



ТУЛЬСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОРОД ДОНСКОЙ
АДМИНИСТРАЦИЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 18.01 2023 года

№ 38

**Об утверждении муниципальной программы
«Поддержка и развитие кадрового потенциала системы образования
муниципального образования город Донской»**

В соответствии с Федеральным законом РФ от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», решением Собрании депутатов муниципального образования город Донской от 15.09.2022 №39-2 «О внесении изменений в решение Собрании депутатов муниципального образования город Донской от 23.12.2021 № 30-1 «О бюджете муниципального образования город Донской на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов», на основании Устава муниципального образования город Донской администрация муниципального образования город Донской ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить муниципальную программу «Поддержка и развитие кадрового потенциала системы образования муниципального образования город Донской» (приложение).

2. Признать утратившими силу:

постановление администрации муниципального образования город Донской от 18.02.2019 № 161 Об утверждении муниципальной программы «Поддержка и развитие кадрового потенциала системы образования муниципального образования город Донской на 2019 – 2023 годы»;

постановление администрации муниципального образования город Донской от 22.01.2021 № 33 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Донской от 18.02.2019 № 161 Об утверждении муниципальной программы «Поддержка и развитие кадрового потенциала системы образования муниципального образования город Донской на 2019 – 2023 годы»;

постановление администрации муниципального образования город Донской от 01.04.2022 № 252 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Донской от 18.02.2019 № 161 Об утверждении муниципальной программы «Поддержка и развитие

00046

кадрового потенциала системы образования муниципального образования город Донской на 2019 – 2023 годы»;

3. Комитету по делопроизводству, обращениям граждан и информационным технологиям администрации муниципального образования город Донской опубликовать настоящее положение в газете «Муниципальные вести» и разместить на официальном сайте муниципального образования город Донской.

4. Постановление вступает в силу со дня опубликования.

Глава администрации
муниципального образования
город Донской



Р.В. Бутов

Приложение 1
к постановлению администрации
муниципального образования
город Донской
от 18.01.2023 г. № 38

Паспорт муниципальной программы
«Поддержка и развитие кадрового потенциала системы образования муниципального образования город Донской»

1. Основные положения

Ответственный исполнитель муниципальной программы	Комитет по образованию администрации муниципального образования город Донской
Период реализации	2022 - 2026 годы
Цель муниципальной программы	Обеспечение условий инновационного развития муниципальной системы образования и формирование конкурентоспособного педагогического корпуса высококвалифицированных специалистов, способных решать общие педагогические задачи обучения и воспитания.
Объемы финансового обеспечения за весь период реализации, рублей	Всего по муниципальной программе 175 000,00 в том числе по годам: 2022 год – 35 000,00 2023 год – 35 000,00 2024 год – 35 000,00 2025 год – 35 000,00 2026 год – 35 000,00

2. Показатели муниципальной программы «Поддержка и развитие кадрового потенциала системы образования муниципального образования город Донской»

№ п/п	Наименование структурного элемента программы/ Задачи структурного элемента программы	Наименование показателя	Единица измерения	Базовое значение показателя (2021)	Целевые значения показателей					Ответственный исполнитель
					2022	2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Цель: обеспечение условий инновационного развития муниципальной системы образования и формирование конкурентоспособного педагогического корпуса высококвалифицированных специалистов, способных решать общие педагогические задачи обучения и воспитания									
1.1	Комплекс процессных мероприятий «Реализация мероприятий по поддержке и развитию кадрового потенциала системы образования муниципального образования город Донской»									
1.1.1	<u>Задача 1</u> Привлечение в муниципальную систему образования молодых специалистов.	1. Процент укомплектованности образовательных учреждений педагогическими кадрами	Процент	97,0	97,0	97,5	98,0	98,0	98,5	Комитет по образованию администрации муниципального образования город Донской
1.1.2	<u>Задача 2</u> Создание условий для внедрения эффективной системы наставничества, консультирования, системы сопровождения поддержки молодых специалистов в системе образования города.	2. Доля продолжающих работу в муниципальной системе образования в течение трех лет трудоустроившихся молодых специалистов	Процент	85	87	89	90	92	95	Комитет по образованию администрации муниципального образования город Донской
1.1.3	<u>Задача 3</u> Формирование системы работы по	3. Доля выпускников учреждений высшего и	Процент	85	85	90	90	90	90	Комитет по образованию администрации

