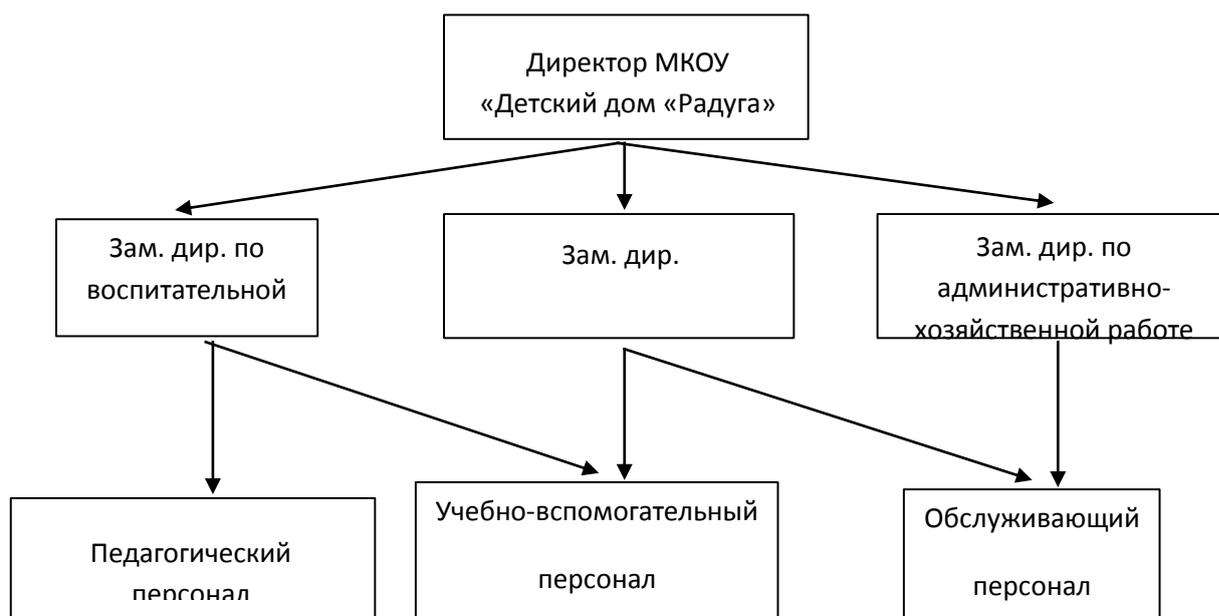


Рисунок 1 – Организационная структура  
МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга»

Таким образом, из рисунка видно, что персонал организации делится на три категории: педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий, каждое структурное подразделение имеет своего непосредственного руководителя, который, в свою очередь, подчиняется директору.

Муниципальное казенное учреждение Центр содействия устройству детей «Радуга», создано для осуществления функций некоммерческого характера по:

- выявлению несовершеннолетних граждан, нуждающихся в установлении над ними опеки или попечительства,
- оказанию содействия семейному устройству таких несовершеннолетних граждан,
- подбору и подготовке граждан, выразивших желание стать опекунами или попечителями либо принять детей, оставшихся без попечения родителей, в семью на воспитание в иных установленных семейным законодательством формах,

- содержанию и воспитанию детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также детей, чьи родители, усыновители либо опекуны (попечители) не могут исполнять свои обязанности в отношении детей.

МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» в своей деятельности руководствуется, Конституцией РФ, Федеральным законом «О некоммерческих организациях», Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным Законом «Об опеке и попечительстве», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Кемеровской области, Указами и Распоряжениями Президента Российской Федерации, Постановлениями и Распоряжениями Правительства Российской Федерации, актами и решениями органов местного самоуправления, принятыми в пределах их компетенции.

Учредителем является Юргинский городской округ. От имени Юргинского городского округа полномочия Учредителя осуществляет Глава города Юрги. Место нахождения и адрес Учредителя: 652050, Российская Федерация, Кемеровская область, город Юрга, проспект Победы, 13.

МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» имеет бюджетную смету, обособленное имущество на праве оперативного управления, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде, имеет печать установленного образца, штампы, бланки со своим наименованием, лицевой счет в Федеральном казначействе.

МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» отвечает по своим обязательствам находящимися в его распоряжении денежными средствами. При недостаточности денежных средств субсидиарную ответственность по обязательствам Учреждения несет собственник имущества, Учреждение не несет ответственности по обязательствам собственника имущества.

МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» осуществляет образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования.

Финансируется за счет бюджетных ассигнований на социальную поддержку детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, содержащихся в детских домах. Действует на основании Устава, утвержденного Учредителем.

Место нахождения (фактический и юридический адрес):

652050, Российская Федерация, Кемеровская область, г. Юрга, ул. Машиностроителей, 14.

Полное наименование: Муниципальное казенное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом «Радуга» Юргинского городского округа. Сокращенное наименование Учреждения: МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга».

Организационно-правовая форма: учреждение.

Тип учреждения: казенное учреждение.

2.2 Цели, задачи, виды деятельности МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга»

Предметом деятельности МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» являются функции:

- по содержанию и воспитанию детей-сирот, детей оставшихся без попечения родителей, а также детей, чьи родители, усыновители либо опекуны (попечители) не могут исполнять свои обязанности в отношении детей (могут быть временно помещены по заявлению законных представителей, а также с учетом мнения детей, достигших 10-летнего возраста);
- по содействию семейному устройству таких детей;
- по подготовке и сопровождению замещающих семей.

Целями деятельности МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» является осуществление воспитательной деятельности на принципах наилучшего обеспечения интересов детей, гуманизма, общедоступности, приоритета общечеловеческих ценностей, гражданственности, свободного

развития личности, защиты прав и интересов детей и светского характера воспитания.

К видам деятельности МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» относятся следующие виды деятельности:

«1) круглосуточный прием и содержание детей-сирот, а также детей, временно помещенных в МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» по заявлению законных представителей, в том числе создание условий пребывания, приближенных к семейным и обеспечивающих безопасность детей;

2) уход за детьми, организация физического развития детей с учетом возраста и индивидуальных особенностей, организация получения детьми образования, а также воспитание детей, в том числе физическое, познавательно-речевое, социально-личностное, художественно-эстетическое, включая духовно-нравственное, патриотическое, трудовое, с привлечением детей к самообслуживающемуся труду, мероприятиям по благоустройству территории;

3) осуществление полномочий опекуна (попечителя) в отношении детей, в том числе защита прав и законных интересов детей;

4) деятельность по предупреждению нарушения личных неимущественных и имущественных прав детей;

5) консультативная, психологическая, педагогическая, юридическая, социальная и иная помощь родителям детей в целях профилактики отказа родителей от воспитания своих детей, ограничения их в родительских правах, лишения их родительских прав, а также в целях обеспечения возможности восстановления родителей в родительских правах или отмены ограничения родительских прав;

6) организация содействия устройству детей на воспитание в семью, включая консультирование лиц, желающих усыновить (удочерить) или принять под опеку (попечительство) ребенка, по вопросам семейного устройства и защиты прав детей, в том числе участия в подготовке граждан, желающих принять детей на воспитание в свои семьи;

7) организация проведения информационных кампаний по привлечению лиц, желающих усыновить (удочерить) или принять под опеку (попечительство) ребенка, а также по проведению совместных культурно-массовых мероприятий с такими лицами, благотворительными организациями, волонтерами и другими лицами;

8) подготовка детей к усыновлению (удочерению) и передаче под опеку (попечительство);

9) подбор и подготовка граждан, выразивших желание стать опекунами или попечителями несовершеннолетних граждан либо принять детей в семью на воспитание в иных установленных семейным законодательством Российской Федерации формах, в порядке, установленном Правилами осуществления отдельных полномочий органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан образовательными организациями, медицинскими организациями, организациями, оказывающими социальные услуги, или иными организациями, в том числе организациями для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 мая 2009 г. N 423 «Об отдельных вопросах осуществления опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан»;

10) восстановление нарушенных прав детей и представление интересов детей в отношениях с любыми физическими и юридическими лицами, в том числе в судах;

11) психолого-медико-педагогическая реабилитация детей, в том числе реализация мероприятий по оказанию детям, находящимся в МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга», психологической (психолого-педагогической) помощи, включая организацию психопрофилактической и психокоррекционной работы, психологической помощи детям, возвращенным в МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» после устройства на воспитание в семью;

12) создание условий доступности получения детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами услуг, предоставляемых МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга»;

13) осуществление мероприятий по обеспечению оптимального физического и нервно-психического развития детей;

14) оказание медицинской помощи детям, осуществляемой в порядке, устанавливаемом Министерством здравоохранения Российской Федерации;

15) организация и проведение профилактических и иных медицинских осмотров, а также диспансеризации детей в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

16) оказание детям квалифицированной помощи в обучении и коррекции имеющихся проблем в развитии;

17) организация, обеспечение и оптимизация санитарно-гигиенического и противоэпидемического режимов, режима дня, рационального питания и двигательного режима детей;

18) организация отдыха и оздоровления детей;

19) выявление несовершеннолетних граждан, нуждающихся в установлении над ними опеки или попечительства, включая обследование условий жизни таких несовершеннолетних граждан и их семей, в порядке, установленном Правилами осуществления отдельных полномочий органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан образовательными организациями, медицинскими организациями, организациями, оказывающими социальные услуги, или иными организациями, в том числе организациями для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 мая 2009 г. N 423 «Об отдельных вопросах осуществления опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан»;

