

Принято на заседании Совета РОО
протокол № 4 от 20.12.2016 года
Начальник МКУ «Отдел образования»



/Н.С. Габдуллин/

**Целевая программа
«Развитие кадрового потенциала
в образовательных учреждениях
Мензелинского муниципального
района
на 2017-2021 гг.»**

2016 г.

ПАСПОРТ
целевой программы

Наименование Программы	«Развитие кадрового потенциала в образовательных учреждениях Мензелинского муниципального района на 2017-2021 гг.»
Основание для разработки Программы	Закон Республики Татарстан «Об образовании»; Стратегия развития образования Республики Татарстан на 2017 – 2021 годы
Государственный заказчик Программы	МКУ «Отдел образования» Мензелинского районного исполнительного комитета
Разработчик Программы	МКУ «Отдел образования» Мензелинского районного исполнительного комитета
Исполнители Программы	Мензелинский районный исполнительный комитет МКУ «Отдел образования» Мензелинского районного исполнительного комитета
Цели и задачи Программы	Главной целью Программы является создание условий для восполнения кадрового потенциала образовательных учреждений, развитие его профессиональной компетентности. Задачами Программы являются: - определение перспективной потребности учреждений образования в педагогических кадрах; - усовершенствование структуры повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования; - улучшение условия для профессионально-личностного развития педагогических работников в учреждениях образования; - оптимизирование системы аттестации педагогических кадров, реализация стимулирования роста квалификации, результативности педагогического труда; - способствование повышению престижа и социального статуса работников образования, улучшению их материального положения; - рационализация использования средств, направляемых на нужды образования

Мероприятия по исполнению целевой программы

Задачи кадровой политики	Основные мероприятия	Ожидаемые результаты
<p>1. Оптимизация и стабилизация кадрового состава образовательного учреждения</p>	<p>1. Осуществление ротаций сотрудников (внутренних и внешних).</p> <p>2. Мониторинг эффективности профессиональной деятельности педагогических и управленческих кадров (проводится в соответствии с разработанными оценочными методиками и технологиями).</p> <p>3. Поиск и подбор персонала на вакантные должности в соответствии с требованиями к уровню квалификации и профессиональной компетенции кандидатов, к их личностным, профессионально важным психологическим и социальным качествам.</p> <p>4. Внедрение системы наставничества</p>	<p>Повышение эффективности деятельности сотрудников.</p> <p>Отсутствие вакансий педагогических и иных должностей.</p> <p>Наличие в учреждении высококвалифицированных кадров.</p> <p>Привлечение на работу молодых специалистов.</p>

<p>2.Создание эффективной системы мотивации труда</p>	<p>1.Реализация механизма денежного вознаграждения (постоянная гарантированная часть и переменная часть, которая является функцией результативности деятельности самого сотрудника, его подразделения и в целом всего учреждения). Порядок и механизмы оплаты труда регламентируются трудовым договором ОУ, законодательными и нормативными актами РФ, Положением о доплатах и надбавках.</p> <p>2.Поощрение сотрудников за высокие результаты работы в форме благодарностей, грамот, благодарственных записей в трудовую книжку.</p> <p>3.Выдвижение кандидатуры работника на награждение отраслевыми и государственными наградами.</p> <p>4.Административная поддержка работников, работающих в инновационном режиме.</p> <p>5.Организация и проведение школьных конкурсов на лучшего учителя, лучшего классного руководителя</p> <p>6.Выдвижение наиболее активных и талантливых педагогов на районные, региональные и федеральные конкурсы профессионального мастерства</p>	<p>Повышение эффективности деятельности сотрудников.</p> <p>Количественный рост работников, награжденных отраслевыми и государственными наградами.</p> <p>Рост инновационной активности педагогических кадров.</p> <p>Повышение доли участия педагогов в конкурсном движении.</p>
---	---	---

<p>3.Создание и поддержание организационного порядка, укрепление исполнительности и трудовой дисциплины</p>	<p>1. Комплекс организационно-контролирующих мер по выполнению всеми сотрудниками своих должностных обязанностей, соблюдению трудовой дисциплины. 2.Проведение смотров учебных кабинетов, лабораторий, мастерских. 3.Организация комплекса мер по выполнению всеми сотрудниками учреждения основных положений охраны труда</p>	<p>Поддержание организационного порядка. Укрепление исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины.</p>
<p>4.Оптимизация системы обучения и повышения квалификации.</p>	<p>1.Организация обучения в разнообразных формах: - обучение через участие педагогов в работе школьных методических объединений; - наставничество; - внутришкольные семинары и тренинги; - школьные недели педагогического мастерства и другие 2.Организация работы по повышению квалификации педагогических кадров 3.Организация обучения педагогических работников использованию в образовательном процессе современных информационных и телекоммуникационных технологий. 4.Поддержка повышения квалификации без отрыва от производства. 5.Аттестация педагогических и руководящих кадров 6.Анализ организационной культуры сотрудников учреждения.</p>	<p>Повышение профессионального уровня педагогических и управленческих кадров.</p>