№ п/п	Наименование структурного элемента программы/ Задачи структурного элемента программы	Наименование показателя	Единица измерения	Базовое значение показателя (2021)	Целевые значения показателей					Ответственный исполнитель
					2022	2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	профориентации школьников на профессии педагогической направленности, повышению престижа педагогических профессий.	среднего профессионального образования, обучавшихся на условиях целевого набора и прибывших в образовательные учреждения города								муниципального образования город Донской
1.1.4	<u>Задача 4</u> Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров.	4. Доля педагогических работников образовательных организаций, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку в течение учебного года	Процент	30	30	30	30	30	30	Комитет по образованию администрации муниципального образования город Донской

**3. Структура муниципальной программы
«Поддержка и развитие кадрового потенциала системы образования муниципального образования город
Донской»**

Задачи структурного элемента	Краткое описание ожидаемых эффектов от реализации задач и структурного элемента	Связь с показателями
1	2	3
Комплекс процессных мероприятий: «Реализация мероприятий по поддержке и развитию кадрового потенциала системы образования муниципального образования город Донской»		
Ответственный исполнитель: комитет по образованию администрации муниципального образования город Донской		Срок реализации: 2022-2026 годы
<u>Задача 1</u> Привлечение в муниципальную систему образования молодых специалистов.	Процент укомплектованности образовательных учреждений педагогическими кадрами	1
<u>Задача 2</u> Создание условий для внедрения эффективной системы наставничества, консультирования, системы сопровождения поддержки молодых специалистов в системе образования города.	Доля продолжающих работу в муниципальной системе образования в течение трех лет трудоустроившихся молодых специалистов	2
<u>Задача 3</u> Формирование системы работы по профориентации школьников на профессии педагогической направленности, повышению престижа педагогических профессий.	Доля выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, обучавшихся на условиях целевого набора и прибывших в образовательные учреждения города;	3
<u>Задача 4</u> Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей),	Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации на базе ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО»	4

Содержание проблемы и обоснование ее решения программно-целевым методом

Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы муниципального образования город Донской является 100% обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами.

В современных условиях особое значение для педагога приобретает профессиональная мобильность и гибкость, способность адаптироваться к социальным переменам, быть конкурентоспособным, личностно психологически готовым к постоянному обновлению, решению задач инновационной деятельности, предъявлению всё более высоких требований к качеству владения социальными, рефлексивными, интеллектуальными, информационно-методическими и коммуникативными компетенциями. Сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации образовательного учреждения, так и со стороны самих воспитанников и их родителей.

Модернизация образования выступает фактором повышения профессиональной компетентности педагогов, активизации кадровой политики, определяя основные приоритеты образования.

Муниципальная образовательная сеть включает в себя 15 дошкольных образовательных организаций, 3 учреждения дополнительного образования детей и 14 общеобразовательных организаций.

На начало 2021 -2022 учебного года в образовательных организациях города работает 641 педагогический работник. Доля педагогических работников с высшим образованием в общей численности педагогических работников образовательных учреждений составляет 61%.

Важная роль в управлении образовательной деятельностью отводится аттестации руководящих и педагогических кадров, которая является комплексной оценкой уровня квалификации, педагогического профессионализма и продуктивности деятельности работников учреждений образования. В образовательных организациях педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию, насчитывается 115 человек (18%), первую квалификационную категорию -123 человека (20%). Отмечается снижение доли педагогов, прошедших процедуру аттестации на высшую и первую квалификационную категории, увеличилась доля педагогов, прошедших процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности

Административный состав муниципальных образовательных учреждений представлен 89 руководящими работниками, из них 32 руководителя и 57 заместителей руководителя. За последние 5 лет руководящий состав обновлен на 57%. Средний возраст руководителей - 45 лет, (в 2021-2022) учебном году средний возраст директоров составлял 53 года). При этом численность руководителей пенсионного возраста составляет 16 % (11 человек) от их общего количества. Все руководители образовательных учреждений имеют высшее профессиональное образование, все аттестованы на соответствие занимаемой должности.

Анализ кадрового потенциала показал, что в настоящее время в образовательных учреждениях трудится 109 педагогов (18%) в возрасте до 35 лет. Количество педагогических работников в возрасте от 35 до 65 лет - 475 человека, что составляет 74% от общего количества педагогических работников города. 8% (57 человек) педагогических работников в возрасте старше 65 лет.

