



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

КАРАР

18.12.2023

г. Заинск

№ 1096

Об утверждении муниципальной программы «Кадровый капитал» «Дефицит педагогических кадров» на 2024-2031 годы

В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и в целях повышения эффективности управления системой образования в Заинском муниципальном районе, руководствуясь статьей 45 Устава Заинского муниципального района, Исполнительный комитет Заинского муниципального района Республики Татарстан

постановляет:

1. Утвердить муниципальную программу «Кадровый капитал» «Дефицит педагогических кадров» на 2024-2031г.г.» (Приложение 1).
2. Установить, что действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.
3. Опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации, разместить на «Официальном портале правовой информации Республики Татарстан» по веб-адресу: <http://pravo.tatarstan.ru> и на официальном сайте Заинского муниципального района.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Руководителя Исполнительного комитета по социальным вопросам.

**Руководитель
Исполнительного комитета**

Э.Э. Галеев

Э.Р. Сафаргалиев
3-27-42

Приложение 1 к постановлению
Исполнительного комитета
Заинского муниципального района
Республики Татарстан
от «18» 12 2023 г № 1096

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
«Кадровый капитал»
«Дефицит педагогических кадров»

г. Заинск
2023 год

**Паспорт Программы «Кадровый капитал»
«Дефицит педагогических кадров»**

Наименование Программы	Программа «Кадровый капитал» «Дефицит педагогических кадров»
Муниципальный заказчик (координатор)	Исполнительный комитет Заинского муниципального района Республики Татарстан
Разработчик программы	МКУ «Управление образования Исполнительного комитета ЗМР РТ»
Исполнители	МКУ «Управление образования Исполнительного комитета ЗМР РТ», образовательные организации Заинского муниципального района
Цель и задачи реализации программы	<p>Цель: устранение к концу 2031 года кадрового дефицита в Заинском муниципальном районе за счет привлечения молодых и опытных специалистов, организации профессиональной переподготовки имеющихся кадров по отдельным направлениям, совершенствование профориентационной работы.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Провести комплекс мероприятий по привлечению молодых и опытных специалистов из других территорий через размещение информации о вакансиях на официальных сайтах школ, на единой цифровой платформе Работа в России. 2. Изучить внутренние кадровые ресурсы школы. Обеспечить профессиональную переподготовку имеющихся кадров по отдельным направлениям с учетом их желаний. 3. Пересмотреть учебную нагрузку педагогов с точки зрения целесообразности ведения той или иной внеурочной деятельности с учетом требований ФГОСОО, основной образовательной программы с целью снижения средней по школе учебной нагрузки педагогов с 30 до 26 учебных часов. 4. Провести профориентационную работу с обучающимися 9-11 классов, направленную на выявление детей, имеющих склонность к педагогическому труду, заключение с ними в дальнейшем целевых договоров на обучение с целью получения профессии «учитель». 5. Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов через организацию корпоративного обучения педагогов по выявленным дефицитам профессиональной деятельности, реализацию программы повышения квалификации учителей. 6. Социально-экономическая поддержка молодых педагогов.

<p>Целевые показатели</p>	<p style="text-align: center;">Количественные показатели</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Количество вакантных ставок (не более 1). 2. Средняя нагрузка педагогов школы (не более 26 учебных часов). 3. Доля педагогических работников пенсионного возраста в общей численности педагогических работников школы (не более 15 %). 4. Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников школы (не менее 20 %). 5. Количество заключенных договоров о целевом обучении в педагогических вузах, колледжах (ежегодно не менее 3). 6. Наличие педагогических классов/ 3 групп (да). 7. Наличие изменений в Программе «Кадровый капитал» на основе проведенного мониторинга (да). 8. Доля учителей, прошедших курсы повышения квалификации за последние 3 года (не менее 100%). 11. Доля участников профессиональных конкурсов школьного, городского, регионального и всероссийского уровня (не менее 10%). 12. Доля педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию (не менее 60%). 13. Доля педагогов, удовлетворенных работой в школе и результатами своего труда (не менее 80%).
	<p style="text-align: center;">Качественные показатели</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов, их мотивации к освоению и использованию современных образовательных технологий, ответственности за результаты своего труда. 2. Активизация творческого потенциала учителей, готовности к творческому самовыражению индивидуальности. 3. Повышение целостного единства и сплоченности педагогического коллектива. 4. Развитие культуры межличностных отношений и совершенствование психологического климата в школе. 5. Осознание персональной ответственности каждым педагогом школы за качество образовательных результатов обучающихся.

