Приложение 5

к муниципальной программе «Развитие

образования и молодежной политики

города Барнаула на 2015-2020 годы»

ПОДПРОГРАММА

«Совершенствование системы сопровождения и поддержки педагогических работников в городе Барнауле на 2015-2020 годы»

ПАСПОРТ

подпрограммы «Совершенствование системы сопровождения и поддержки педагогических работников в городе Барнауле на 2015-2020 годы»

(далее - Подпрограмма)

|  |  |
| --- | --- |
| Соисполнитель Программы |  |
| Участники Подпрограммы | МБДОО, МАДОО, МБ(А)ОО, МБ(А)О ДО, МАУ «ЦОО «Каникулы» |
| Цель Подпрограммы | Увеличение доли молодых специалистов от общего количества педагогов, прибывших в МБДОО, МАДОО, МБ(А)ОО, МБ(А)О ДО и получивших муниципальные льготы, за счет создания условий для развития кадрового потенциала системы образования города Барнаула |
| Задачи Подпрограммы | Повышение мотивации работников к саморазвитию и совершенствованию профессиональной компетентности;  обеспечение социальной поддержки работников |
| Перечень мероприятий Подпрограммы | Проведение муниципальных конкурсов профессионального мастерства;  организация один раз в год не менее двух поездок в другие города страны, проведение ежегодных конференций, слетов работников, издание информационно - методических сборников;  осуществление единовременного денежного поощрения молодым специалистам, поступившим на работу в МБДОО, МАДОО, МБ(А)ОО, МБ(А)О ДО;  санаторно-курортное лечение и оздоровление работников МБДОО, МАДОО, МБ(А)ОО, МБ(А)О ДО, МАУ «ЦОО «Каникулы» |
| Показатели Подпрограммы | Количество поощрений работникам по итогам проведения муниципальных конкурсов с начала реализации Программы;  количество компенсаций, выданных на приобретение путевок в санатории, профилактории и на оздоровление для работников МБДОО, МАДОО, МБ(А)ОО, МБ(А)О ДО, МАУ «ЦОО «Каникулы» |
| Сроки и этапы реализации Подпрограммы | Подпрограмма реализуется в один этап в течение 2015-2020 годов |
| Объемы финансирования Подпрограммы | Общий объем финансирования Подпрограммы за счет средств бюджета города - 27 953,3 тыс.рублей, в том числе по годам:  2015 год - 5 293,0 тыс.рублей;  2016 год - 4 407,6 тыс.рублей;  2017 год - 4 548,4 тыс.рублей;  2018 год - 4 558,1 тыс.рублей;  2019 год - 4 570,1 тыс.рублей;  2020 год - 4 576,1 тыс.рублей.  Реализация мероприятий в рамках Подпрограммы является расходным обязательством городского округа - города Барнаула Алтайского края в части финансирования из средств бюджета города Барнаула.  Объем финансирования подлежит ежегодному уточнению в соответствии с решением БГД о выделении средств из бюджета города на очередной финансовый год и плановый период |
| Ожидаемые результаты реализации Подпрограммы | Количество поощрений работникам по итогам проведения муниципальных конкурсов с начала реализации Программы составит 130 единиц;  количество компенсаций, выданных на приобретение путевок в санатории, профилактории и на оздоровление для работников МБДОО, МАДОО, МБ(А)ОО, МБ(А)О ДО, МАУ «ЦОО «Каникулы», к 2020 году - 258 единиц |

1. Общая характеристика сферы реализации Подпрограммы

Актуальность и целесообразность разработки Подпрограммы обусловлены тем, что за последние годы в муниципальной системе образования произошли существенные изменения, связанные с реализацией стратегии ее модернизации:

введение ФГОС;

внедрение новых информационных технологий;

формирование системы мониторинга качества образования и независимой оценки качества образования;

обновление структуры и содержания образования.

В 2018 году в городе Барнауле насчитывается 255 организации, из них 254 МБ(А)ОО, в которых работают 7457 педагогических работников, и МАУ «ЦОО «Каникулы».

Подпрограмма направлена на обеспечение образовательных организаций кадрами, осуществление мер социальной поддержки, морального и материального стимулирования педагогических работников, развитие инфраструктуры профессионального сообщества.

Для совершенствования кадрового потенциала развивается система морального и материального стимулирования руководящих и педагогических работников, оказывается методическая помощь, осуществляется конструктивное взаимодействие с городской профсоюзной организацией.

Педагоги города Барнаула ежегодно принимают участие в конкурсах федерального, краевого и муниципального уровней, наиболее значимыми из которых являются конкурсы лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование», лучших педагогических работников краевых и муниципальных организаций «Учитель года Алтая».

Ежегодно проводятся муниципальные конкурсы, направленные на совершенствование профессионального мастерства. Все муниципальные конкурсы сопровождаются выплатой победителям денежного поощрения от 20,0 до 50,0 тыс. рублей.

В соответствии с новой системой оплаты труда осуществляется стимулирование педагогических работников, ведется работа, направленная на рост заработной платы.

Укомплектованность муниципальных образовательных организаций города Барнаула педагогическими кадрами, с учётом работы по совместительству, составляет 97%, дефицит кадров - 3%.

В городе предусмотрены разнообразные формы поддержки молодых педагогов: повышающие коэффициенты в рамках специальной части фонда оплаты труда (первый год работы - 1,3; второй год - 1,2; третий год - 1,1), единовременная выплата - 10,0 тыс. рублей, закрепление наставника, участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе в номинациях для молодых специалистов, работа ассоциации молодых педагогов города. Для членов ассоциации молодых педагогов города проводятся мастер-классы, методические консультации по организации учебно-воспитательного процесса, психологические и педагогические тренинги по адаптации.