20) ведение в установленном порядке личных дел детей;

21) оказание консультативной, психологической, педагогической, юридической, социальной и иной помощи лицам, усыновившим (удочерившим) или принявшим под опеку (попечительство) ребенка;

22) оказание консультативной, психологической, педагогической, юридической, социальной и иной помощи лицам из числа детей, завершивших пребывание в организации для детей-сирот, в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Кемеровской области». [9]

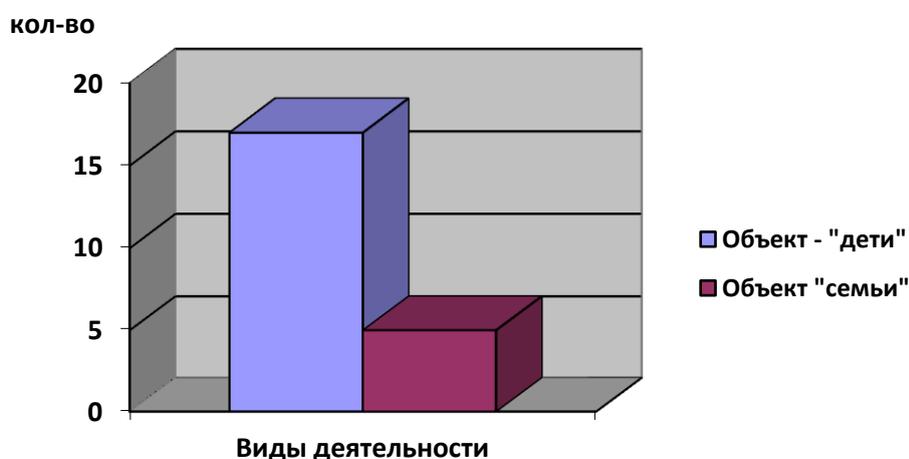


Рисунок 2 - Сравнение видов деятельности МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» по отношению к объектам деятельности.

Из диаграммы видно, что МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» осуществляет свою деятельность в большей степени по отношению к детям, попавшим в трудную жизненную ситуацию, нежели к семьям, оказавшимся в кризисе (в данном направлении работу проводят социальные службы города и области).

МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» осуществляет вид деятельности, не являющийся основным: реализация основных общеобразовательных программ дошкольного образования;

Деятельность МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» регламентируется нормативными правовыми актами, Уставом и принимаемыми

в соответствии с ним иными локальными нормативными актами. Локальные нормативные акты принимаются общим собранием работников, утверждаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

Основной Вид экономической деятельности МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга»: предоставление социальных услуг с обеспечением проживания.

### 2.3 Практические аспекты повышения качества деятельности организаций для детей-сирот.

В современных условия модернизации образования, Администрация Кемеровской области предлагает меры повышения качества предоставляемых услуг организациями для детей-сирот.

«Повышение качества и эффективности предоставляемых услуг в сфере защиты прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, включает в себя:

- профилактику социального сиротства (совершенствование системы межведомственного взаимодействия по раннему выявлению фактов семейного неблагополучия; укрепление института семьи, возрождение семейных традиций);

- организацию социальными службами организаций коррекционной работы с семьями, находящимися в социально опасном положении, в целях предупреждения случаев утраты детьми родительского попечения и изъятия из семьи (индивидуальное сопровождение семей, попавших в кризисную ситуацию; развитие системы оказания консультационных услуг);

- комплексное сопровождение замещающих семей, в том числе в период адаптации ребенка в семье (пропаганда в обществе позитивного образа семьи, принявшей на воспитание ребенка, оставшегося без попечения родителей; совершенствование системы размещения производной информации о детях-сиротах, нуждающихся в устройстве на воспитание в семью, с использованием современных информационно-коммуникационных технологий; профилактика

возвратов из принимающих семей детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей);

- реформирование организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в целях создания благоприятных условий для воспитания находящихся в них детей, а также использования ресурсов этих организаций в деятельности по семейному устройству и социальной адаптации детей-сирот (ликвидация или реорганизация организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, перепрофилирование организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в службы содействия семейному устройству воспитанников);

- совершенствование системы постинтернатного сопровождения выпускников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (наличие и реализация программ по постинтернатному сопровождению)» [7].

Для увеличения эффективности деятельности работников предлагается введение эффективного контракта. Введение эффективного контракта в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, включает в себя:

- внедрение механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

- внедрение механизмов эффективного контракта с руководителями организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в части установления взаимосвязи между показателями качества предоставляемых муниципальных услуг организацией и эффективностью деятельности руководителя организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

- информационное и мониторинговое сопровождение введения эффективного контракта.

## 2.4 Методы исследования

Из разных определений понятия метод исследования можно привести следующий. Метод исследования - это «средство познания, способ проведения исследования для достижения определенного результата. Когда у организации возникают проблемы, она проводит исследование ситуации, повлекшей за собой данную проблему. Для проведения данного исследования специалисты, отвечающие за разрешение данной проблемы, выбирают в зависимости от своего опыта, знаний, имеющейся информации, природы проблемы метод исследования. Правильно выбранный метод исследования будет определять получение достоверного результата» [5].

Таким образом, метод – это совокупность приемов, способов, принципов, с помощью которых определяются пути достижения цели. В ходе выполнения выпускной квалификационной работы были использованы следующие методы:

1) Описание - фиксирование результатов наблюдения и сравнения в ходе выполнения выпускной квалификационной работы.

2) Сравнение - выявление разницы в результатах деятельности МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» до и после мероприятий по улучшению качества менеджмента.

3) Измерение - действия, выполняемые с целью нахождения числового значения повышение качества и эффективности, предоставляемых МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» услуг в сфере защиты прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей:

- Горизонтальный анализ – сравнение каждой позиции показателя с предыдущим периодом. Используется для определения абсолютных отклонений, которые дополняются относительными темпами роста.

- Вертикальный (структурный) анализ – изучение структуры показателей с выявлением влияния каждого показателя на результат в целом.

- Коэффициентный анализ – расчет отношений между отдельными позициями показателей. Сводится к изучению уровней и динамики относительных показателей, рассчитываемых как отношение абсолютных величин. При анализе коэффициентов их значения сравниваются с базисными, а также в динамике за анализируемый период времени.

### 3 Расчеты и аналитика

#### 3.1 Анализ руководящих и педагогических кадров МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга»

В МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» на данный момент работают 107 работников из них: - педагогических работников - 42 том числе: - воспитателей 25, - старших воспитателей - 3, - других педагогических специалистов (психологи, логопеды, педагоги-организаторы, и др.) - 14. - методистов - 1, - административных работников - 4.

Таблица 1 - Оценка динамики возрастного состава педагогических и административных работников МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга»

Годы	Молодые специалисты до 30 лет	Δ	Молодые педагоги до 30 лет	Δ	От 30 до 40 лет	Δ	От 40 до 50 лет	Δ	От 50 до 60 лет	Δ	Старше 60 лет	Δ	Всего работников	Δ
2017	2		4		7		21		18		5		57	
2018	2	0	4	0	8	+1	21	0	17	-1	4	-1	55	-2
2019	1	-1	5	+1	10	+2	14	-7	11	-6	1	-3	42	-13

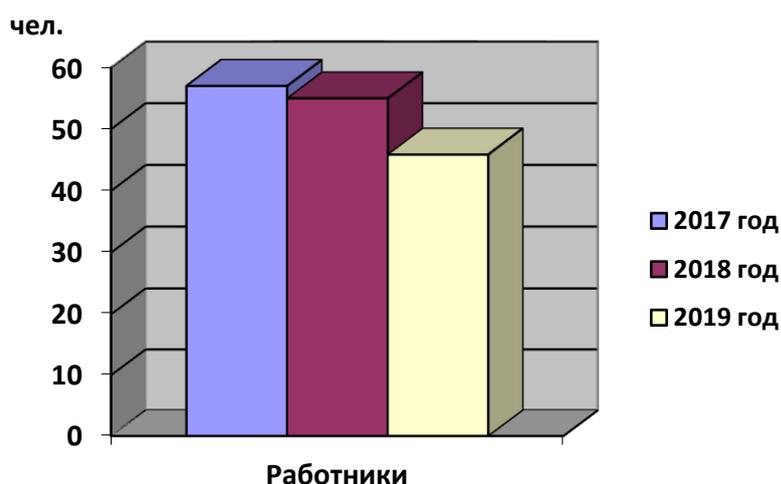


Рисунок 3 - Общее количество работников МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» в 2017-2019 годах

Таким образом, из таблицы и диаграммы видно, что большая часть работников МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» в возрасте от 30 до 50 лет, что является не плохим показателем на фоне «старения» педагогических кадров в современном российском образовании. Со времени сокращается количество педагогов и происходит «омоложение» педагогических кадров.

Таблица 2 - Анализ уровня образования педагогических работников МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга»

Годы	Имеют высшее педагогическое образование (чел)				Имеют среднее специальное педагогическое образование (чел)				Имеют высшее не педагогическое образование (чел)		
	всего	Δ	В т. ч. воспитатели	Δ	всего	Δ	В т. ч. воспитатели	Δ	всего	Δ	В т. ч. воспитатели
2017	27		18		25		13		5		-
2018	27	0	18	0	24	- 1	11	- 2	4	- 1	-
2019	26	- 1	15	- 3	12	- 12	9	- 3	4	0	-

Квалификационные требования к педагогическим работникам сегодня упрощаются и не требуют от них наличия высшего педагогического образования, однако, качество работы напрямую зависит от качественного педагогического образования, поэтому администрация МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» стремится мотивировать работников. В соответствии с положением «Об оплате труда работников» работникам, имеющим ученую степень по профилю учреждения или почетное звание, производится увеличение размера оклада на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания и суммируется с его окладом.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Образование также тесно связано с получением работниками квалификационной категории, что соответственно влияет на повышение оклада.