<p>Методы сбора и обработки информации</p>	<p>С целью сбора и обработки информации будут использованы следующие методы: тестирование, анкетирование, диагностика, опрос, интервьюирование, наблюдение, беседа, анализ, синтез, посещение уроков, мониторинг, контроль. Обработка информации будет произведена заместителями директоров образовательных учреждений и представлена в виде аналитических справок с таблицами и диаграммами.</p>
<p>Сроки реализации программы</p>	<p>2024 - 2031 годы</p>
<p>Объемы финансирования с разбивкой по годам и источникам</p>	<p>Объем финансирования программы из муниципального бюджета: 21 406,6 тыс. рублей. На 2024 год – 2285,82 тыс. рублей; На 2025 год – 2885,82 тыс. рублей; На 2026 год – 3295,82 тыс. рублей; На 2027 год – 3445,82 тыс. рублей; На 2028 год – 3435,82 тыс. рублей; На 2029 год – 3035,82 тыс. рублей; На 2030 год – 2435,82 тыс. рублей; На 2031 год – 585,82 тыс. рублей. Объемы финансирования программ носят прогнозный характер и подлежат уточнению с учетом фактически привлеченных специалистов и обучающихся при формировании проекта бюджета на соответствующий год и плановый период.</p>
<p>Меры/мероприятия по достижению цели и задач</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мониторинга кадровых потребностей с учетом внутренних ресурсов школы. 2. Организация профессиональной переподготовки имеющихся кадров по отдельным направлениям с учетом их желаний. 3. Размещение информации о вакантных местах в социальных сетях, на официальном сайте школы. 4. Участие в Ярмарке вакансий при педагогических ВУЗах. 5. Организация профориентационной работы с обучающимися 9-11 классов, направленной на выявление детей, имеющих склонность к педагогическому труду. 6. Обучение выпускников школы в педагогических ВУЗах по целевому направлению (долгосрочная перспектива). 7. Организация методической поддержки путем закрепления за молодыми и начинающими педагогами ответственных из числа опытных, квалифицированных педагогов. 8. Организация психологической поддержки молодых и начинающих педагогов со стороны школьного педагога-психолога.

	<p>9. Материальное стимулирование молодых и начинающих педагогов за счет местного бюджета.</p> <p>10. Проведение аудита занятий внеурочной деятельности с целью выявления запроса со стороны обучающихся и родителей (законных представителей) на объединения внеурочной деятельности, отказ от ведения невостребованных курсов внеурочной деятельности.</p> <p>11. Организация корпоративного обучения педагогов школы применению в практической деятельности эффективных педагогических инструментов для работы с разными группами обучающихся: одаренные, ОВЗ, с рисками учебной не успешности.</p> <p>12. Создать и внедрить в деятельность педагогического коллектива «Кодекс корпоративной этики педагогического коллектива»</p>
<p>Ожидаемые конечные результаты реализации программы</p>	<p>1. К концу 2027 года в школах сформирован профессиональный стабильный педагогический коллектив, члены которого обладают способностями к инновационной деятельности, обеспечивают качественное образование.</p> <p>2. Укомплектованность педагогическими кадрами составляет 100%.</p> <p>3. В школе системно ведется профориентационная работа с обучающимися 9-11 классов, направленная на выявление детей, имеющих склонность к педагогическому труду, заключение с ними целевых договоров на обучение с целью получения профессии «учитель».</p> <p>4. Организовано системное корпоративное обучение педагогов школы, реализуются программы повышения квалификации учителей по выявленным дефицитам профессиональной деятельности.</p> <p>5. Создана и эффективно работает система методического и психологического сопровождения учителя для его личностного роста, самореализации в профессиональной и социальной деятельности.</p> <p>6. Применяются эффективные механизмы стимулирования педагогических инноваций и творчества педагогов.</p> <p>7. Организовано наставничество молодых и малоопытных учителей, которым оказывается методическая и психолого-педагогическая поддержка.</p> <p>8. Школа конкурентоспособна на рынке образовательных услуг.</p> <p>9. Деятельность педагогического коллектива школы основана на «Кодексе корпоративной этики педагогического коллектива».</p>

