



Администрация города Славгорода Алтайского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 25.10. 2013г.

№ 1323

г.Славгород

«Об утверждении ведомственной целевой программы «Педагогические кадры на территории муниципального образования город Славгород Алтайского края на 2014-2018 годы»

В целях реализации государственной политики в сфере образования и национальной образовательной инициативы на территории муниципального образования город Славгород Алтайского края и на основании Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», закона от 04.09.2013 г. № 56-ЗС «Об образовании в Алтайском крае» постановляю:

1. Утвердить прилагаемую ведомственную целевую программу «Педагогические кадры на территории муниципального образования город Славгород Алтайского края на 2014-2018 годы».
2. Настоящее постановление опубликовать в Сборнике муниципальных правовых актов муниципального образования город Славгород Алтайского края.
3. Контроль исполнения данного постановления возложить на заместителя главы администрации г.Славгорода В.Г. Игошина.

Глава администрации

В.А. Кинцель

Приложение
к постановлению администрации
г. Славгорода Алтайского края
от 25.10.2013 г.
№ 1323

ВЕДОМСТВЕННАЯ ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА

«Педагогические кадры на территории муниципального образования город Славгород Алтайского края на 2014-2018 годы»

Введение

Раздел I. Общая характеристика и основные проблемы кадровой ситуации в системе образования города Славгорода

Раздел II. Мероприятия по реализации ведомственной целевой программы «Педагогические кадры на территории муниципального образования город Славгород Алтайского края на 2014-2018 годы»

Паспорт Программы

Наименование Программы

Ведомственная целевая программа «Педагогические кадры на территории муниципального образования город Славгород Алтайского края на 2014-2018 годы»

Основание для разработки Программы

«Федеральный закон об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012г.
Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию о национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» (5 ноября 2008 года).
Закон от 04.09.2013 г. № 56-ЗС «Об образовании в Алтайском крае».
Концепция профильного обучения;
Базисный учебный план РФ;
Программа модернизации педагогического образования.

Заказчик Программы

Администрация города Славгорода

Разработчики и исполнители Программы

Комитет администрации города Славгорода Алтайского края по образованию;
Городской методический кабинет

Основная цель Программы

Формирование муниципальной кадровой политики и создание социально-экономических условий для полного обеспечения системы образования высококвалифицированными педагогическими и руководящими кадрами.

Основные задачи Программы

- Совершенствование системы непрерывного педагогического образования
- Обеспечение стабилизации кадровой ситуации в образовательной системе города Славгорода
- Стимулирование профессиональной деятельности педагогических и управленческих кадров системы образования г.Славгорода

Сроки реализации Программы

2014-2018 годы

Финансовое обеспечение Программы

Финансирование программы осуществляется за счет средств муниципального бюджета, в том числе:

2014 г. – 722 000 руб.

2015 г. – 762 000 руб.

2016 г. – 782 000 руб.

2017 г. – 827 000 руб.

2018 г. – 822 000 руб.

Всего: 3 915 000 руб.

Ожидаемые результаты и показатели социально-экономической эффективности реализации Программы

Достижение основной цели программы осуществляется за счет

- создания информационного банка педагогических кадров в области образования;
- создания оптимальной структуры управления педагогическим образованием, обеспечивающей эффективное решение задач модернизации образования;
- совершенствования системы непрерывного педагогического образования по повышению квалификации педагогических кадров;
- внедрения федеральных государственных образовательных стандартов второго поколения и современных образовательных технологий;
- внедрения современной модели учебно-методического и информационно-методического обеспечения, способствующей развитию профессиональной культуры педагогических кадров;

- создания условий системы социальной поддержки работников образования, повышения их статуса в обществе;
- постоянного притока в отрасль образования молодых специалистов;
- организации сопровождения реализации многоаспектного мониторинга Программы.