Ситуация в кадровом обеспечении учреждений образования города на протяжении последних 5 лет осложнена следующими проблемами:

- а) отток специалистов из системы образования, текучесть кадров;
- б) сокращение прибытия и закрепления молодых специалистов в общеобразовательных учреждениях.
- в) старение педагогических кадров;
- г) увеличение среднестатистического стажа работников образования, вызванное переходом работников наиболее мобильного возраста в другие сферы экономики и недостаточное восполнение кадров выпускниками педагогических образовательных учреждений;
- д) недостаточное развитие института наставничества в образовательных организациях, системы сопровождения поддержки молодых специалистов в системе образования города;
- е) снижение в обществе значимости профессии «учитель», «педагог», «воспитатель».

В ближайшие 5 лет потребности в педагогических работниках в городе остается острой. Необходимо создать систему привлечения в образовательные организации города перспективных педагогических кадров и закрепления их в учреждениях образования, а также довести уровень повышения квалификации педагогическим работникам до планового показателя. Программа - инструмент в решении кадровых проблем.

Цели и задачи программы

Приоритетами и целью Программы является обеспечение условий инновационного развития муниципальной системы образования и формирование конкурентоспособного педагогического корпуса высококвалифицированных специалистов, способных решать общие педагогические задачи обучения и воспитания.

Основными задачами Программы являются:

- привлечение в муниципальную систему образования молодых специалистов;
- создание условий для внедрения эффективной системы наставничества, консультирования, системы сопровождения поддержки молодых специалистов в системе образования города;
- формирование системы работы по профориентации школьников на профессии педагогической направленности, повышению престижа педагогических профессий;

– внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров.

Обоснование состава и значений целевых показателей (индикаторов) результативности и эффективности муниципальной программы и оценка влияния внешних факторов и условий на их достижение

Состав показателей (индикаторов) результативности и эффективности Программы определен в соответствии с ее целями, задачами.

Набор показателей (индикаторов) сформирован с целью получения информации о результативности Программы при оптимальных затратах на сбор отчетности.

Целевые значения показателей установлены исходя из объема финансирования на реализацию мероприятий Программы и требований нормативных документов к условиям осуществления образовательной деятельности в организациях различных типов.

Перечень показателей является открытым и предполагает замену в случае потери информативности отдельных показателей.

В результате реализации мероприятий Программы прогнозируется достижение следующих показателей:

- процент укомплектованности образовательных учреждений педагогическими кадрами;
- доля продолжающих работу в муниципальной системе образования в течение трех лет трудоустроившихся молодых специалистов;
- доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации на базе ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО»;
- доля выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, обучавшихся на условиях целевого набора и прибывших в образовательные учреждения города.

Анализ рисков реализации муниципальной программы и описание мер по управлению рисками с целью минимизации их влияния на достижение целей

В качестве рисков реализации Программы можно отметить следующие:

- недостаточность притока молодых специалистов (качественная оценка данного риска – риск средний);
- отсутствие конкуренции среди педагогических кадров, что приводит к определенному профессиональному застою (качественная оценка данного риска – риск низкий);
- низкий уровень престижа профессии «Учитель» у выпускников школ при поступлении в ВУЗы (качественная оценка данного риска – риск высокий).

Перечисленные риски могут повлечь невыполнение отдельных мероприятий программы в установленные сроки, что отразится на достижении показателей реализации Программы.

Мерами управления рисками будут являться:

- обеспечение мониторинга реализации Программы;
- своевременная корректировка программных мероприятий и показателей в зависимости от достигнутого состояния;
- осуществление системного мониторинга нормативно-правовой базы.

Приложение 1
к муниципальной программе
«Поддержка и развитие кадрового потенциала
системы образования муниципального
образования город Донской»

**Паспорт комплекса процессных мероприятий
«Реализация мероприятий по поддержке и развитию кадрового потенциала системы образования муниципального
образования город Донской»**

1. Общие положения

Ответственный исполнитель (соисполнитель) комплекса процессных мероприятий	комитет по образованию администрации муниципального образования город Донской МКУ «Центр обеспечения образовательной деятельности муниципальных образовательных организаций» образовательные учреждения
Задачи комплекса процессных мероприятий программы	1. Привлечение в муниципальную систему образования молодых специалистов. 2. Создание условий для внедрения эффективной системы наставничества, консультирования, системы сопровождения поддержки молодых специалистов в системе образования города. 3. Формирование системы работы по профориентации школьников на профессии педагогической направленности, повышению престижа педагогических профессий. 4. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров.
Ожидаемые непосредственные результаты	1. Увеличение процента укомплектованности образовательных учреждений педагогическими кадрами за счет притока молодых специалистов в муниципальные образовательные учреждения, в том числе - обучавшихся на условиях целевого набора. 2. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров за счет увеличения доли педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации на базе ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО». 3. Повышение качества предоставляемых образовательных услуг в соответствии с государственными образовательными стандартами, современными требованиями в рамках целевой модели наставничества педагогических работников.