Программа «Кадровый капитал» «Дефицит педагогических кадров»

Учитель занимает центральное место в любом процессе, направленном на повышение образовательного уровня. Учащиеся могут эффективно использовать новые технологии и новые знания, которые стремительно развиваются и становятся приоритетными в учебном процессе, только под умелым руководством творческих учителей.

В последнее время в обществе все чаще говорят о проблеме нехватки молодых преподавателей. Согласно данным статистики, 60% выпускников педагогических вузов не стремятся работать в сфере образования.

В настоящее время в системе образования наиболее актуальной является проблема нехватки квалифицированных педагогических кадров в образовательных учреждениях. Данная проблема актуальна именно в настоящее время, потому что на современном этапе развития общества первоочередной задачей стоит обучение школьников на уровне усвоения и применения полученных знаний, достаточном для дальнейшего обучения в высших и средне - специальных учебных заведениях. А данная задача невыполнима без участия в образовательном процессе квалифицированных педагогических кадров. Если рассматривать средние образовательные школы, то там данная проблема назревает особенно остро. Низкая заработная плата учителей, чрезмерная умственная, а порой и физическая нагрузка.

Самой острой проблемой в школе является нехватка педагогов-предметников. Педагоги по иностранному языку стали массово уходить в другие сферы. То же самое репетиторство приносит больше удовлетворения и более высокую оплату.

Еще одна причина дефицита кадров в образовательных учреждениях является нагрузка на педагогов. Большое количество отчетов, ответственность за обучающихся, постоянные стрессы отталкивают молодых специалистов от педагогической карьеры. Заявления о дефиците педагогических кадров звучат регулярно на совещаниях. Министр образования указал, что в настоящее время в школах трудятся только 15 % молодых специалистов. Если ситуация не изменится в лучшую сторону, их количество уменьшится. В настоящее время многие педагоги из-за нехватки кадров вынуждены работать на несколько ставок. Такая нагрузка негативно влияет на физическое и психическое здоровье человека.

Молодые специалисты, устроившись в школу, остро ощущают недостаток опыта или просто не выдерживают учебной нагрузки. Кроме того, многие, приступая к работе, искренне уверены, что знают особенности функционирования школы, что нужно ученикам, чему необходимо их обучать. В связи с этим возникают разнообразные вопросы, на которые молодые педагоги подыскивают ответы и прислушиваются к разговорам окружающих их опытных коллег. Если педагог получает достаточную поддержку, скорее всего его дальнейшая деятельность, будет не только успешной, но и продолжительной. На повышении самооценки начинающего учителя положительно сказывается сложившаяся в учебном учреждении корпоративная культура. У молодых педагогов возникают оригинальные идеи, но в школе они вынуждены приспособливаться к уже устоявшимся там

нормам и ценностям

Об эффективности учета представленных выше трудностей молодого специалиста и их решения свидетельствует факт того, что большинство молодых педагогов настроены на продолжение профессионального роста. При анализе педагогической нагрузки учителей по отдельным предметам выявился дефицит педагогических кадров:

