

**Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 24
с углубленным изучением отдельных предметов»
Старооскольского городского округа**



ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС

«Российская организация высокой социальной эффективности»

**Номинация: «За развитие кадрового потенциала
в организациях непроизводственной сферы»**

Сайт: <https://shkola24staryjoskol-r31.gosweb.gosuslugi.ru/>

Страница в ВКонтakte: <https://vk.com/public155232534>

В МАОУ «СОШ №24 с углубленным изучением отдельных предметов» созданы все условия для гармоничного развития учащихся:

- реализуются:

- образовательные программы начального, основного, среднего общего образования, в том числе программы углубленного изучения предметов в классах гуманитарного, технологического, естественнонаучного профилей;
- дополнительные общеобразовательные программы: технической, естественнонаучной, художественной, туристско-краеведческой, социально-педагогической, культурологической направленностей;
- профессиональное обучение по профессии «Младший воспитатель» в специализированном педагогическом классе

■ Численность учащихся – **1665** человек (2024 год)

■ Численность педагогических работников – **103** человека (2024 год)

Из них:

- имеют отраслевые награды (Отличник народного просвещения, Почетный работник общего образования и др.) – **21**;
- награждены Почетной грамотой Министерства образования/ просвещения – **7**;
- победителей конкурса лучших учителей общеобразовательных школ в рамках ПНП «Образование», конкурса лучших учителей Белгородской области на получение денежного поощрения – **5**;
- имеет благодарность президента РФ – **1** педагог.

■ Средняя заработная плата педагогических работников – **56613** рублей

В учреждении за три года произошел переход **от превентивного к активному типу** кадровой политики: на основе диагностики кадровой ситуации, выработана четкая стратегия действий, выстроены корпоративные коммуникации, проводится коррекция способов взаимодействия в зависимости от внешних условий.

Тип кадровой стратегии организации - **идентификационный**, так как, с одной стороны, руководство учреждения рассматривает персонал как человеческий ресурс, способный обеспечить ее конкретные преимущества, а с другой - работники школы рассматривают организацию как ресурс для своего развития.

Цель кадровой политики: внедрение целостной стратегии работы с кадрами, направленной на формирование эффективного и высокопрофессионального, ответственного коллектива, удовлетворенного психологическим климатом в своей организации, сплоченного, обладающего мобильностью и способного гибко реагировать на изменения внешней и внутренней среды

Приоритетные направления политики развития кадрового потенциала:

- внедрение национальной системы учительского роста;
- создание возможностей для карьерного роста педагогов «по горизонтали» через получение статусов «учитель-методист», «учитель-наставник», «учитель-новатор», «учитель-исследователь»;
- формирование системы непрерывного обновления работающими гражданами своих профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков, включая овладение компетенциями в области цифровой экономики;
- создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов, в том числе в сфере добровольчества (волонтерства);
- установление новых связей с учреждениями, стимулирующими инновационное развитие школы

Нормативные документы, регулирующие кадровую политику учреждения:

- «Положение о кадровой политике»;
- «Положение об оплате труда»;
- «Правила внутреннего трудового распорядка»;
- «Устав»;
- «Коллективный трудовой договор» ;
- «Положение о повышении квалификации педагогических работников»;
- «Положение о системе (целевой модели) наставничества»;
- «Положение о нематериальном поощрении сотрудников»;
- «Положение о кадровом резерве»;
- «Кодекс профессиональной этики педагогических работников»

Реализуемые социальные программы:

- «Программа адаптации молодых и вновь принятых работников»;
- «Психолого-педагогическое сопровождение коллектива и формирование его сплоченности»;
- «Внедрение системы мотивации и поощрения наставников»;
- «Укрепление здоровья сотрудников на рабочем месте»;
- «Мода и стиль деловой женщины»;
- «Школа молодого педагога»

Показатели производительности труда:

Показатель	2020	2021	2022	Дина-мика
Соотношение численности педагогов и учащихся (плановый показатель региона-15)	102/1663 Соотноше- ние - 16	104/1673 Соотноше- ние - 16	98/1666 Соотноше- ние - 17	+1
Количество классов- комплектов в учреждении	58	60	60	+2
Количество учащихся	1663	1673	1666	+3
Начальное общее образование	85,34	88,14	87,17	+1,83
Основное общее образование	59,12	59,22	60,66	+1,54
Среднее общее образование	67,68	72,58	78,85	+11,17
Количество учащихся, ставших победителями и призерами интеллектуальных соревнований и предметных конкурсов муниципального, регионального и федерального уровней	472	667	732	+164
Количество учащихся, ставших победителями и призерами муниципального и регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников	74	76	90	+16
Результаты ЕГЭ:				
Русский язык (средний балл)	76	74,97	78,53	+2,53
Математика (средний балл)	52,1	58,98	60,41	+8,31

Показатели эффективности кадровой политики:



Представленная диаграмма, показывает, что в учреждении происходит обновление кадров, процент текучести составляет 5% в год, что соответствует норме, постоянно снижается показатель среднего возраста, коллектив омолаживается. Рост коэффициента стабильности положительно сказывается на деятельности учреждения

Наиболее значимые достижения (2022-2023 гг.)