Реализация Программы предполагает подтверждение следующих показателей:

- рост числа педагогических и руководящих кадров, повышающих квалификацию на базе ресурсных центров;
- повышение численности педагогических и руководящих кадров, обучающихся в дистанционных формах;
- увеличение численности педагогических и руководящих кадров, проходящих аттестацию в альтернативных формах;
- рост удельного веса руководителей образовательных учреждений, имеющих переподготовку по специальности «Менеджер образования»;
- увеличение численности в системе образования молодых специалистов.

Назначение Программы

Ведомственная целевая программа «Педагогические кадры на территории муниципального образования город Славгород Алтайского края на 2014-2018 годы» разработана на основе ведомственной целевой программы "Развитие образования на территории муниципального образования город Славгород Алтайского края " на 2014 - 2016 годы, программы модернизации педагогического образования, утвержденной Министерством образования России, с целью создания обновленной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации и социальной защищенности педагогов, отвечающей требованиям, предъявляемым обществом к педагогическим кадрам, реализации механизма целенаправленного и последовательного повышения профессиональной компетентности работников системы образования в Алтайском крае.

Содержание Программы

Содержание Программы основано на интегративной концепции развития непрерывного педагогического образования, способствующей повышению качества подготовки педагогов.

Программа включает 2 раздела:

1. Общая характеристика и основные проблемы кадровой ситуации в системе образования города Славгорода.
2. Мероприятия по реализации ведомственной целевой программы «Педагогические кадры на территории муниципального образования город Славгород Алтайского края на 2014-2018 годы»

Второй раздел включает основные направления деятельности:

1. Оптимизация структуры и совершенствование организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогов;
2. Работа с резервом;
3. Профилизация образования;
4. Развитие и совершенствование системы непрерывного педагогического образования;
5. Совершенствование системы учебно-методического обеспечения и стимулирования развития профессиональной культуры педагогических кадров;
6. Конкурсы как форма профессионального развития;
7. Увеличение объёмов финансирования поддержки педагогов;
8. Социальная поддержка педагогических кадров;
9. Моральное стимулирование педагогических работников.

Введение Обоснование Программы

I. Актуальность, важность, целесообразность разработки ведомственной целевой программы «Педагогические кадры на территории муниципального образования город Славгород Алтайского края на 2014-2018 годы» обусловлены тем, что за последние годы, как в региональной, так и муниципальной системе образования произошли существенные широкомасштабные изменения, связанные с реализацией стратегии его модернизации:

- разработка и апробация новых моделей финансирования образовательных учреждений;
- внедрение в сфере образования новых технологий;
- формирование системы мониторинга качества образования и независимой оценки качества образования;
- обновление структуры и содержания образования;
- введение профильного обучения на старшей ступени общего образования;
- внедрение ФГОС основного общего образования.

Муниципальная система образования включает в себя образовательные учреждения, позволяющие удовлетворить образовательные запросы населения. Растет число учреждений, работающих в инновационном режиме и предлагающих обучающимся широкий спектр образовательных услуг высокого качества. Отлажена система подготовки и повышения квалификации специалистов для муниципальной системы образования за счет средств муниципального бюджета.

Реализация государственной политики в сфере образования способствует поддержке образовательных инноваций; развитию демократического, государственно-общественного характера управления образовательным учреждением; обеспечению открытости образовательных учреждений; укреплению социального партнерства школы и общества; реализации новых подходов к отбору содержания образования, совершенствованию образовательного процесса и обновлению системы оценки достижений учащихся; формированию навыков публичного представления руководителями и педагогами своего опыта, культуры работы с документацией; активизирует инновационную деятельность школ города.

Формирующаяся модель современного муниципального образования должна соответствовать потребностям развития России и приводить в действие механизмы динамичного саморазвития. Источники этого саморазвития – в профессионализме руководящих и педагогических кадров, в их инновационной деятельности, которая находит свое отражение в создании школ нового типа, в разработке и введении элементов нового содержания образования, новых образовательных технологий, укреплении связей школы с наукой, обращении к мировому педагогическому опыту.