Учебный предмет	Количество учителей в городских школ	Количество учителей в сельских школ	Общее количество	Максимальная недельная нагрузка в часах	Нормативная недельная нагрузка в часах
Иностранный язык	4	3	7	36	18
Математика	2	4	6	36	18
Физика, химия, биология	3	2	5	18	18
Русский язык, литература	2	1	3	36	18
Начальные классы	2	1	3	20	18
История, обществознание	1	1	2	16	18
Итого:	14	12	26		

Анализ возрастного состава педагогических кадров:

Возраст педагогов		до 35 лет		от 36 лет до 55 лет		от 56 лет и старше	
Всего работающих педагогов, из них:	Общее количество	количество	%	количество	%	количество	%
Общеобразовательные учреждения	412	64	15,5	223	54,12	125	30,3
Дополнительное образование	50	15	30	17	34	18	36
Итого:	462	79	17	240	52	143	30

**Дорожная карта реализации Программы «Кадровый капитал»
«Дефицит педагогических кадров»**

Задача	Мероприятие	Сроки реализации	Ответственные	Участники
1. Привлечь молодых и опытных специалистов из других территорий для работы в школах, через размещение информации о вакансиях на официальном сайте школы, в социальных сетях, реализацию проекта поединовременной денежной выплате молодым специалистам, трудоустроенным в муниципальные образовательные организации Заинского муниципального района	Размещение информации о вакансиях на официальном сайте «Работа в России»	По мере необходимости	Директора образовательных учреждений	Жители города и района
	Размещение информации о вакансиях на официальном сайте, странице школы в социальных сетях	По мере необходимости	Директора образовательных учреждений	Жители города и района
	Участие в Ярмарке вакансий (при условии ее проведения)		Директора образовательных учреждений	Управление образования
	Предоставление единовременной денежной выплате молодым специалистам, трудоустроенным в муниципальные образовательные организации Заинского муниципального района	ежегодно	Директора образовательных учреждений	Молодые специалисты трудоустроенные в муниципальные образовательные организации Заинского муниципального района
2. Изучить внутренние кадровые ресурсы школы. Обеспечить профессиональную переподготовку имеющихся кадров по отдельным направлениям с учетом их желаний	Проведение анкетирования педагогов с целью выявления потребности в переподготовке. Организация профессиональной переподготовки педагогов с учетом их желаний по имеющимся вакантным направлениям и дефицитам	ежегодно май	Заместители директоров образовательных учреждений	Педагогический коллектив

3. Пересмотреть учебную нагрузку педагогов с точки зрения целесообразности ведения той или иной внеурочной деятельности с учетом требований ФГОСОО, основной образовательной программы с целью снижения средней по школе учебной нагрузки педагогов с 30 до 26 учебных часов	Проведение анкетирования обучающихся и родителей с целью выявления запроса на внеурочную деятельность	ежегодно май, сентябрь	Заместители директоров образовательных учреждений	Обучающиеся, родители (законные представители)
	Расчет средней учебной нагрузки педагогов с учетом нагрузки по внеурочной деятельности	ежегодно Август - сентябрь	Директора образовательных учреждений	Директора образовательных учреждений
4. Провести профориентационную работу с обучающимися 9 - 11 классов, направленную на выявление детей, имеющих склонность к педагогическому труду, заключение с ними в дальнейшем целевых договоров на обучение с целью получения профессии «учитель»	Проведение анкетирования обучающихся 9 классов с целью выявления детей, имеющих склонность к педагогическому труду. Организация деятельности педагогических групп, сформированных из обучающихся 10-11 классов, желающих получить профессию «учитель».	ежегодно август - сентябрь	Заместители директоров образовательных учреждений Директора образовательных учреждений	Обучающиеся 9 классов Педагоги, преподающие в 10-11 классах, обучающиеся, родители (законные представители), социальные партнеры
	Заключение целевых договоров на обучение с целью получения профессии «учитель» с выпускниками 11 класса	ежегодно май-июнь	Ведущий специалист по кадрам управления образования	Директора общеобразовательных организаций, выпускники 11 классов, родители (законные представители), управление образования ИК ЗМР РТ