Таблица 3 - Аттестация педагогов МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» в 2017-2019 годах

Годы	Всего педагогических работников	Имеют высшую квалификационную категорию		Имеют 1 квалификационную категорию		Имеют 2 квалификационную категорию		Аттестованы на соответствие занимаемой должности		Планируют аттестоваться в 2018-2019 учебном году		
		Всего	В том числе воспитатели	Всего	В том числе воспитатели	Всего	В том числе воспитатели	Всего	В том числе воспитатели	высшая	первая	На соответствие
2017	57	10	4	15	10	32	12	-	-	-	-	-
2018	55	11	4	11	8	30	10	3	3	-	-	-
2019	42	13	5	11	8	2	1	1	1	2	4	1

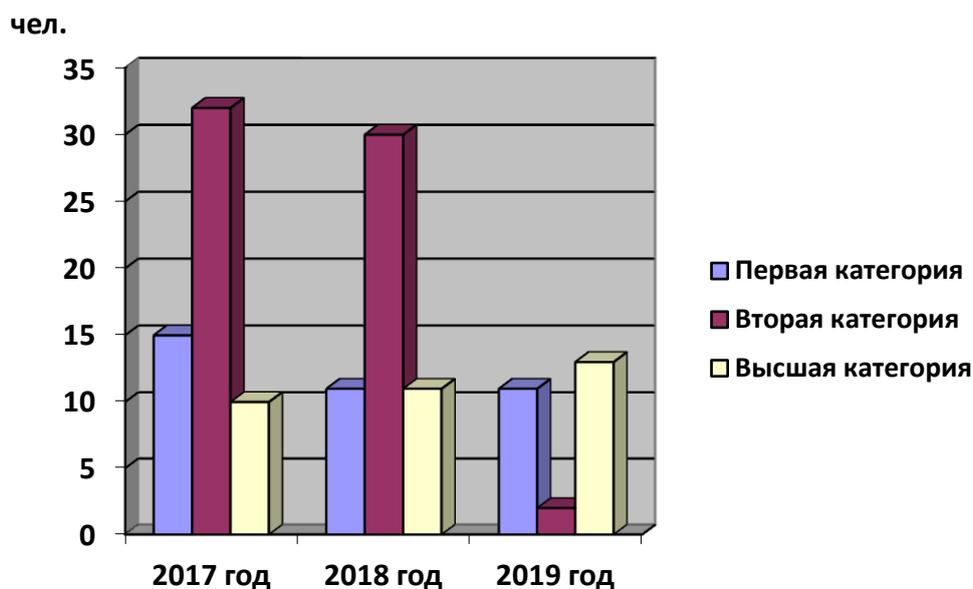


Рисунок 4 - Квалификационные категории педагогов МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» в 2017-2019 годах

Из диаграммы видно, что при общем сокращении количества работников (см. таблицу 3 «Аттестация педагогов МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» в 2017-2019 годах»). Качественный состав работников детского дома улучшился. Количество педагогов с высшей квалификационной категорией увеличилось при сокращении педагогов со второй квалификационной категорией.

Для большей привлекательности в труде и поощрении молодых специалистов и их наставников учреждение проводит соответствующую работу, что видно из таблицы 4.

Таблица 4 - Совершенствование педагогических кадров МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга»

Показатели	Количество
1 Численность педагогических работников, прошедших аттестацию на подтверждение занимаемой должности, в общей численности педагогических работников (человек)	1/42
2 Численность педагогических работников, принятых на работу в текущем году (человек)	16
3 Численность педагогических работников, принятых на работу в текущем году и включенных в программу по поддержке молодых специалистов выплатами на период от 2-х и более лет (человек)	2
4 Численность педагогов, которые являются наставниками для молодых специалистов (человек)	2

### 3.2. Анализ педагогических работников МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга»

На начало 2018-2019 учебного года в МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» трудились 38 педагогов, полная характеристика педагогов с учетом должности, образования, специальности и квалификации, стажа педагогической работы и квалификационной категории представлена в таблице (Приложение А - Сведения о педагогических и руководящих работниках МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» в 2019 году).

Из данных представленных в таблице видно, что большая часть педагогических работников детского дома - воспитатели (потребности учреждения - 3 воспитателя на одной группе с круглосуточным пребыванием их с детьми). Кроме воспитателей важную роль в трудовом коллективе играют педагоги, задача которых - социальная адаптация детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - это тьюторы, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, инструкторы по труду и физической культуре.

Для определения места педагогических работников в системе штатов МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга», приведем штатное расписание детского дома, с указанием штатных единиц:

Таблица 5 - Штатное расписание МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга»

Наименование должности	Количество штатных единиц
Административный персонал	
Директор	1
Зам. директора по ВР	1
Зам. директора по АХР	1
Зам. директора по безопасности	1
Заведующий отделом семейных форм устройства детей	1
Педагогический персонал	
Педагог-библиотекарь	1

Социальный педагог	4
Педагог-организатор	1

Продолжение таблицы 5

Методист - Малых	1
Музыкальный руководитель	1
Инструктор по физической культуре	2.5
Инструктор по труду	1
Старший воспитатель	3
Воспитатель	24
Педагог-психолог	2
Учитель-логопед	1
Учитель-дефектолог	
Тьютор	2
Учебно-вспомогательный персонал	
Фельдшер	1
Программист 1 категории	1
Специалист по кадрам	1
Юрисконсульт (ведущий)	2
Зав. Производством	1
Калькулятор	1
Секретарь руководителя	1
Зав. складом	1
Мед. сестра	4
Продолжение таблицы	
Санитарка	2
Мл. воспитатель	2
Обслуживающий персонал	
Кастелянша	1
Швея	1
Обувщик по ремонту обуви	1
Парикмахер	1
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья)	2
Повар	4
Подсобный рабочий	2
Кладовщик	0.5
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	20
Плотник	2
Водитель автобуса	1
Водитель грузового автомобиля	1
Садовник	2

Департамент образования и науки Кемеровской области утвердил рейтинг однотипных учреждений образования на основе двух важнейших показателей:

- 1 «Кадровый потенциал»,
- 2 «Материальные условия».

Рейтинг составляется автоматически. Ответственные за составление рейтинга - ГОУ ДПО (ПК) С «Кузбасский региональный институт повышения квалификации и переподготовки работников образования». Рейтинг составляется на основе обобщенных данных «Автоматизированной информационной системы» (программное обеспечение по систематизации информации об образовательных организациях Кемеровской области).

МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» занял в рейтинге 11 место. В качестве сравнения приводим некоторые позиции рейтинга на 1 квартал 2019 года:

Таблица 6 - Некоторые позиции рейтинга детских домов Кемеровской области

Территория	Учреждение	«Кадровый потенциал»	«Материальные условия»	Общее значение	Место в рейтинге
г.Прокопьевск	МКОУ «Детский дом № 6»	1,91465497016	3,24444961547	5,159104347	1
г.Анжеро-Судженск	МКОУ ДС «ДД «Росток»	1,83739829063	2,98145484924	4,79594039916	2
г.Юрга	МКОУ «Детский дом "Радуга»	1,26545524597	3,13659572601	4,40205097198	11
г.Новокузнецк	МКУ «Детский дом «Ровесники»	1,18260860443	1,58400011062	2,76660871505	35

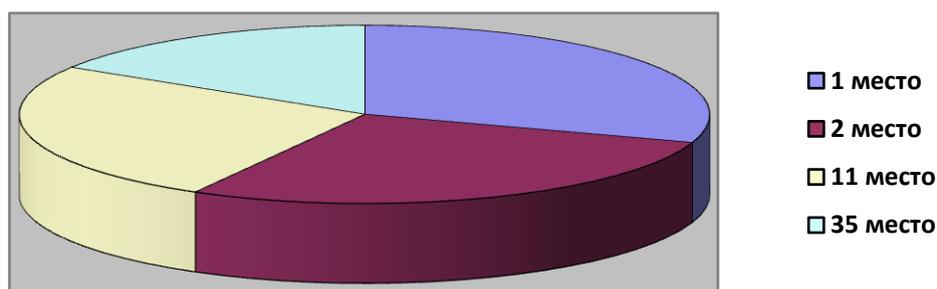


Рисунок 5 - Общее значение в показатели рейтинга Кемеровской области.

1 место МКОУ «Детский дом № 6» - 5,159104347,

2 место МКОУ ДС «ДД «Росток» - 4,79594039916,

11 место МКОУ «Детский дом «Радуга» - 4,40205097198,

35 место МКУ «Детский дом «Ровесник» - 2,76660871505.

Как видно из таблиц и диаграмм, представленных выше МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» занимает хорошее положение в рейтинге учреждений по показателю «Материальные условия» (вторые в области), но не слишком хорошее по показателю «Кадровый потенциал». Это результат набора в Учреждение молодых специалистов, не имеющих достаточного практического опыта и стажа работы для получения высоких квалификационных категорий.