	4. Стабилизация возрастных и квалификационных характеристик кадрового потенциала образовательной сферы.
Объемы финансового обеспечения за весь период реализации, рублей	Всего 175 000,00 рублей, в том числе по годам: 2022 год – 35 000,00 2023 год – 35 000,00 2024 год – 35 000,00 2025 год – 35 000,00 2026 год – 35 000,00

**2. Перечень мероприятий (результатов) комплекса процессных мероприятий
«Реализация мероприятий по поддержке и развитию кадрового потенциала системы образования муниципального образования город Донской»**

№ п/п	Наименование мероприятия (результата)	Характеристика (описание мероприятия, результата)	Единица измерения (по ОКЕИ)	Базовое значение	Значение мероприятия (результата) по годам				
					2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Задача 1_Привлечение в муниципальную систему образования молодых специалистов									
1.1	Мероприятие 1.1 Заключение трехсторонних целевых договоров на подготовку специалистов с учетом потребности в кадрах	Наличие и целесообразность договоров	Единиц	7	11	15	16	16	16
Задача 2. Создание условий для внедрения эффективной системы наставничества, консультирования, системы сопровождения поддержки молодых специалистов в системе образования города									
2.1	Мероприятие 2.1 Сопровождения молодых специалистов на уровне каждой образовательной организации	Количество ОО, в которых созданы системы сопровождения молодых специалистов	Единиц	0	32	32	32	32	32
2.2	Мероприятие 2.2	Доля учителей - молодых	Процент	11	100	100	100	100	100

	Внедрение эффективной системы наставничества, разработка нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность наставничества.	специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) муниципальных образовательных организаций, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %								
Задача 3. Формирование системы работы по профориентации школьников на профессии педагогической направленности, повышению престижа педагогических профессий										
3.1	Мероприятие 3.1 Организационно-педагогическое сопровождение муниципальных площадок по открытию психолого-педагогических классов в общеобразовательных организациях города	Количество психолого-педагогических классов	Единиц	0	1	1	1	1	2	
3.2	Мероприятие 3.2 Проведение муниципальных конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют»	Количество проведенных мероприятий	Единиц	2	2	3	3	3	3	
Задача 4. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров.										
4.1	Мероприятие 4.1 Организация повышения квалификации работников образования с учетом запросов и потребностей развития системы образования города	Количество ОО, заключивших договоры с на организацию КПК с ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО».	Единиц	32	30	32	32	32	32	
4.2	Мероприятие 4.2 Организация участия педагогических работников, работающих не по профилю образования в дополнительном профессиональном обучении по программам профессиональной переподготовки	Доля педагогических работников, работающих не по профилю образования и прошедших дополнительное профессиональное обучение по программам профессиональной переподготовки	Процент	99	100	100	100	100	100	

Организация повышения квалификации работников образования с учетом запросов и потребностей развития системы образования города						
Бюджет муниципального образования город Донской	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Мероприятие 4.2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Организация участия педагогических работников, работающих не по профилю образования в дополнительном профессиональном обучении по программам профессиональной переподготовки						
Бюджет муниципального образования город Донской	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ИТОГО:	35 000,00	35 000,00	35 000,00	35 000,00	35 000,00	175 000,00

**4. План реализации комплекса процессных мероприятий
«Реализация мероприятий по поддержке и развитию кадрового потенциала системы образования муниципального образования город Донской»**

Задача, мероприятие (результат)/ контрольная точка	Дата наступления контрольной точки	Ответственный исполнитель	Вид документа, подтверждающего факт достижения контрольной точки
1	2	3	4
Задача 1. Привлечение в муниципальную систему образования молодых специалистов			
Мероприятие 1.1 Заключение трехсторонних целевых договоров на подготовку специалистов с учетом потребности в кадрах	31.12	Комитет по образованию администрации муниципального образования город Донской	
Контрольная точка 1.1. Наличие трехсторонних целевых договоров на подготовку специалистов с учетом потребности в кадрах	31.12	Комитет по образованию администрации муниципального образования город Донской	Заключенные трехсторонние целевые договоры на подготовку специалистов
Задача 2. Создание условий для внедрения эффективной системы наставничества, консультирования, системы сопровождения поддержки молодых специалистов в системе образования города			