	Информационная встреча с представителями педагогических ВУЗов, педагогического колледжа (в очном и дистанционном формате)	ежегодно январь - февраль	Начальник управления образования	Начальник управления образования, представители педагогических ВУЗов, директора общеобразовательных организаций, выпускники 11 классов, родители (законные представители)
	Диспут для обучающихся 9-11 классов «Легко ли быть учителем?»	ежегодно октябрь	Директора образовательных учреждений	Педагоги - психологи, классные руководители, учащиеся 9-11 классов
	Проведение социальной пробы «День дублера»	ежегодно ноябрь	Заместители директоров образовательных учреждений	Педагог - психологи, классные руководители, учащиеся
	Деловая игра для обучающихся 11 классов «Я - учитель»	ежегодно февраль	Заместители директоров образовательных учреждений	Педагоги - психологи, классные руководители, социальные партнеры, учащиеся 11 классов
5. Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов школы через организацию корпоративного обучения педагогов школы по выявленным дефицитам профессиональной деятельности, реализацию программы повышения квалификации учителей	Проведение диагностики педагогов школы с целью выявления дефицитов профессиональной деятельности	ежегодно май-июнь	Методист по кадрам и аттестации	Педагогический коллектив
	Корпоративное обучение педагогов.	ежегодно сентябрь-май	Методист по кадрам и аттестации	Педагогический коллектив
	Проведение серии практических семинаров по теме «Эффективные способы улучшения качества преподавания в школе»: - «Кураторская методика»;	ежегодно	Начальник отдела информационного и учебно-методического обеспечения	Педагогический коллектив

	<ul style="list-style-type: none"> - «Педагогические туры»; - «Исследование в действии». 			
	Организация повышения квалификации учителей в соответствии с выявленными дефицитами профессиональной деятельности	постоянно	Методист по кадрам и аттестации	Педагогический коллектив
	Проведение мониторинга профессиональной компетентности педагогов школы по выявленным дефицитам профессиональной деятельности	ежегодно	Методист по кадрам и аттестации	Педагогический коллектив
	<p>Создание системы методического и психологического сопровождения учителя для его личностного роста, самореализации в профессиональной и социальной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение диагностики профессиональных, социальных и личностных запросов педагогов; - разработка карты индивидуального методического и психологического сопровождения педагога; - организация наставничества; - собеседование с молодыми и начинающими педагогами по вопросам адаптации и профессиональным дефицитам; - работа педагогической мастерской «Начало в профессии»; - индивидуальное 	<p>ежегодно сентябрь</p> <p>ежегодно 15 сентября-15 октября</p> <p>1-5 сентября</p> <p>15 сентября</p> <p>в течение учебного года</p>	<p>Заместители директоров образовательных учреждений, педагоги-психологи</p>	<p>Администрация школы, Руководители предметных МО и проблемно-творческих групп, педагогический коллектив</p>

	консультирование педагогов по вопросам возрастной психологии, методики преподавания	в течение учебного года		
	Создать эффективные механизмы стимулирования педагогических инноваций и творчества педагогов: -пересмотр показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников распределения	ежегодно август - сентябрь	Начальник управления образования	Администрация, представители профсоюзного комитета школы, педагогический коллектив
	-- разработка положений о школьных конкурсах «Педагогический дебют», «Учитель года»	ежегодно февраль	Начальник отдела информационного и учебно-методического обеспечения, методист по кадрам и аттестации	Администрация, руководители предметных МО и проблемно-творческих групп, педагоги
	Создать и внедрить в деятельность педагогического коллектива «Кодекс корпоративной этики педагогического коллектива»: - обсуждение в педагогическом коллективе принципов «Кодекса корпоративной этики педагогического коллектива»; - утверждение текста «Кодекса корпоративной этики педагогического коллектива»; - применение в практической деятельности принципов «Кодекса корпоративной этики педагогического коллектива» -проведение мониторинга использования в практической	август - сентябрь сентябрь Постоянно декабрь	Директора образовательных учреждений	Администрация, педагогический коллектив, руководители предметных МО и проблемно-творческих групп