Сегодняшней школе нужны современные ресурсы – концептуальные, программные, методические, технологические. Без новых ценностей и концепций, новых идей и технологий, без кадров, овладевших ими и способных применить их в образовательной практике, попытки прогрессивных изменений в образовании обречены на неудачу. Эти преобразования призваны создать реальные предпосылки для демократизации и гуманизации школы, для обновления системы управления образованием.

АНАЛИЗ КАДРОВЫХ УСЛОВИЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Для определения проблем, подлежащих программной разработке, целевых установок, выделения объектов программного решения проведен анализ кадровых условий муниципальной системы образования.

В городе Славгороде в 2013 году различными формами обучения в системе общего и дошкольного образования охвачено 4292 учащихся общеобразовательных школ, 1664 детей дошкольного возраста.

В городе насчитывается 13 муниципальных дошкольных образовательных учреждений, 15 общеобразовательных учреждений, 1 учреждение дополнительного образования детей.

В системе образования города работает 601 педагог, в том числе: 66 руководящих работников, 321 учителя общеобразовательных школ, 24 педагогов общеобразовательных школ, 169 педагогов дошкольных образовательных учреждений, 21 педагогов учреждений дополнительного образования детей. Образовательный уровень педагогических кадров в образовательных учреждениях достаточно высок. Число учителей, имеющих законченное высшее образование остается стабильным (73%), все руководители общеобразовательных школ имеют высшее образование.

Анализ педагогических кадров по возрасту

Распределение педагогических работников системы образования города по возрасту видно из следующей таблицы (%):

	до 30 лет	от 31 до 40	от 41 до 50	от 50 до 55(60)	Старше 55 (60)	Итого
ОУ, УДО	61 (14,7%)	169 (41%)	62 (15%)	60 (14,5%)	61 (14,7%)	413
ДОУ	34 (18,1%)	85 (45,2%)	28 (14,8%)	26 (18,8%)	15 (8%)	188
Итого	95	254	90	86	76	601

Таким образом, количество педагогических работников пенсионного возраста в образовательных учреждениях города составляет 12,6%.

Необходимо отметить, что из всех педагогических работников пенсионного возраста в школах работает 15,3%, в детских садах – 8%, в учреждениях дополнительного образования – 4,3%.

Средний возраст педагогических работников 2013 год

Русский язык и литература	История (обществознание, право, экология)	Математика	Физика	Химия	Биология	География	Иностранный язык	Начальные классы	Физвоспитание	Музыка	ИЗО и черчение	Педагоги дополнительного образования	Педагоги дошкольных образовательных учреждений
43	41	47	49	46	47	34	33	43	40	41	38	38	39

Наиболее высоким является средний возраст педагогов физики, математики, химии, биологии. Данный факт говорит о том, что в ближайшие пять лет в школах появятся вакансии по указанным предметам.

По данным на 30.07.2013г. дополнительная кадровая потребность по городу составляла 20 ставок, на 01.01.2013г. она сократилась до 3. В целом, кадровая потребность стабильна, хотя изменилась ситуация по отдельным специальностям. Резко сократилась потребность в учителях начальных классов, если в 2012 году их требовалось 4, то в 2013 г. – 1. Но, к сожалению, возросла потребность педагогических кадров по основным предметам как математика (с 3 до 5), химия (с 1 до 3), физика (с 1 до 2).

Потребность в педагогических кадрах на 2012-2015 годы

Категория педагогических работников	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	итого
Русский язык и литература	3		2			5
История (обществознание)	2		1		1	4
Математика	5	2	0	1		8
Физика	2		1			3
Химия	3					3
Биология	2	1				3
География	1		2		1	4
Иностранный язык (английский)	1					1
Начальные классы		3	1	3	1	8
Физическая культура		2		1		3
Технология			1	1		2
Музыка					1	1
ОБЖ	1					1
Информатика и ИКТ					1	1
Старшие вожатые		1				1
Воспитатель (в том числе групп продленного дня)	1					1
Директор общеобразовательного учреждения	1		1			2
Заместитель директора общеобразовательного учреждения		1		1		2

Исходя из проведенного анализа потребности в педагогических кадрах на 2014-2018 годы с учетом педагогов пенсионного возраста выявлено, что наибольшее количество потребности в учителях начальных классов (8 чел.), математики (8 чел.), русского языка и литературы (5 чел.) и географии (4 чел.).

