Приложение 5

к муниципальной программе «Развитие

образования и молодежной политики

города Барнаула»

ПОДПРОГРАММА

«Совершенствование системы сопровождения и поддержки педагогических работников в городе Барнауле»

ПАСПОРТ

подпрограммы

«Совершенствование системы сопровождения и поддержки педагогических

работников в городе Барнауле» (далее - Подпрограмма)

|  |  |
| --- | --- |
| Соисполнитель Программы (ответственный исполнитель подпрограммы) | Комитет |
| Участники Подпрограммы | МБ(А)ДОО, МБ(А)ОО, МБО ДО, МАУ «ЦОО «Каникулы» |
| Цель Подпрограммы | Увеличение доли молодых специалистов от общего количества педагогов, прибывших в МБ(А)ДОО, МБ(А)ОО, МБО ДО и получивших муниципальные льготы, за счет создания условий для развития кадрового потенциала системы образования города |
| Задачи Подпрограммы | Повышение мотивации работников к саморазвитию и совершенствованию профессиональной компетентности;  обеспечение социальной поддержки работников |
| Перечень мероприятий Подпрограммы | Мероприятия Подпрограммы представлены в приложении 8 к Программе |
| Показатели Подпрограммы | Количество поощрений работникам по итогам проведения муниципальных конкурсов;  количество компенсаций, выданных на приобретение путевок в санатории, профилактории и на оздоровление для работников МБ(А)ДОО, МБ(А)ОО, МБО ДО, МАУ «ЦОО «Каникулы»;  численность педагогических работников, прошедших добровольную независимую оценку квалификации;  численность педагогических работников общего образования, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников общего образования;  удельный вес численности учителей МБ(А)ОО в возрасте до 35 лет, в общей численности учителей МБ(А)ОО;  доля учителей МБ(А)ОО, вовлеченных в национальную систему профессионального роста педагогических работников |
| Сроки и этапы реализации Подпрограммы | 2021-2024 годы |
| Объемы финансирования Подпрограммы | Общий объем финансирования Подпрограммы за счет средств бюджета города - 19 685,9 тыс.рублей, в том числе по годам:  2021 год - 5 133,2 тыс.рублей;  2022 год - 4 850,9 тыс.рублей;  2023 год - 4 850,9 тыс.рублей;  2024 год - 4 850,9 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 составит 64 единицы;  количество компенсаций, выданных на приобретение путевок в санатории, профилактории и на оздоровление для работников МБ(А)ДОО, МБ(А)ОО, МБО ДО, МАУ «ЦОО «Каникулы» к 2024 году – 1073 единицы;  увеличение численности педагогических работников, прошедших добровольную независимую оценку квалификации, до 308 человек;  увеличение численности педагогических работников общего образования, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников общего образования до 1006 человек;  увеличение удельного веса численности учителей МБ(А)ОО в возрасте до 35 лет, в общей численности учителей МБ(А)ОО до 29,5%;  увеличение доли учителей МБ(А)ОО, вовлеченных в национальную систему профессионального роста педагогических работников до 50,0% |

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.

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 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 в размере 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 педагогическими кадрами, с учетом работы по совместительству, составляет 97,0%, дефицит кадров – 3,0%.

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.

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»;

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 МБ(А)ОО 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 МБ(А)ДОО, МБ(А)ОО, МБО 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 2024 году планируется достижение следующих конечных результатов:

количество поощрений работникам по итогам проведения муниципальных конкурсов с начала реализации Программы составит 64 единицы;

количество компенсаций, выданных на приобретение путевок в санатории, профилактории и на оздоровление для работников МБ(А)ДОО, МБ(А)ОО, МБО ДО, МАУ «ЦОО «Каникулы» к 2024 году составит 1073 единицы;

увеличение численности педагогических работников, прошедших добровольную независимую оценку квалификации, до 308 человек;

увеличение численности педагогических работников общего образования, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников общего образования до 1006 человек;

увеличение удельного веса численности учителей МБ(А)ОО в возрасте до 35 лет, в общей численности учителей МБ(А)ОО до 29,5%;

увеличение доли учителей МБ(А)ОО, вовлеченных в национальную систему профессионального роста педагогических работников до 50,0%.

Сведения о показателях Подпрограммы приведены в приложении 7 к Программе.

2.4. Сроки и этапы реализации Подпрограммы

Подпрограмма реализуется в течение 2021-2024 годов без деления на этапы.

3. Обобщенная характеристика мероприятий Подпрограммы

Подпрограмма включает мероприятия, направленные на создание условий для эффективного и динамичного развития кадрового потенциала системы образования. Результатом должно стать закрепление и увеличение количества молодых специалистов в муниципальных образовательных организациях города.

Сведения о мероприятиях Подпрограммы приведены в приложении 8 к Программе.

4. Общий объем финансовых ресурсов, необходимых для реализации

Подпрограммы

Общий объем финансирования Подпрограммы за счет средств бюджета города - 19 685,9 тыс.рублей, в том числе по годам:

2021 год - 5 133,2 тыс.рублей;

2022 год - 4 850,9 тыс.рублей;

2023 год - 4 850,9 тыс.рублей;

2024 год - 4 850,9 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 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.