	<p>деятельности принципов «Кодекса корпоративной этики педагогического коллектива»</p>			
<p>6. Провести мониторинг реализации Программы «Кадровый капитал»</p>	<p>Мониторинг эффективности профориентационной работы. Анализ реализации программы повышения квалификации учителей. Корректировка цели и задач Программы «Кадровый капитал»</p>	<p>Декабрь 2031</p>	<p>Начальник отдела информационного и учебно-методического обеспечения, методист по воспитательной работе</p>	<p>Администрация, педагогический коллектив, руководители предметных МО и проблемно-творческих групп</p>

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях назначения ежемесячной денежной выплаты обучающимся по образовательным программам высшего образования в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, на условиях договора о целевом обучении

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия назначения ежемесячной денежной выплаты обучающимся по образовательным программам высшего образования в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, на условиях договора о целевом обучении, заключенного с Исполнительным комитетом Заинского муниципального района Республики Татарстан.

2. Ежемесячная денежная выплата предоставляется Исполнительным комитетом Заинского муниципального района Республики Татарстан студентам, заключившим в установленном порядке договор о целевом обучении с данным органом.

3. Условиями назначения ежемесячной денежной выплаты являются:

1) заключение договора о целевом обучении согласно типовой форме, утверждаемой Правительством Российской Федерации в соответствии со статьей 56 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

2) наличие образовательных отношений между студентом и организацией, осуществляющей образовательную деятельность, которая указана в договоре о целевом обучении;

3) отсутствие академической задолженности.

4. В целях реализации права на получение ежемесячной денежной выплаты, предусмотренной договором о целевом обучении, студент представляет в МКУ «Управление образования ЗМР РТ», следующие документы:

1) заявление о предоставлении ежемесячной денежной выплаты с указанием банковских реквизитов для ее перечисления (в двух экземплярах);

2) документ, содержащий сведения о наличии образовательных отношений между студентом и организацией, осуществляющей образовательную деятельность, которая указана в договоре о целевом обучении;

3) документ, содержащий сведения об отсутствии академической задолженности.

5. МКУ «Управление образования Исполнительного комитета ЗМР РТ», регистрирует заявление о предоставлении ежемесячной денежной выплаты и в день регистрации вручает (направляет) студенту один экземпляр заявления о предоставлении ежемесячной денежной выплаты.

МКУ «Управление образования Исполнительного комитета ЗМР РТ», рассматривает представленные в соответствии с пунктом 4 настоящего Положения документы в течение 5 рабочих дней с даты регистрации указанного заявления и принимает решение о предоставлении ежемесячной денежной выплаты или вручает (направляет) студенту уведомление об отказе в предоставлении ежемесячной денежной выплаты по форме, с указанием причины отказа:

-отсутствие одного или нескольких условий назначения ежемесячной денежной выплаты;

-документы, предусмотренные пунктом 4 настоящего Положения, представлены не в

полном объеме.

Студенты вправе повторно подать документы в соответствии с пунктом 4 настоящего Положения, после устранения причин, послуживших основанием для вручения (направления) уведомления об отказе в предоставлении ежемесячной денежной выплаты.

6. МКУ «Управление образования Исполнительного комитета ЗМР РТ», на основании решения о предоставлении ежемесячной денежной выплаты предоставляет такую выплату ежемесячно, не позднее 15 числа, начиная с месяца, в котором подано заявление о предоставлении ежемесячной денежной выплаты в течение всего периода обучения студента по образовательной программе, указанной в договоре о целевом обучении, включая месяц, в котором был выдан (дата выдачи) соответствующий документ об образовании и о квалификации.