## 4 Результаты проведенного исследования

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» работники делятся на административно-управленческий, педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал. Педагогический коллектив состоит в основном из воспитателей (старших воспитателей), но кроме этого для целей стоящих перед учреждением, а именно - содержание, воспитание и социальная адаптация детей-сирот, в штате имеются тьюторы, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, инструкторы по труду и физической культуре. Из приведенных в работе данных видно, что за три последних года произошло сокращение педагогов детского дома с целью оптимизации и повышения эффективности деятельности. Качественный состав работников детского дома улучшился. Количество педагогов с высшей квалификационной категорией увеличилось при сокращении педагогов со второй квалификационной категорией.

Для повышения качества труда педагогов возможно внедрение системы дополнительных соглашений к трудовому договору, которые утвердят взаимосвязь между показателями качества труда и эффективностью деятельности педагогов детского дома. Связывая эти показатели с дополнительными поощрениями за труд.

### 4.1 Правовые аспекты повышения качества системы образования

Одним из инструментов повышения качества системы образования сегодня является создание эффективной системы оценки качества, которая способна выявить сильные и слабые стороны процесса образования и дать объективную оценку образовательной деятельности каждой организации. Правовым фундаментом развития системы оценивания в сфере образования являются Федеральные законы от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и от 21 июля 2014 г. N 256-ФЗ «О

внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам проведения независимой оценки качества оказания услуг организациями в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования».

Анализ нормативно-правового регулирования отношений по оцениванию образовательных организаций позволяет выделить основные направления развития оценочной деятельности в сфере образования. Базовым критерием деления здесь выступает субъект оценочной деятельности: работодатель (учредитель в лице государственных и муниципальных органов) и потребитель (общество в лице личности, профессиональных сообществ, производственных объединений и т.д.). Кроме того, законодатель установил еще одну оценочную процедуру, в которой образовательная организация выступает одновременно и объектом, и субъектом оценки. Речь идет о процедуре самообследования.

Для каждого из субъектов оценки эффективности деятельности разработана своя система критериев (показателей) эффективности деятельности образовательных организаций. Таким образом, создан определенный объем нормативных документов, содержащих набор перечней критериев и показателей эффективности деятельности образовательных организаций.

Согласно законодательству органы управления образованием осуществляют следующие виды оценочной деятельности в сфере образования: оценку эффективности деятельности образовательных организаций и мониторинг системы образования. При оценивании потребителем деятельности образовательной организации вызывает интерес утвержденные критерии независимой оценкой качества образования, а также участие объединений работодателей в этой процедуре.

#### 4.2 Эффективность деятельности в сфере защиты прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей в Кемеровской области

«Повышение качества и эффективности предоставляемых услуг в сфере защиты прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, предусматривает:

- создание межведомственного алгоритма работы по совершенствованию системы профилактики семейного неблагополучия и устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, на воспитание в семьи граждан;

- повышение качества предоставления услуг (медицинских, психологических, педагогических, юридических), социальной помощи в рамках межведомственного взаимодействия по сопровождению семей, попавших в кризисную ситуацию;

- размещение производной информации о детях-сиротах, нуждающихся в устройстве на воспитание в семью, с использованием современных информационно-коммуникационных технологий (специализированный сайт, видеofilмы (видеоанкеты), сюжеты на телевидении);

- создание служб на базе организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющих подготовку граждан, желающих принять на воспитание в свою семью детей-сирот;

- осуществление систематической методической поддержки специалистов, осуществляющих подготовку граждан, желающих принять на воспитание в свою семью детей-сирот;

- совершенствование системы служб, осуществляющих подготовку граждан, желающих принять на воспитание в свою семью детей-сирот;

- улучшение качества жизни детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, повышение уровня социальной адаптации и формирование позиции успешного развития;

- активизацию процесса передачи детей, лишенных родительского попечения, на воспитание в семьи российских граждан;

- реформирование сети организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (ликвидация или реорганизация – 15 организаций, перепрофилирование - 14 организаций).

- Введение эффективного контракта - повышение уровня квалификации педагогических кадров до 100% к 2022 году, доведение к 2022 году средней заработной платы педагогических кадров организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, до уровня средней заработной платы в экономике региона» [5].

Таблица 7 - Основные количественные характеристики системы подготовки работников, работающих в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Наименование	Единица измерения	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
Численность педагогических работников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей*	тыс. человек	2,972	2,850	2,683	2,638	2,543	2,472	2,401
Численность детей-сирот, обучающихся и воспитывающихся в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей**	тыс. человек	6,425	5,910	4,656	4,585	4,450	4,350	4,250
Численность детей-сирот, обучающихся и воспитывающихся в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в расчете на 1 педагогического работника**	человек	2,16	2,07	1,73	1,74	1,75	1,76	1,77

\* в том числе организаций, оказывающих социальные услуги детям-

сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей. Указана численность, входящая в число муниципальных и подведомственных субъекту организаций образования, медицинских организаций и организаций социального обслуживания.

\*\* в том числе в организациях, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей.

Таблица 8 - Показатели повышения эффективности и качества услуг в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту.

Наименование показателя	Единица измерения	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	Результаты
Доведение к 2018 году заработной платы педагогических работников образовательных, медицинских организаций и организаций, оказывающих социальные услуги	процентов	81	89,4	90,4	100	100	100	Отношение средней заработной платы педагогических работников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе организаций, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без
социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, до 100 % средней заработной платы в субъекте Российской Федерации								попечения родителей, к средней заработной плате в ответственном регионе составит 100 % в 2021 году. Целевое значение: в 2016 году – 20 572 руб.; в 2017 году – 23 898 руб.; в 2018 году – 25 084 руб.; в 2019 году – 29 577 руб.; в 2020 году – 32 260 руб.; в 2021 году – 35 962 руб.

В результате реализации мероприятий «дорожной карты» с 2016 по 2021 годы будут «обеспечены результаты по следующим направлениям:

- число реорганизованных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, 29 единиц;

- увеличение по сравнению с 2018 годом расходов консолидированного бюджета Кемеровской области на организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (с учетом дополнительной потребности и

доходов от предпринимательской деятельности):

в 2019 году - на 3,5 %, или 118,2 млн. рублей, в том числе ассигнования на оплату труда педагогических работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. на 28,3 %, или 199,0 млн. рублей;

в 2021 году на 4,4 %, или 146,5 млн. рублей, в том числе ассигнования на оплату труда педагогических работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. на 47,3 %, или 332,6 млн. рублей.

В результате реализации мероприятий «дорожной карты» показатель «численность обучающихся, воспитанников в расчете на 1 педагога», характеризующий повышение эффективности бюджетных расходов, к 2021 году составит 1,77 ребенка» [7].

#### 4.3 Финансирование МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга»

Муниципальное казенное учреждение Центр содействия устройству детей «Радуга» Юргинского городского округа существует за счет средств областного бюджета, которые предусмотрены Кемеровской областью на содержание детей-сирот (так называемая областная сиротская субвенция).

Как говорилось выше, финансовое обеспечение деятельности Учреждения осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований в соответствии с утвержденной бюджетной сметой. Объемы финансирования могут регулярно уточняться при возникновении дополнительных расходов, вызванных ростом цен, тарифов или изменений условий оплаты труда. Бюджетная смета Учреждения составляется, утверждается и ведется в порядке, определенном Управлением образованием Администрации города Юрги в соответствии с общими требованиями, установленными Минфином России. Утвержденные показатели бюджетной сметы Учреждения должны соответствовать доведенным до него лимитам бюджетных обязательств на принятие и (или) исполнение бюджетных обязательств по обеспечению выполнения функций Учреждения. В бюджетной смете Учреждения

дополнительно утверждаются иные показатели, предусмотренные порядком составления и ведения бюджетной сметы казенного учреждения. Операции с бюджетными средствами Учреждение осуществляет через лицевые счета, открытые в органах Федерального казначейства.

Таблица 9 – Расходы, предусмотренные в МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» в рамках бюджетных ассигнований.

Экономическая статья	Наименование расходов	Средства областной субвенции (руб.)
211	Заработная плата	19 575 000
212	Прочие выплаты	3 000
	Ежемесячное пособие на ребенка до 3-х лет	
	Командировочные расходы	
213	Начисление на оплату труда	5 912 000
221	Услуги связи:	181 600
	В том числе: услуги сети передачи данных	
	пересылка почтовых отправлений	
	абонентская плата	
222	Транспортные услуги	
223	Коммунальные услуги	3 641 000
	Оплата освещения	
	Оплата водоснабжения	
	Оплата отопления и технологических нужд	
225	Услуги по содержанию имущества	3 317 796
	Услуги ГУП «Профдезинфекция»	
	Вывоз мусора	
	Обслуживание электрооборудования	
	Сантехнические услуги	
	Обслуживание видеонаблюдения	
	Техническое обслуживание узлов учета теплоэнергии	
	Переаттестация приборов учета тепла	
	Тех.осмотр	
	ТО пожарной сигнализации	
	GSM-мониторинг охранной пожарной сигнализации	
	Ремонтные работы	
	Ремонт транспорта	
	Обслуживание тахографов	
	Уборка снега	
	Автоклавирование буксов	
	Переосвидетельствование огнетушителей	
	Испытание диэлектрических перчаток	
	Проверка кранов на водоотдачу	
226	Прочие услуги	729 700
	Аутсорсинг	