За годы реализации городской программы «Педагогические кадры на 2011-2013 годы» в условиях модернизации системы образования выросли требования к качественному составу педагогических и руководящих кадров с учетом уровня специального педагогического образования и показателей профессиональной компетентности.

Интересен факт распределения педагогических работников по стажу педагогической работы:

Стаж	до 2-х лет	от 2 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 20 лет	Более 20 лет	ИТОГО
ОУ	23	35	23	84	180	345
ДОУ	11	18	22	43	75	169
итого	34 (6,6%)	53 (10,3%)	45 (8,7%)	127 (24,7%)	25 (49,6%)	514

В результате комплекса мер по управлению системой работы с педагогическими кадрами и реализации ведомственной целевой программы «Педагогические кадры на 20011-2013 годы» сформировалась устойчивая динамика роста качественного состава педагогических кадров: сохраняется устойчивая тенденция увеличения педагогических кадров со стажем работы более 20 лет.

Проведенный анализ закрепляемости молодых специалистов выявил следующее:

Общее кол-во прибывших молодых специалистов			Общее кол-во выбывших молодых специалистов			Общее кол-во молодых специалистов ОУ на 01.09.2013г
2010/2011 уч.год	2011/2012 уч.год	2012/2013 уч.год	2010/2011 уч.год	2011/2012 уч.год	2012/2013 уч.год	
3	5	12	2	1		4

Следует отметить стабильное количество молодых специалистов, трудоустраивающихся в муниципальные образовательные учреждения:

2011 год - 3 чел.;

2012 год -5 чел.;

2013 год -12 чел.

В связи с переходом на новые образовательные стандарты, введением предпрофильного и профильного обучения, переводом на единую форму государственного экзамена, внедрением новых информационных педагогических технологий, обучением компьютерной грамотности активизировалась работа по организации курсов повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров.

Процесс повышения квалификации тесно связан с процессом аттестации педагогических работников и является его неотъемлемой частью. Это способствует урегулированию периодичности прохождения курсов повышения квалификации (не реже 1 раза в 5 лет) и переподготовки кадров. Как правило, педагоги выбирают курсы предметной направленности. С приходом в школы компьютерной техники возник интерес к подготовке педагогов для работы с ней. И если 2 года назад вопрос стоял о начальной подготовке пользователя, то в настоящий момент речь идет о подготовке учителя-предметника к работе с электронными учебными материалами и их использования для индивидуализации учебного процесса.

Система повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров функционирует и развивается в едином процессе обновления системы образования в городе. Организующую роль в этой системе выполняет Алтайский краевой институт повышения квалификации работников образования, представительство АК ИПКРО г. Барнаула в г. Славгороде, где ежегодно около 80 педагогов повышают свою квалифи-

кацию, что позволяет сократить финансирование на эту услугу и увеличить количество слушателей курсов.

Необходимо отметить что, основной проблемой, с которой сталкиваются педагоги образовательных учреждений, повышая свою квалификацию – оплата хозрасчетных курсов.

Все сказанное требует обновления системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования путем внедрения в практику государственного заказа на услуги дополнительного профессионального образования, конкурсных механизмов его исполнения.

В соответствии с этим важнейшими направлениями кадровой политики являются:

- совершенствование системы прохождения процедуры аттестации педагогических кадров системы образования города Славгорода;
- работа по удовлетворению потребностей образовательных учреждений в педагогических кадрах;
- повышение престижа педагогической профессии.

Реализация этих направлений будет способствовать совершенствованию муниципальной системы образования.