В случае принятия решения о предоставлении ежемесячной денежной выплаты позднее 15 числа текущего месяца, ежемесячная денежная выплата предоставляется до 15 числа месяца, следующего за месяцем, в котором подано заявление о предоставлении ежемесячной денежной выплаты.

7. Условиями предоставления ежемесячной денежной выплаты являются:

-отсутствие академической задолженности;

-не нахождение студента в академическом отпуске, отпуске по беременности и родам или отпуске по уходу за ребенком.

МКУ «Управление образования Исполнительного комитета ЗМР РТ», на основании и в порядке, предусмотренном договором о целевом приеме, заключенным с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, получает информацию об обстоятельствах, указанных в абзацах втором и третьем настоящего пункта.

8. Студент для подтверждения выполнения условия, предусмотренного абзацем вторым пункта 7 настоящего Положения, представляет МКУ «Управление образования Исполнительного комитета ЗМР РТ», не позднее 1 августа и 1 февраля текущего года документ, содержащий сведения об отсутствии академической задолженности.

Студент сообщает МКУ «Управление образования Исполнительного комитета ЗМР РТ», о нахождении в академическом отпуске, отпуске по беременности и родам или отпуске по уходу за ребенком не позднее 10 дней со дня предоставления одного из указанных отпусков.

9. МКУ «Управление образования Исполнительного комитета ЗМР РТ», принимает решение о приостановлении предоставления ежемесячной денежной выплаты в следующих случаях:

1)В случае непредставления сведений об отсутствии академической задолженности в срок не позднее 5 рабочих дней, следующих за датами, указанными в абзаце первом пункта 8 настоящего Положения;

2)В случае нахождения студента в академическом отпуске, отпуске по беременности и родам или отпуске по уходу за ребенком в срок не позднее 5 рабочих дней, следующих за днем получения сведений о предоставлении одного из указанных отпусков.

Предоставление ежемесячной денежной выплаты приостанавливается с месяца, указанного в абзаце первом пункта 8 настоящего Положения, на основании решения о приостановлении предоставления ежемесячной денежной выплаты, принятого в случае непредставления сведений об отсутствии академической задолженности.

Предоставление ежемесячной денежной выплаты приостанавливается с месяца, следующего за месяцем, в котором принято решение о приостановлении предоставления ежемесячной денежной выплаты в связи с нахождением студента в академическом отпуске, отпуске по беременности и родам или отпуске по уходу за ребенком.

10. Лицо, указанное в пункте 2 настоящего Положения, принимает решение о возобновлении предоставления ежемесячной денежной выплаты в следующих случаях:

-в случае предоставления студентом или организацией, осуществляющей образовательную деятельность, документа, содержащего сведения об отсутствии академической задолженности, в срок не позднее 5 рабочих дней, следующих за днем получения указанных сведений;

-в случае предоставления студентом или организацией, осуществляющей образовательную деятельность, документа, содержащего сведения о дате возобновления обучения (допуска к учебному процессу) по окончании академического отпуска, отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком в срок не позднее 5 рабочих дней, следующих за днем получения указанных сведений.

Предоставление ежемесячной денежной выплаты возобновляется на основании решения о возобновлении предоставления ежемесячной денежной выплаты с месяца, следующего за месяцем, в котором представлены сведения, указанные в абзацах втором и третьем настоящего пункта.

11. МКУ «Управление образования Исполнительного комитета ЗМР РТ», принимает решение о прекращении предоставления ежемесячной денежной выплаты с месяца, следующего за месяцем, в котором прекращен (расторгнут) договор о целевом обучении, в том числе досрочно.

12. Ответственность сторон:

12.1. Студент обязан исполнить свои обязанности в течение четырех лет со дня заключения трудового договора по основному месту работы по штатной должности педагогического работника.

12.2. Студент в случае неисполнения обязательств по освоению образовательной программы и (или) по осуществлению трудовой деятельности в течение четырех лет в соответствии с полученной квалификацией возмещает МКУ «Управление образования Исполнительного комитета ЗМР РТ» расходы, связанные с предоставлением мер поддержки.