Продолжение таблицы 9

	Услуги охраны	
	Фотографирование детей-сирот	
	Культурно-массовые, спортивные мероприятия	
	Услуги ОВО при ОВД г.Юрги (кнопки тревожной сигнализации)	
	Утилизация ТБО	
	Сан.гиг.обслуживание	
	Мед.освидетельствование (платная консультация)	
	Помывка детей	
	Мед.осмотр работников	
	Мед.осмотр водителей	
	Страхование гражданской ответственности	
	Проживание при командировках	
	Питание в школах	
	Нотариальные услуги	
	Информационное обслуживание АИС	
	Программное обеспечение	
	Повышение квалификации и переподготовка	
	Подписные издания	
	Типографические услуги, ксерокопирование	
	Противоклещевая обработка	
	Испытание пожарной лаборатории	
	Монтажные работы	
	Проектно-сметная документация	
290	Прочие расходы	55 000
	Транспортный налог	
	Конкурсы призы подарки	
	Лицензирование образовательной деятельности	
	Оплата государственной пошлины, пени, штрафов	
	Налог на землю	
	Налог на имущество	
310	Увеличение стоимости основных средств	524 000
	Оборудование, инвентарь для обеспечения образ. Процесса	
	Хозяйственный инвентарь	
	Учебники, учебно-наглядные пособия	
	Спортивный инвентарь	
	Рабочая карта водителя	
	Приобретение телеаппаратуры, электроприборов	
	Игрушки	
	Мебель	
340	Увеличение стоимости материальных запасов	4 240 504
	Медикаменты	
	Питание	
	Моющие средства, хозяйственные материалы	
	Канцелярские расходы	
	Дидактический материал	
	ГСМ	
	Приобретение предметов личной гигиены	

Продолжение таблицы 9

	Мягкий инвентарь	
	Расходные материалы для компьютеров	
	Ремонтные материалы	
	Питьевая вода	
	Запасные части для транспорта	

Таким образом, Учреждение имеет возможность содержать и воспитывать детей, оказавшихся в сложной жизненной ситуации в условиях приближенных к домашним. Бюджетные средства, предоставленные Учреждению на 2019 финансовый год - 38 642 400 рублей.

#### 4.4 Мероприятия по повышению эффективности деятельности МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга»

Предлагаю провести в МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» следующие мероприятия по повышению эффективности деятельности учреждения:

- реализация функций по сопровождению семей, попавших в кризисную ситуацию;
- размещение производной информации о детях-сиротах, нуждающихся в устройстве на воспитание в семью, с использованием современных информационно-коммуникационных технологий (специализированный сайт, видеofilмы (видеоанкеты), сюжеты на телевидении);
- создание службы на базе учреждения, осуществляющей подготовку граждан, желающих принять на воспитание в свою семью детей-сирот;
- улучшение качества жизни детей в учреждении. Создание условий проживания, приближенных к семейным, повышение уровня социальной адаптации и формирование позиции успешного развития;
- активизацию процесса передачи детей, лишенных родительского попечения, на воспитание в семьи российских граждан;
- реформировать организацию и создать «Центр содействия семейному устройству детей»;
- ввести дополнительные соглашения к трудовым договорам работников для повышения эффективности их труда.

В рамках деятельности учреждения по переходу на эффективный контракт предлагаю стимулировать педагогических работников по показателям качества труда.

Стимулирование работников МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении

поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

Выплаты стимулирующего характера можно производить по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- иные поощрительные и разовые выплаты – при наличии экономии по фонду оплаты труда работников Детского дома.

Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию, образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя органа государственного-общественного управления.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за квартал в соответствии с разработанными в учреждении оценочными листами.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); премии за организацию и проведение

мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; специальная выплата педагогическим и медицинским работникам организации - молодым специалистам.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждений приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного управления учреждения в виде премий по следующим основаниям:

- награждение Почетной грамотой Министерства образования и науки;
- награждение Почетной грамотой, Благодарственным письмом, медалью Администрации Кемеровской области, Департамента образования и науки Кемеровской области;
- награждение Почетной грамотой, Благодарственным письмом Главы города, городского Совета народных депутатов.

Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного управления организации в виде премий.

Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

Таким образом, в рамках современных требований по реорганизаций учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» можно проводить целенаправленные мероприятия по повышению эффективности деятельности как в разрезе «дорожной карты» Кемеровской области по основным показателям деятельности, так и по стимулированию педагогических работников.

Предлагаю следующие мероприятия по повышению эффективности деятельности МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга»:

Таблица 10 - Прилагаемые мероприятия по повышению эффективности деятельности МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга»

Мероприятия	Соответствие нормативным документам
1 Изменение в бюджетной смете учреждения с учетом организационных реформ	Приказ по учреждению
2 Выбор услуг, предоставляемых организацией	Приказ ДоиН КО № 551 от 30.03.2015 «Об утверждении примерных перечней и показателей (стандартов) качества предоставляемых услуг организациями для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, на территории Кемеровской области
3 Изменение Устава учреждения	Письмо Минобрнауки РФ от 18 июня 2013 г. N ИР-590/07 «О совершенствовании деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»
4 Изменение локальных актов учреждения	Устав учреждения
Изменение штатного расписания учреждения	Устав учреждения
5 Формирование отдела семейных форм устройства детей, подготовки и сопровождения замещающих родителей	Положение «О деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и об устройстве в них детей, оставшихся без попечения родителей» от 24.05.2014, пункты 51, 53
6 Утверждение плана работы отдела семейных форм устройства детей, подготовки и сопровождения замещающих родителей	Устав учреждения
7 Разработка индивидуальных планов работы воспитателей по передаче детей в семью	Положение «О деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и об устройстве в них детей, оставшихся без попечения родителей» от 24.05.2014, пункт 11
8 Формирование групп воспитанников для проживания детей в условиях приближенных к семейным	Положение «О деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и об устройстве в них детей, оставшихся без попечения родителей» от 24.05.2014, пункт 32
9 Принятие детей из коррекционной школы-интерната	Постановление Главы города Юрги
10 Подготовка помещений для проживания групп, созданных по квартирному типу	СанПиН 2.4.3259-15. п.IV.
11 Принятие функций по сопровождению замещающих семей (оказание консультативной, психологической, педагогической, юридической, социальной и иной помощи лицам, усыновившим (удочерившим) или принявшим под опеку (попечительство) ребенка)	Положение «О деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и об устройстве в них детей, оставшихся без попечения родителей» от 24.05.2014, пункт 51 ч).
12 Сокращение штатов учреждения	Приказ по учреждению
13 Разработка и утверждение программ работы по направлениям: - воспитательное, - административно-хозяйственное, - выявление неблагополучных, нуждающихся в установлении над ними опеки или попечительства, - подготовка приемных родителей, - консультирование замещающих семей, - постинтернатное,	Приказ по учреждению

- безопасности учреждения.	
14 Подготовка программы развития Учреждения до 2020 года	Приказ по учреждению
15 Приведение к современным требованиям и нормам помещений в группах	СанПиН 2.4.3259-15.
16 Создание условий для проживания детей от 1.5 до 3 лет	Положение «О деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и об устройстве в них детей, оставшихся без попечения родителей» от 24.05.2014, пункт 20
17 Подбор и подготовка кадров для работы с детьми от 1.5 до 3 лет	План работы учреждения
18 Подготовка и переподготовка педагогических кадров в соответствии с новыми требованиями	План работы учреждения

Для увеличения эффективности деятельности МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» предлагаются комплексные мероприятия, которые позволят учреждению перейти на новый качественный уровень, расширить направления в деятельности и повысить эффективность труда.

## 5 Социальная ответственность

### 5. 1 Описание рабочего места

Объект исследования – кабинет специалиста по кадрам МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга»

Размеры кабинета - ширина кабинета составляет 2.5 метра, длина 4 метра, общая площадь кабинета составляет 10 метров квадратных, высота потолка 2.8 метров. Стены выкрашены в светлые теплые тона персикового цвета, одно окно площадью 0.4 метра квадратного. В кабинете находится одно рабочее место, стоит два стола. Первый стол, что и представляет собой рабочее место, на котором стоит персональный электронная вычислительная машина с монитором LOC, второй стол для работников ДОУ, родителей (законных представителей) - написания заявлений и т.д.

На предмет проявления вредных факторов производственной среды в МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» 20 Марта 2018 года проведена специальная оценка условий труда- аттестация рабочих мест. В ходе которой из утвержденного наименования факторов производственной среды и трудового процесса: химический , биологический, аэрозоли преимущественно фиброгенного действия, шум, инфразвук, ультразвук воздушный, вибрация общая, вибрация локальная, неионизирующее излучения, ионизирующие излучения, параметры микроклимата, параметры световой среды, тяжесть трудового процесса, напряженность трудового процесса была дана оценка условий труда по вредным (опасным факторам) таким как:

параметры световой среды- 2 класс;

напряженность трудового процесса- 1 класс. Итоговый класс (подкласс) условий труда- 2 класс [20].

Согласно карте специальной оценки условий труда специалиста по кадрам даны рекомендации по улучшению условий труда, по режимам труда и отдыха, по подбору работников:

Возможность применения труда женщин – да [19].

Рекомендуется организация перерывов на 10-15 минут через каждые 45-60 минут.

Гарантии и компенсации, предоставляемые работнику согласно классу условий труда – проведение медицинских осмотров.

Согласно протоколу проведения исследований (испытаний) и измерений световой среды, сделано следующее заключение:

Фактический уровень вредного фактора соответствует гигиеническим нормативам.

Класс (подкласс) условий труда- 2 класс.