Вместе с тем, необходимы более эффективные формы работы по привлечению и закреплению педагогических работников в образовательных организациях города Барнаула.

Важно создать систему мотивации руководителей и педагогов образовательных организаций города к повышению уровня профессионализма, к работе в новом социальном контексте, в новых условиях.

Следует прогнозировать и предотвращать риски, которые могут возникнуть в кадровом обеспечении системы образования, где в настоящее время наблюдается процесс старения кадров (17,4% педагогических работников пенсионного возраста). Низкий престиж профессии для молодых специалистов, получающих педагогическое образование, приводит к снижению качества педагогического труда, развитию института репетиторства.

1. Приоритеты муниципальной политики в сфере реализации Подпрограммы, цель и задачи, описание основных ожидаемых конечных результатов Подпрограммы, сроков и этапов ее реализации
   1. Приоритеты муниципальной политики в сфере реализации Подпрограммы

Приоритеты государственной политики в сфере развития кадрового потенциала образования сформированы с учетом целей и задач, представленных в следующих стратегических документах:

Федеральном законе от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

постановлении Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

Указе Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Указе Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;

распоряжении Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 №1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года»;

распоряжении Правительства Российской Федерации от 07.09.2010 №1507-р «О реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа»;

приказе Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» определен правовой статус педагогических работников, их права и свободы, гарантии их реализации. Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

В связи с этим, приоритетными направлениями кадровой политики в области образования должны стать:

кадровое обеспечение образовательных организаций;

обеспечение условий для перехода муниципальных общеобразовательных организаций на работу в условиях действия профессиональных стандартов;

осуществление мер социальной поддержки педагогических работников, морального и материального стимулирования педагогических работников;

развитие инфраструктуры профессионального сообщества.

2.2. Цель и задачи Подпрограммы

Целью Подпрограммы является увеличение доли молодых специалистов от общего количества педагогов, прибывших в МБДОО, МАДОО, МБ(А)ОО, МБ(А)О ДО и получивших муниципальные льготы, за счет создания условий для развития кадрового потенциала системы образования города Барнаула.

Достижению поставленной цели способствует решение следующих задач:

повышение мотивации работников к саморазвитию и совершенствованию профессиональной компетентности;

обеспечение социальной поддержки работников.

2.3. Конечные результаты реализации Подпрограммы

В ходе реализации Подпрограммы к 2020 году планируется достижение следующих конечных результатов:

количество поощрений работникам по итогам проведения муниципальных конкурсов с начала реализации Программы составит 130 единиц;

количество компенсаций, выданных на приобретение путевок в санатории, профилактории и на оздоровление для работников МБДОО, МАДОО, МБ(А)ОО, МБ(А)О ДО, МАУ «ЦОО «Каникулы», к 2020 году составит 258 единиц.

2.4. Сроки и этапы реализации Подпрограммы

Подпрограмма реализуется в один этап в течение 2015-2020 годов.

3. Обобщенная характеристика мероприятий Подпрограммы

Подпрограмма включает мероприятия, направленные на создание условий для эффективного и динамичного развития кадрового потенциала системы образования.

На решение задачи «Повышение мотивации работников к саморазвитию и совершенствованию профессиональной компетентности» направлены такие мероприятия, как проведение муниципальных конкурсов профессионального мастерства, организация один раз в год не менее двух поездок в другие города страны, проведение ежегодных конференций, слетов работников, издание информационно-методических сборников.

На решение задачи «Обеспечение социальной поддержки работников» направлены такие мероприятия, как осуществление единовременного денежного поощрения молодым специалистам, поступившим на работу в МБДОО, МАДОО, МБ(А)ОО, МБ(А)О ДО, санаторно - курортное лечение и оздоровление работников МБДОО, МАДОО, МБ(А)ОО, МБ(А)О ДО, МАУ «ЦОО «Каникулы».

Результатом должно стать закрепление и увеличение количества молодых специалистов в муниципальных образовательных организациях города.

4. Общий объем финансовых ресурсов, необходимых для реализации

Подпрограммы

Общий объем финансирования Подпрограммы за счет средств бюджета города - 27 953,3 тыс.рублей, в том числе по годам:

2015 год - 5 293,0 тыс.рублей;

2016 год - 4 407,6 тыс.рублей;

2017 год - 4 548,4 тыс.рублей;

2018 год - 4 558,1 тыс.рублей;

2019 год - 4 570,1 тыс.рублей;

2020 год - 4 576,1тыс.рублей.

Реализация мероприятий в рамках Подпрограммы является расходным обязательством городского округа - города Барнаула Алтайского края в части финансирования из средств бюджета города Барнаула.

Объем финансирования подлежит ежегодному уточнению в соответствии с решением БГД о бюджете города на очередной финансовый год и плановый период.

5. Анализ рисков реализации Подпрограммы и описание мер управления рисками реализации Подпрограммы

На реализацию Подпрограммы в полной мере могут оказать влияние как внутренние, так и внешние риски, указанные в целом для Программы.

6. Методика оценки эффективности Подпрограммы

Оценка эффективности Подпрограммы проводится в соответствии с методикой оценки эффективности, указанной в целом для Программы.

7. Механизм реализации Подпрограммы

Реализация Подпрограммы проводится в соответствии с механизмом реализации Программы в целом.