Целевые индикаторы и динамика основных показателей, позволяющие оценить ход реализации программы по годам:

№	Целевой индикатор	Динамика основных показателей (%)				
		2014	2015	2016	2017	2018
1.	Удельный вес численности педагогических работников, получивших педагогическое образование или прошедших переподготовку или повышение квалификации по данному направлению, в общей численности педагогических работников к 2018 году 100%	20	20	20	20	20
2.	Удельный вес численности руководителей образовательных учреждений, имеющих переподготовку по специальности «Менеджер образования», в общей численности руководителей к 2018 году 100%	20	20	20	20	20
3.	Удельный вес численности учителей в возрасте до 30 лет в общей численности учителей общеобразовательных организаций	10,4	11,8	13,8	15,3	18,3
4.	Доля обновления кадрового состава и привлечение молодых талантливых педагогов для работы в школе	5	5	5	5	5

**II. Мероприятия по реализации программы
«Педагогические кадры города Славгорода на 2014-2018г.г.»**

№ п/п	Наименование	Ответственные	Сроки	ФИНАНСИРОВАНИЕ				
				2014г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.
				В рамках бюджета отдела образования				
I. Оптимизация структуры и совершенствование организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических кадров.								
1.1.	Прогнозирование потребностей в педагогических кадрах							
1.2	Проведение анализа уровня профессиональной компетентности педагогов в условиях повышения квалификации. Создание базы данных о потребностях педагогов в расширении образовательного пространства.	Александрова Г.Н	Январь, июнь, сентябрь, ежегодно					
1.3.	Заключение договоров с организациями на подготовку специалистов в соответствии с прогнозом социально-экономического развития.	Александрова Г.Н	Целевой набор, июнь, ежегодно					
1.4.	Прогнозирование численности учащихся	Тараненко О.С.	Май, ежегодно					
1.5.	Прогнозирование численности кадров в связи с развитием муниципальной образовательной сети.	Александрова Г.Н. Громенко Н.В.	Май, октябрь, ежегодно					
1.6.	Отработка различных моделей организации повышения квалификации педагогов ОУ, руководителей ОУ	Адам Н.Л. Руководители ОУ	В течение действия Программы					

1.7.	Формирование социального заказа на подготовку кадров для работы с детьми дошкольного возраста	Адам Н.Л. Руководители ОУ	Январь, сентябрь- ежегодно					
1.8.	Создание ресурсных центров на базе общеобразовательных учреждений- победителей ПНПО, внедряющих инновационные образовательные программы.	Адам Н.Л., Руководители ОУ	В течение действия Программы					
1.9.	Организация работы открытых педагогических мастерских силами лучших учителей города по диссеминации инновационного педагогического опыта (подготовка к ЕГЭ; работа с одарёнными детьми; работа по индивидуальным маршрутам с детьми немотивированными на учёбу и пр.)	Адам Н.Л., руководители ОУ	В течение действия Программы					
1.10.	Организация и проведение августовской конференции педагогических работников	Методисты ГМК, Специалисты МОУО, руководители ОУ	Ежегодно, август	20	20	25	25	25
ИТОГО:				20	20	25	25	25
2. Работа с резервом								
2.1.	Разработка комплексных мероприятий по подготовке резерва на руководящую должность в ОУ города:	Александрова Г.Н. Адам Н.Л. Руководители ОУ	По мере возникно- вания ва- кансий					

	-Анализ потребностей в руководящих кадрах;							
	-Организация курсовой подготовки резерва руководящих кадров;							
	-Проведение системы консультаций для резерва руководящих кадров;							
	-Организация практической деятельности резерва во время замещения руководящих кадров.							
3. Профилизация образования								
3.1.	Организация диагностики профессиональной ориентации школьников.	Ретенгер Д.Г., психологи ОУ	Февраль-март, ежегодно					
3.2.	Формирование целевого направления для подготовки педагогов в СПК из числа выпускников школ города.	Александрова Г.Н.	Январь-май, ежегодно					
3.3.	Организация работы «Школы молодого педагога»	Адам Н.Л., руководители ОУ	В течение действия Программы					
4. Развитие и совершенствование системы непрерывного педагогического образования								
4.1.	Экспертиза кадрового состава.	Александрова Г.Н.	Май, октябрь, ежегодно					
4.2.	Коррекция банка данных педагогических и руководящих работников города с учетом квалифицированного роста и создание его электронной версии.	Александрова Г.Н. Адам Н.Л Специалист по информатизации	Май, октябрь, ежегодно					
4.3.	Диагностика профессиональных затруднений педагогических и	Александрова Г.Н. Адам Н.Л	Апрель, май, ежегодно					