Согласно протоколу проведения исследований (испытаний) и измерений напряженности трудового процесса сделано следующее заключение:

Фактический уровень вредного фактора соответствует гигиеническим нормативам.

Класс (подкласс) условий труда- 1 класс.

При изучении опасных проявлений факторов производственной среды механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы моего рабочего места – специалиста по кадрам можно утверждать, что вредных проявлений производственной среды не выявлено. На мебель стоящую в кабинете есть в наличии сертификат соответствия качества по санитарным и противопожарным нормам. На персональный компьютер, который был приобретен в апреле 2019 года также существует сертификат качества и соответствия нормам излучения электромагнитного поля и ультрафиолетового излучения монитора. [21].

На случай чрезвычайных происшествий социального характера в МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга», как и во всех дошкольных учреждениях

города предусмотрена физическая охрана и комплекс видеонаблюдения прилегающих территорий и внутренних помещений. За период работы в данном учреждении система охраны не единожды способствовала предотвращению чрезвычайных ситуаций социального характера таких как, кража имущества учреждения, появления родителей (законных представителей) воспитанников ДООУ в нетрезвом состоянии.

## 5. 2 Список законодательных и нормативных документов

При описании рабочего места специалиста по кадрам, его характеристик рассмотрены следующие нормативные документы:

Карта от 20.03.2018г. № 54-101/1/18-3 специальной оценки условий труда.

«Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих предприятий городского электрического транспорта» разработан с учетом современных требований к организации перевозочного процесса, технического обслуживания и ремонта подвижного состава городского электрического транспорта на основе постановлений Минтруда Российской Федерации от 6 июня 1996 года N 32, от 21 августа 1998 года N 37, от 22 февраля 1999 г. N 3 и от 21 января 2000 года N 6.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин (утв. постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 162).

Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПиН 2.4.6.2553-09 Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста, п.2.2.

СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы.

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н, прил.2, п.20.

### 5. 3 Анализ факторов внутренней социальной ответственности

В МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» в коллективе основополагающим является права и свободы каждого работника прежде всего как личности. Так же основополагающим является справедливость. Руководит организацией заведующий, поэтому основная ответственность по корпоративной культуре исходит от него. В коллективе существует взаимопонимание и уважение работников друг к другу, поддержание в трудных жизненных ситуациях.

В МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» утвержден кодекс «Этики и служебного поведения работников» Целями кодекса являются:

установление этических норм и правил поведения педагогических работников для выполнения ими своей профессиональной деятельности;

содействие укреплению авторитета педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность;

обеспечение единых норм поведения педагогических работников.

При выполнении трудовых обязанностей работникам следует исходить из конституционного положения о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

При принятии на работу в МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» каждый работник проходит инструктажи о технике безопасности на рабочем месте (мытьё окон, уборка помещения, при проведении занятий с ножницами, техника безопасности при проведении прогулки), инструктаж по противопожарной

безопасности. На каждом рабочем месте вывешены памятки «О безопасном поведении на рабочем месте».

Развитие человеческих ресурсов в проведении прогулки), инструктаж по противопожарной безопасности. На каждом рабочем месте вывешены памятки «О безопасном поведении на рабочем месте». так же является одной из составляющих внутренней социальной ответственности в ДОУ. Мотивация является основополагающим звеном в данном направлении, также поощрение материальное и в виде благодарственных писем, грамот. Обучение, переподготовка, повышение квалификации работников ведется в ДОУ постоянно. Для педагогического, учебно-вспомогательного и медицинского персонала существуют нормативные документы, определяющие сроки обучения:

Положение о порядке аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в ДОУ;

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (последняя редакция);

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС), 2019 год [18].

проведении прогулки), инструктаж по противопожарной безопасности. На каждом рабочем месте вывешены памятки «О безопасном поведении на рабочем месте» является государственным учреждением, где сохранена система социальных гарантий в соответствии с Законодательством в РФ в полном объеме. Работник ДОУ может рассчитывать на своевременную выплату заработной платы, предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, оплачиваемого периода временной нетрудоспособности т.д.

Оказание помощи работникам в критических ситуациях является неотъемлемой частью в жизни коллектива ДОУ. Каждый работник может рассчитывать как на психологическую помощь в случае критических жизненных обстоятельствах, так и материальную. В ДОУ существует положение по оплате труда, в котором предусмотрена материальная помощь при рождении ребенка, смерти близкого

родственника. В коллективе ДОУ существуют благоприятные дружеские отношения, где каждый работник может рассчитывать на помощь коллектива.

#### 5. 4 Анализ факторов внешней социальной ответственности

Со стороны МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» с целью содействия в охране окружающей среды и создания благоприятного микроклимата на территории высажены:

Хвойных деревьев (сосна, ель)- 46 единиц;

Лиственные деревья (береза)- 4 единиц;

Кустистые растения (сирень, рябина)- 12 единиц.

Так же в учреждении вся отработанная документация утилизируется посредством сдачи макулатуры. Пищевые отходы не утилизируются с твердыми отходами, а передаются третьим лицам с целью кормления домашних животных.

В ходе реализации учебного процесса с воспитанниками ДОУ систематически проводятся беседы, занятия по теме бережного отношения к природе. Составляются планы по экологии, проводятся мероприятия: «День воды», «День земли», различные экологические акции.

МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» участвует в общественной жизни города, а именно участие работников в проведении городских субботников, мероприятиях по озеленению города, проведение культурно-массовых мероприятий на уровне города и области, участие в акциях, проводимых муниципалитетом. Так же участие воспитанников в мероприятиях города. Так же сотрудничает с такими организациями как УК «Коммунальщик» по вопросам облагораживания близлежащих территорий ДОУ, по уборке данных территорий.

Спонсорство и корпоративная благотворительность также присутствует в общественной жизни ДОУ. Только здесь необходимо заметить то, что ДОУ является бюджетным учреждением и не располагает

такими средствами, которые можно напрямую направить как спонсорство или благотворительность. Но руководитель ДООУ активно участвует в привлечении спонсоров для проведения городских мероприятий, или оказание индивидуальной благотворительной помощи или воспитанникам ДООУ, или другим лицам.

Перед МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» существует ответственность перед родителями (законными представителями) как перед заказчиками образовательных услуг. Качественное выполнение работниками своих обязанностей, повышает качество предоставляемых услуг.

Дошкольное учреждение – это и место реализации программы воспитания и обучения, и естественное жизненное пространство, где дети учатся строить свои отношения со взрослыми и сверстниками. Для осуществления воспитательно - образовательного процесса, сохранения и укрепления здоровья детей в ДООУ создана соответствующая предметно- развивающая среда. Построение развивающей среды ДООУ объединяет в себе следующие структурные элементы: базовые компоненты развивающей среды (кабинетная система) и центры детской деятельности в группах. Содержание развивающей среды в кабинетах и группах ориентировано не только на детей, но и на педагогов и родителей. С целью повышения качества образования и сохранения здоровья дошкольников в оборудованы музыкальный и физкультурный залы; изостудия, кабинеты логопедов, педагога-психолога, изостудия. Данные учебные помещения оборудованы в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями и оснащены необходимой мебелью и инвентарем в соответствии с видом деятельности. Для сохранения здоровья и более качественного уровня обучения дошкольников, занятия в данных учебных помещениях проводятся с детьми по подгруппам.

Готовность участвовать в кризисных ситуациях со стороны ДООУ в первую очередь подразумевает под собой уверенность в своей команде, коллективе учреждения. В ежегодно на случай возникновения

чрезвычайной ситуации утверждается приказ об утверждении звеньев защиты – противопожарное звено, звено оказания первой помощи, звено оповещения и алгоритм действий на случай возникновения чрезвычайной ситуации. В ДОО ежеквартально проводятся тренировочные эвакуации на случай возникновения ЧС. После чего проводится анализ, отрабатываются все недочеты, также рассматривается психологическая готовность коллектива.

## 5.5 Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности

При анализе правовых норм трудового законодательства, можно утверждать, что учреждение несет полную ответственность как работодатель перед работниками ДОО. Все действия ДОО в соответствии с нормами:

- трудового кодекса РФ;
- налогового кодекса РФ;
- гражданского кодекса РФ;
- конституции РФ.

При принятии на работу работников на основании заявления заключается трудовой договор, согласно которого сохранены гарантии каждой из сторон. Перед тем, как работник приступил к выполнению своих трудовых обязанностей он должен ознакомиться с должностной инструкцией, где прописаны его права и обязанности.

При ведении образовательной деятельности ДОО также руководствуется:

- Конституцией РФ;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ;
- Законодательными актами РФ и Кемеровской области;

СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно – эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций»;

Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования;

Приказом министерства образования и науки РФ от 07.04. 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющей образовательную деятельность»;

Уставом и локальными нормативными актами ДОУ;

Правилами и нормами охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты;

Правилами внутреннего трудового распорядка.

Коллективным договором.

#### 5.6 Заключение к разделу социальной ответственности

Рабочее место специалиста по кадрам в МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» оборудовано без нарушений, с соблюдением всех требований. По результатам специальной оценки труда фактический уровень вредного фактора соответствует гигиеническим нормам.

Здание детского сада соответствует требованиям безопасности жизнедеятельности. В учреждении осуществляется физическая охрана, комплекс видеонаблюдения. Также в течении рабочего дня установлен график осмотра зданий и сооружений на предмет аварийности.

Ежеквартально проводится тренировочная эвакуация с работниками и воспитанниками.