<p>Мероприятие 2.1 Сопровождение молодых специалистов на уровне каждой образовательной организации</p>	31.12	Комитет по образованию администрации муниципального образования город Донской	
<p>Контрольная точка 2.1 Наличие нормативно-правовой документации по созданию системы сопровождения молодых специалистов на уровне каждой образовательной организации</p>	31.12	Комитет по образованию администрации муниципального образования город Донской	Локальные акты ОО по созданию системы сопровождения молодых специалистов на
<p>Мероприятие 2.2 Внедрение эффективной системы наставничества, разработки нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность наставничества.</p>	31.12	Комитет по образованию администрации муниципального образования город Донской	
<p>Контрольная точка 2.2. Наличие пар/групп «наставник – наставляемый» с персонализированными программами наставничества для конкретных пар/групп</p>	31.12	Комитет по образованию администрации муниципального образования город Донской	Отчет
<p>Задача 3. Формирование системы работы по профориентации школьников на профессии педагогической направленности, повышению престижа педагогических профессий</p>			
<p>Мероприятие 3.1 Организационно-педагогическое сопровождение муниципальных площадок по открытию психолого-педагогических классов в общеобразовательных организациях города</p>	31.12	Комитет по образованию администрации муниципального образования город Донской	
<p>Контрольная точка 3.1 Наличие психолого-педагогических классов в общеобразовательных организациях города</p>	31.12	Комитет по образованию администрации муниципального образования город Донской	Договор о сетевом взаимодействии в рамках психолого-педагогических классов в общеобразовательных организациях
<p>Мероприятие 3.2 Проведение муниципальных конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют»</p>	31.12	Комитет по образованию администрации муниципального образования город Донской	
<p>Контрольная точка 3.2 Участие финалистов муниципальных конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют» в региональных конкурсах.</p>	31.12	Комитет по образованию администрации муниципального образования город Донской	Заявка на участие в региональных конкурсах профессионального мастерства

Задача 4. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров			
Мероприятие 4.1 Организация повышения квалификации работников образования с учетом запросов и потребностей развития системы образования города	31.12	Комитет по образованию администрации муниципального образования город Донской	
Контрольная точка 4.1 Наличие договоров с ГОУ ДПО ТО "Институт повышения квалификации и переподготовки работников образования Тульской области"	31.12	Комитет по образованию администрации муниципального образования город Донской	Договоры ОО с ГОУ ДПО ТО "Институт повышения квалификации и переподготовки работников образования Тульской области"
Мероприятие 4.2 Организация участия педагогических работников, работающих не по профилю образования в дополнительном профессиональном обучении по программам профессиональной переподготовки	31.12	Комитет по образованию администрации муниципального образования город Донской	
Контрольная точка 4.2. Наличие дипломов о дополнительном профессиональном обучении по программам профессиональной переподготовки	31.12	Комитет по образованию администрации муниципального образования город Донской	Отчет

Приложение 2
к муниципальной программе
«Поддержка и развитие кадрового
потенциала системы образования
муниципального образования город
Донской»

**Характеристика показателей результативности муниципальной программы
«Поддержка и развитие кадрового потенциала системы образования
муниципального образования город Донской»**

Наименование показателя	Единица измерения	Алгоритм формирования показателя	Описание системы мониторинга показателя
Процент укомплектованности образовательных учреждений педагогическими кадрами	Процент	Показатель формируется на основании статистических данных годового отчёта по формам: ОО-1, 85-К, 1-ДО	Отчет
Доля продолжающих работу в муниципальной системе образования в течение трех лет трудоустроившихся молодых специалистов	Процент	Показатель формируется на основании статистических данных годового отчёта по формам: ОО-1, 85-К, 1-ДО	Отчет
Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации на базе ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО»	Процент	Показатель формируется на основании данных годового отчёта	Отчет
Доля выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, обучавшихся на условиях целевого набора и прибывших в образовательные учреждения города	Процент	Показатель формируется на основании данных годового отчёта	Отчет