	руководящих работников ОУ, ДОУ, УДО.							
4.4.	Организация и проведение проблемных курсов на договорной основе с АКИПКРО по инновационным направлениям модернизации образования: ППП и ПО, внедрение технологий компетентного подхода.	Александрова Г.Н. Адам Н.Л	В течение действия Программы	25	25	30	30	30
4.5.	Организация и проведение проблемных курсов по подготовке к ЕГЭ, ГИА	Адам Н.Л. Тараненко О.С.	В течение действия Программы	40	40	40	40	40
4.6.	Организация практикумов, курсов ПК в области применения ИКТ, образовательных и воспитательных технологий, курсов повышения квалификации работников ОУ по программам базовой педагогической ИКТ – компетентности, профессионального развития педагогических, руководящих кадров и методистов в области применения ИКТ для целей образования	Адам Н.Л., специалист по информатизации.	В течение действия Программы	30	30	30	30	30
4.7.	Организация базовых аттестационных курсов в для руководящих кадров ОУ, ДОУ, УДО, специалистов аппарата, методистов ГМК	Александрова Г.Н. Адам Н.Л	В течение действия Программы	50	50	50	50	50

4.8.	Организация участия педагогических и руководящих работников в краевых семинарах. Конференциях, мастер – классах.	Адам Н.Л.	В течение действия Программы	15	15	15	15	15
4.9.	Функционирование профессиональных методических объединений.	Адам Н.Л.	В течение действия Программы					
4.10.	Функционирование творческих площадок по изучению и внедрению технологий системно-деятельностного подхода	Адам Н.Л.	В течение действия Программы					
4.11.	Расширение фонда методической и справочной литературы	Рыбалкина С.В.	В течение действия Программы	50	50	50	50	50
4.12.	Обеспечение ОУ электронными образовательными ресурсами по вопросам ПК	Специалист по информатизации	В течение действия Программы	30	50	60	60	60
4.13.	Организация сетевых курсов обучения педагогических работников на проблемных курсах и базовых курсах ПК.	Адам Н.Л., специалист по информатизации	В течение действия Программы	30	30	30	30	30
ИТОГО:				190	190	205	205	205
5. Стимулирование инновационных процессов и информационное обеспечение Программы								
5.1.	Формирование банка данных педагогических инноваций работников ОУ, ДОУ и УДО и анализ их результативности.	ГМК	В течение действия Программы					
5.2.	Учреждение премии «Лучший учитель года»	МОУО	Октябрь-ноябрь ежегодно	25	25	25	25	25

5.3.	Издание методических сборников, в т.ч. и в электронном виде.	ГМК	В течение действия Программы	5	5	5	5	5
5.4.	Функционирование методических сайтов инноваций ГМО учителей предметников, соц. педагогов, психологов, воспитателей ДОУ, педагогов УДО.	Адам Н.Л., специалист по информатизации.	В течение действия Программы	25	25	25	25	25
5.5.	Пополнение образовательного сайта	Специалист по информатизации	В течение действия Программы					
5.6.	Целевое финансирование подписных изданий для библиотеки ГМК и ОУ города.	Рыбалкина С.В.	В течение действия Программы	100	120	140	160	170
ИТОГО:				155	175	195	215	225
6. Конкурсы как форма профессионального развития								
6.1.	Организация участия в ежегодных конкурсах:	ГМК ОУ	Ежегодно Январь-март					
	«Учитель года»			25	25	25	25	25
	«Воспитатель года»			25	25	25	25	25
	«Самый классный классный»				20		25	
	«Учреждение года»			50	50	55	55	55
	«Лучшая Программа Развития образовательного учреждения города»			15	15	20	20	20
6.2.	Организация участия педагогов МДОУ, активно внедряющих инновационные образовательные программы, на грант Губернатора Алтайского	ГМК	Ежегодно					