В работает сплочённый и дружеский коллектив, где преобладает взаимное уважение друг к другу.

Постоянно ведется по повышению квалификации и обучению работников ДОУ. В работодатель несет полную ответственность перед

работниками учреждения, сохранен полный пакет социальных гарантий, согласно Законодательства РФ.

С воспитанниками ведется большая работа по бережному отношению к окружающей среде. На территории прорастают множество деревьев, что благоприятно влияет на окружающую среду.

Так же в ведется работа в виде бесед с работниками учреждения, воспитанниками, и не только, но и с родителями (законными представителями) о действиях населения в чрезвычайных ситуациях, по результатам которых можно с уверенностью утверждать о грамотных действиях на случай возникновения чрезвычайных ситуаций.

При своей работе руководство и работники руководствуются нормами трудового законодательства.

## Заключение

Для повышения качества менеджмента в МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» предлагаю следующие мероприятия по направлениям:

Кадровое дело:

При наборе работников учитывать такие факторы, как выход на пенсию, текучесть, увольнения в связи с истечением срока договора найма, а также перспективное расширение видов деятельности МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга». Набор вести и из внешних и из внутренних источников, но предпочтение отдавать внутреннему набору. Продвижение по службе собственных работников экономически целесообразнее (дешевле). Кроме того, это повышает их заинтересованность, улучшает моральный климат и усиливает привязанность работников к организации. Предлагаю организацию уведомлений всех работников о любой открывающейся вакансии, что дает возможность подать заявление до того, как будут рассматриваться заявления людей со стороны.

В случае если на руководство отбирает наиболее подходящих кандидатов из резерва, созданного в ходе набора, то в большинстве случаев предпочтение отдается человеку, имеющему наилучшую квалификацию, а также образование, уровень его профессиональных компетенций, опыт, личные качества. При отборе на руководящую должность необходимо, чтобы важную роль играла совместимость кандидата с администрацией и подчиненными.

Так как сбор информации развит в МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» не должным образом, то предлагаю проанализировать и совместно с психологом и руководителем разработать анкеты, с интересующими их вопросами.

Необходимо больше внимания уделять перспективной подготовке кадров исходя из стратегических интересов организации (создавать кадровый резерв).

Мотивация персонала:

Эффективное использование потенциала работников должно включать в себя:

- планирование и совершенствование работы с персоналом;
- поддержку и развитие способностей и квалификации работников.

Основной задачей специалиста по кадрам должно являться:

- проведение активной кадровой политики,
- обеспечение условий для инициативной и творческой деятельности работников с учетом их индивидуальных особенностей и профессиональных навыков,
- разработка материальных и социальных стимулов,
- тесное взаимодействие с профсоюзным комитетом в вопросах медицинского обслуживания, организацией питания в учреждении, развитие физкультуры и спорта, социальной защите отдельных категорий работающих.

Ввести в практику систему морального поощрения работников наряду с материальной.

Направить кадровую политику на «омоложение» коллектива.

Исходя из принципа «кадры решают все», администрации необходимо демонстрировать работу по удовлетворению требований и ожиданий работников МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» показывая перспективу продвижения по службе наделяя наиболее перспективных сотрудников дополнительными полномочиями, предоставляя всем равные стартовые возможности. Активно поощрять участие работников в принятии управленческих решений методом проведения различных собраний, созданием творческих педагогических рабочих групп, ориентированных на решение четко поставленных задач и достижений определенных целей.

Стимулирование трудовой деятельности:

Стимулирование труда эффективно только в том случае, когда органы управления умеют добиваться и поддерживать тот уровень работы, за который платят. Цель стимулирования не вообще побудить человека работать, а побудить его делать лучше (больше) того, что обусловлено трудовыми отношениями. Эта цель может быть достигнута только при системном подходе при стимулировании труда. Как говорилось выше в МКОУ «Детский дом «Радуга» предлагаем внедрить систему дополнительных соглашений к трудовому договору, которые утвердят взаимосвязь между показателями качества труда и эффективностью деятельности педагогов детского дома. Связывая эти показатели с дополнительными поощрениями за труд.

Система морального и материального стимулирования труда предполагает комплекс мер, направленных на повышение трудовой активности работающих и, как следствие, повышение эффективности труда, его качества. При этом работник должен точно знать, какие требования к нему предъявляются, какое вознаграждение он получит при их неукоснительном соблюдении, какие санкции последуют в случае их нарушения. Поэтому система стимулов труда должна опираться на определенную базу (нормативный уровень трудовой деятельности). Сам факт вступления работника в трудовые отношения предполагает, что он должен выполнять некоторый круг обязанностей за предварительно оговоренное вознаграждение. В этой ситуации для стимулирования еще нет места. Здесь находится сфера контролируемой деятельности, в которой работают мотивы, связанные со страхом наказания за невыполнение предъявляемых требований. Таких наказаний, связанный с потерей материальных благ, может быть как минимум два: частичное сокращение предусмотренного вознаграждения или разрыв трудовых отношений.

Эффективное управление персоналом выдвинулось в число практических задач, факторов, экономического успеха. Оно призвано

обеспечить благоприятную среду, в которой реализуется трудовой потенциал, развиваются личные способности, люди получают удовлетворение от выполненной работы и общественное признание своих достижений. Таким образом, в сфере управления кадрами должны произойти последовательные смещения акцентов с технократических подходов, которые регламентируются содержанием трудового процесса, к целостному подходу, в основе которого – долговременное развитие трудового потенциала работников. Это содержательно изменит «управление персоналом»: от простого оперативного решения возникающих проблем оно будет переходить к определению будущих потребностей людей и развитию их трудового потенциала.

Своевременное комплектование кадрами МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» становится невозможным без четкого планирования, разработки и реализации кадровой политики.

Планирование в кадровой работе является составной частью управления организацией в целом, предполагает отслеживание изменений в профессионально-квалификационной структуре кадров и призвано выявлять тенденции в развитии рабочей силы, своевременно определять качественные и количественные требования к ней. Все это существенно повышает эффективность использования кадрового потенциала.

Достоверность и обоснованность методов отбора являются основой соответствия претендента на должность предъявляемым к нему требованиям. Недооценка выбора форм и методов подбора персонала – наиболее распространенная ошибка администрации различных организаций.

Усиление материально-технического и научно-методического обеспечения кадровой работы является неотложной задачей для большинства современных организаций.

## Список использованных источников

1 Конвенция о правах ребенка – Режим доступа: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/childcon](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/childcon) - Загл. с экрана (ресурс удаленного доступа).

2 Кочкина, Л. С. Социализация детей-сирот [Текст] / Л. С. Кочкина // Психолого-педагогическая и социальная поддержка детей и молодежи «группы риска»: состояние, проблемы, перспективы : сборник научных статей / под научной ред. Н. А. Заруба, Н. Э. Касаткиной, Т. А. Фральцовой, С. Н. Чистяковой ; ред. коллегия: И. В. Карнаева, Е. Л. Руднева, Т. Н. Семенкова. – Кемерово : Изд-во КРИПКиПРО, 2003. – Ч. 2. – С. 15-21.

3 Менеджмент // Википедия. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki//Менеджмент>. - Загл. с экрана (ресурс удаленного доступа).

4 Методические рекомендации органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органам опеки и попечительства по реструктуризации и реформированию организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и совершенствованию сети служб сопровождения замещающих семей [Текст] : Письмо МОиН РФ — Москва, 01.09.2014 № ВК-1850/07 — 111 с.

5 Методы исследования // Студиопедия. – Режим доступа: [http://studopedia.su/10\\_79333\\_metodi-issledovaniya.html](http://studopedia.su/10_79333_metodi-issledovaniya.html) - Загл. с экрана (ресурс удаленного доступа).

6 Методы минимизации рисков // Магистр. – Режим доступа: <http://www.pishemdiplom.ru>. - Загл. с экрана (ресурс удаленного доступа).

7 Об утверждении примерных перечней и показателей (стандартов) качества предоставляемых услуг организациями для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, на территории Кемеровской области [Текст] : Приказ ДоиН КО — Кемерово, 30.03.2015 № 551 — 7 с.

8 О внесении изменений в распоряжение Коллегии Администрации

Кемеровской области от 28.02.2013 № 182-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы Кемеровской области, направленные на повышение эффективности образования» [Текст] : Распоряжение Администрации Кемеровской области – Кемерово, 20 апреля 2015 № 213-р – 141 с.

9 О деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и об устройстве в них детей, оставшихся без попечения родителей [Текст] : Постановление Правительства Российской Федерации — Москва, 24.05.2014 № 481 — 12 с.

10 О совершенствовании деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей [Текст] : Письмо МОиН РФ — Москва, 18.06.2013 № ИР-590/07 — 35 с.

11 Оценка программ: методология и практика [Текст] / Под ред. А.И. Кузьмина, Р. О Салливан, Н.А. Кошелевой. - М : Издательство «Престо-РК», 2009. - 396с.

12 Педагогическая инноватика // Википедия. – Режим доступа: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Педагогическая инноватика](https://ru.wikipedia.org/wiki/Педагогическая_инноватика). - Загл. с экрана (ресурс удаленного доступа).

13 План первоочередных мероприятий до 2014 года по реализации важнейших положений Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы [Текст] : Постановление Правительства Российской Федерации — Москва, 24.05.2014 № 481 — 12 с. — Москва, 15.10.2012 № 1916-р — 14 с.