	края							
6.3.	Организация участия муниципальных учреждений дополнительного образования детей, активно внедряющих инновационные образовательные программы, на грант Губернатора Алтайского края	ГМК	Ежегодно					
6.4.	Организация участия педагогов в Интернет конкурсах профессионального мастерства	ГМК	Ежегодно	2	2	2	2	2
ИТОГО:				117	137	127	152	127
7. Увеличение объемов финансовой поддержки педагогов								
7.1.	Единовременное пособие молодому специалисту (из расчета 10 тыс. руб. на человека)	Администрация города	В течение 1 года работы	150	150	150	150	150
7.2.	Стимулирование педагогов за исследовательскую и экспериментальную деятельность.	Администрация города, МОУО	Ежегодно	10	10	10	10	10
7.3.	Совершенствование системы материального стимулирования руководителей и педагогических работников образовательных учреждений за особые заслуги	МОУО	В период действия Программы					
ИТОГО:				160	160	160	160	160
8. Создание здоровьесберегающих и улучшение жилищных условий								
8.1.	Организация диспансеризации работников образования.	Администрация города, МОУО, руководители ОУ, профсоюзный	В период действия Программы					

		комитет						
8.2.	Оздоровление в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения	Администрация города, МОУО, руководители ОУ, профсоюзный комитет	В период действия Программы					
8.3.	Обеспечение детей работников образования путевками в оздоровительные лагеря.	Администрация города, МОУО, руководители ОУ, профсоюзный комитет	В период действия Программы					
8.4.	Выделение пособий, субсидий, целевых кредитов на строительство и покупку жилья и улучшения жилищных условий	Администрация города, МОУО, руководители ОУ, профсоюзный комитет	В период действия Программы					
9. Создание системы общественно-государственной поддержки педагогических работников								
9.1.	Взаимодействие с профсоюзным комитетом по вопросам социальной поддержке педагогов.	МОУО, профсоюзный комитет	В период действия Программы					
9.2.	Активизация деятельности педагогических общества в вопросах соц.защиты педагогических и руководящих работников	МОУО, профсоюзный комитет	В период действия Программы					
9.3.	Организация юридической помощи педагогических работникам образовательных учреждений города.	Юрист МОУО	Постоянно					
11. Моральное стимулирование педагогических работников:								
10.1.	Организация награждения педагогических работников Почетными грамотами МОУО, администрации го-	Профсоюзный комитет, ОУ, МОУО, Александрова Г.Н	Август, октябрь каждого года	10	10	15	15	25

	рода за особые заслуги.							
10.2.	Организация награждения педагогических и руководящих работников Почетными грамотами МОУО, администрации города за особые заслуги и в связи с юбилейными торжествами.	Профсоюзный комитет, ОУ, ОО Александрова Г.Н.	Ежегодно					
10.3.	Проведение организационных процедур по представлению к наградам регионального и федерального уровня педагогических и руководящих работников.	Профсоюзный комитет, руководители ОУ	Апрель-май каждого года					
10.4.	Организация награждения педагогических и руководящих работников краевыми, ведомственными и министерства образования и др.	Профсоюзный комитет, руководители ОУ	Ежегодно					
10.5.	Корректировка банка награжденных педагогических и руководящих работников	ГМК Александрова Г.Н.	Ежегодно					
10.6	Разработка положения о ежегодной премии «Лучший учитель года»	ГМК	Сентябрь 2014г.					
10.7.	Разработка положения о Почетной грамоте Комитета администрации г.Славгорода Алтайского края по образованию	Александрова Г.Н.	Апрель 2014г.					
ИТОГО:				10	10	15	15	25

Финансовое обеспечение ведомственной целевой программы «Педагогические кадры на территории муниципального образования город Славгород Алтайского края на 2014-2018 годы»

Финансирование программы за счёт средств муниципального бюджета	Финансирование программы (тыс. руб.)				
	2014г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.
	722	762	782	827	822