14 Программно-целевой метод планирования, его сущность и область применения // Veni.Vidi.Vici : образовательный портал – Режим доступа: <http://www.vevivi.ru>. - Загл. с экрана (ресурс удаленного доступа).

15 Программно-целевой метод управления // Пандивеб.ру : социальная сеть. – Режим доступа: <http://pandia.ru/text/77/381/23394.php>. - Загл. с экрана (ресурс удаленного доступа).

16 Рекомендации № R (2005) 5 Комитета министров Совета Европы

государствам-членам Совета Европы о правах детей, постоянно проживающих в специализированных учреждениях (16 марта 2005 года) // Пандивеб.ру : социальная сеть. – Режим доступа: <http://pandia.ru/text/77/515/46630.php>. - Загл. с экрана (ресурс удаленного доступа).

17 СанПиН 2.4.3259-15. Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей : утвержден Постановлением Главного санитарного врача РФ от 09.02.2015г. № 8 : зарегистрирован в Минюсте России 26.03.2015, регистрационный номер 36571 // Консультант плюс. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc](http://www.consultant.ru/document/cons_doc) - Загл. с экрана (ресурс удаленного доступа).

18 Сборник нормативно-правовых актов Российской Федерации по вопросам семейного устройства детей, оставшихся без попечения родителей [Текст] / сост. А. И. Головань. – М. : МоиН РФ, Центр развития социальных проектов, Благотворительный фонд «Соучастие в судьбе», 2013. – 561 с.

19 Семейный кодекс Российской Федерации – Режим доступа: <http://www.semkod.ru/> - Загл. с экрана (ресурс удаленного доступа).

20 Сущность программно-целевого подхода // Студиопедия. – Режим доступа: [http://www.studopedia.ru/3\\_92257\\_sushchnost-programmno-tselevogo-rodhoda.html](http://www.studopedia.ru/3_92257_sushchnost-programmno-tselevogo-rodhoda.html). - Загл. с экрана (ресурс удаленного доступа).

21 Требования к условиям пребывания детей в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей [Текст] : Постановление Правительства Российской Федерации — Москва, 07.07.2011 № 558 — 3 с.

22 Управление рисками // Википедия. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki>. - Загл. с экрана (ресурс удаленного доступа).

23 Федеральный закон от 24 апреля 2008 г. № 48-ФЗ "Об опеке и попечительстве" : Принят Государственной Думой 11 апреля 2008 г. :

одобрен Советом Федерации 16 апреля 2008 года // Консультант плюс. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons>. - Загл. с экрана (ресурс удаленного доступа).

24 Эффективность менеджмента и пути его повышения // Студиопедия. – Режим доступа: <http://www.studfiles.ru/preview/1477201/> - Загл. с экрана (ресурс удаленного доступа).

## Приложение А (Обязательное)

### Сведения о педагогических и руководящих работниках МКУ Центр содействия устройству детей «Радуга» в 2019 году.

Занимаемая должность	Образование	Специальность и квалификация	Стаж пед. работы	Квалификационная категория
1 Педагог-психолог	ГОУ ВПО «Томский государственный педагогический университет»	«Педагогика и психология», педагог-психолог	2,5 мес	Первая
2 Старший воспитатель	Новосибирское педагогическое училище	«Преподавание в начальных классах общеобразовательной школы», учитель начальных классов, старший пионервожатый	38 л.7 мес.	Высшая
3 воспитатель	Болотнинское педагогическое училище НСО	«Преподавание в начальных классах», учитель начальных классов	28 л.5 м.	Высшая
4 социальный педагог	ФГБОУ ВПО Томский Государственный педагогический университет	Юриспруденция», учитель права	1 г. 2 м.	отсутствует
5 воспитатель	Анжеро-Судженское педагогическое училище	Воспитание в дошкольных учреждениях, воспитатель дошкольных учреждений	13 л.3 м.	Высшая
6 воспитатель	Новокузнецкий государственный педагогический институт	Педагогика и психология, преподаватель дошкольной педагогики и психологии, методист по дошкольному воспитанию	45л.6 м.	Соответствует занимаемой должности
7 педагог-библиотекарь	Кемеровское культурно - просветительское училище	Библиотечное дело, библиотекарь	4г.2 м.	Первая
8 старший воспитатель	ФГБОУ ВПО «Томский государственный педагогический университет» НОУ ДПО «Институт дистанционного повышения квалификации» г. Новосибирск	«Связи с общественностью», специалист по связям с общественностью Право на ведение профессиональной деятельности в сфере практическая педагогика образования и воспитательной работы	1г.7 м.	отсутствует
9 воспитатель	Болотнинское педагогическое училище НСО	«Преподавание в начальных классах», учитель начальных классов	30л.9 м.	отсутствует
10 тьютор	Кемеровский технологический институт пищевой промышленности,  Кузбасский региональный институт повышения квалификации и переподготовки работников образования	«Технология продуктов общественного питания», инженер.  «Менеджмент в социальной сфере», ведение профессиональной деятельности менеджмента в социальной сфере	5л.2м.	Соответствует занимаемой должности
11 старший воспитатель	Семипалатинский педагогический институт им Н.К.Крупской	«Математика», учитель математики	32г. 7 м.	Первая
12 инструктор по физической культуре	ГОУ ВПО «Кемеровский Государственный Университет»	«Физическая культура и спорт», специалист по физической культуре и спорту	1г.11м.	Отсутствует
13 воспитатель	Новокузнецкий государственный	«Математика и физика», Учитель математики и физики	37л.3м.	Высшая

	педагогический институт	средней школы		
14 воспитатель	Кемеровский государственный сельскохозяйственный институт АНО ДПО (ПК) «Центр образования взрослых»	«Бухгалтерский учет, анализ и аудит», экономист Право на ведение профессиональной деятельности в сфере дошкольной педагогики и психологии	1г.5м.	отсутствует
15 инструктор по физической культуре	СПО «Болотнинский педагогический колледж»	«Физическая культура», Учитель физической культуры	16 лет	Первая
16 учитель-логопед	Свердловский государственный педагогический институт	«Олигофренопедагогика и логопедия», учитель-логопед	34г.9м.	Высшая
17 социальный педагог	Кемеровский государственный университет культуры и искусств	«Социальная педагогика», Социальный педагог	9л.9м.	соответствует должности
18 воспитатель	Томский государственный педагогический университет	«Менеджмент организаций», менеджер	11л.6м.	Первая
19 воспитатель	Болотнинское педагогическое училище	«Преподавание в начальных классах общеобразовательной школы», учитель начальных классов	31г.7м.	Высшая
20 методист	Новосибирский государственный педагогический университет	«История и культурология», учитель истории и культурологи	18лет	Первая
21 тьютор	Уфимская государственная академия искусств им. Исмагилова НОУ ДПО «Институт дистанционного повышения квалификации» г. Новосибирск	«Режиссура», режиссер Право на ведение профессиональной деятельности в сфере практическая педагогика образования и воспитательной работы	1 год	отсутствует
22 воспитатель	ФГБОУ ВПО «Томский государственный педагогический университет»	«Педагогика и психология», педагог-психолог	7л.2 м.	Первая
23 воспитатель	ГАОУ СПО «Болотнинский педагогический колледж»	«Дошкольное образование», воспитание детей дошкольного возраста	2г.11м.	Первая
24 воспитатель	Болотнинское педагогическое училище	«Преподавание в начальных классах», учитель начальных классов	31г.7м.	Первая
25 воспитатель	Томский Государственный педагогический университет	«Педагогика и психология», педагог-психолог	31г.2м.	Высшая
26 социальный педагог	ГОУ ВПО «Новосибирский Государственный педагогический Университет»	«Педагогика и методика начального образования», учитель начальных классов	15л.3м.	Высшая
27 старший воспитатель	Новосибирский государственный аграрный университет, экономика и управление Болотнинское педагогическое училище	«Экономика и управление», экономист-организатор. «Преподавание в начальных классах общеобразовательной школы», учитель начальных классов	21г.3м.	Высшая
28 социальный педагог	Кемеровская государственная академия культуры и искусств	«Социальная педагогика», социальный педагог	10лет	Первая
29 воспитатель	Колпашевский филиал Томского Государственного	«Преподавание в начальных классах общеобразовательной	4г.11м.	отсутствует

	педагогического колледжа	школы», учитель начальных классов		
30 тьютор	Томский государственный педагогический университет	«Педагогика и психология», педагог-психолог	1г.10м.	отсутствует
31 педагог-организатор	Средне специальное педагогическое училище г. Болотное	«Отделение труда и черчения», учитель труда и черчения	40л.9м.	Высшая
32 воспитатель	Томский государственный педагогический университет	«Педагогика и психология», педагог-психолог	23г.7м.	Высшая
33 воспитатель	Иркутский Государственный университет	«История», преподаватель истории	6л.2м.	Первая
34 воспитатель	Томский государственный педагогический университет	«Педагогика и психология», педагог-психолог	15 лет	Соответствует занимаемой должности
35 воспитатель	Томский государственный педагогический университет	«Технология и предпринимательство, учитель технологии и предпринимательства	13л.6м.	Первая
35 инструктор по труду	Болотнинское педагогическое училище	«Отделение труда и черчения», учитель труда и черчения	40 лет	Высшая
36 воспитатель	ГАОУ СПО «Болотнинский педагогический колледж»	«Воспитатель детей дошкольного возраста», дошкольное образование	7л.6м.	Соответствует занимаемой должности