Положение
о порядке предоставления единовременной денежной выплаты, ежемесячной стимулирующей надбавки, молодым специалистам, трудоустроенным в муниципальные образовательные организации Заинского муниципального района Республики Татарстан

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Заинского муниципального района, определяет порядок предоставления единовременной денежной выплаты, ежемесячной стимулирующей надбавки, жилого помещения в безвозмездное пользование молодым специалистам, трудоустроенным в муниципальные образовательные организации Заинского муниципального района Республики Татарстан.

2. Статус молодого специалиста

2.1. Молодыми специалистами считаются лица, впервые окончившие по очной форме обучения профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, имеющую государственную аккредитацию по образовательным программам высшего образования - программ бакалавриата, специалитета, магистратуры, аспирантуры (далее - профессиональная образовательная организация, образовательная организация высшего образования), и принятые на работу в организацию по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией, не позднее 1 ноября года окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования по педагогическому направлению.

2.2. Право на установление ежемесячной стимулирующей надбавки педагогическим работникам - молодым специалистам предоставляется в следующих организациях:

- дошкольные образовательные организации;
- общеобразовательные организации;
- организации дополнительного образования.

2.3. Статус молодого специалиста действует в течение четырех лет с момента трудоустройства молодого специалиста в муниципальное образовательное учреждение Заинского муниципального района.

2.4. Статус молодого специалиста продлевается в следующих случаях:

- прохождение срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или прохождение альтернативной гражданской службы;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.4. Решение об установлении, прекращении, продлении ежемесячной стимулирующей выплаты – молодым специалистам утверждается приказом организации.

2.5. Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в следующих случаях:

- расторжение по инициативе молодого специалиста трудового договора, заключенного между молодым специалистом и муниципальной образовательной организацией Заинского муниципального района;

- расторжение трудового договора с молодым специалистом по инициативе работодателя в случаях, установленных пунктами 5,6,8,11 статьи 81 ТК РФ.

3. Порядок предоставления ежемесячной стимулирующей надбавки молодому специалисту

3.1. Право на получение ежемесячной стимулирующей надбавки, в размере 5000 руб. в течение четырех лет имеет молодой специалист, трудоустроившийся на работу в организацию по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией, не позднее 1 ноября года окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

3.2. Ежемесячная денежная выплата предоставляется из бюджета Заинского муниципального района Республики Татарстан, на основании договора о предоставлении ежемесячной денежной выплаты, заключенного между молодым специалистом трудоустроившимся в муниципальную образовательную организацию и Муниципальным казённым учреждением «Управление образования Исполнительного комитета Заинского муниципального района Республики Татарстан».

3.3. Для заключения договора о предоставлении ежемесячной денежной выплаты молодой специалист предоставляет следующие документы:

- 1) заявление;
- 2) паспорт;
- 3) копию документа об образовании;
- 4) СНИЛС;
- 5) копию трудового договора;
- 6) копию приказа о назначении.

3.4. Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам - молодым специалистам устанавливается с даты трудоустройства и выплачивается в течение первых четырех лет непрерывной работы на педагогической должности. Решение об установлении, прекращении, продлении выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки педагогическим работникам - молодым специалистам утверждается приказом образовательной организации.

3.5. Основаниями для отказа в предоставлении ежемесячной денежной выплаты молодому специалисту являются:

- непредставление или представление не в полном объеме документов, предусмотренных пунктом 3.3 настоящего положения, которые молодой специалист обязан представить самостоятельно;

- представление молодым специалистом документов, содержащих неполные и (или) недостоверные сведения;

- несоответствие заявителя требованиям пункта 3.1. настоящего положения.

3.6. К уважительным причинам пропуска срока трудоустройства для получения ежемесячной стимулирующей надбавки, установленного пунктом 3.1. настоящего

Порядка, относятся:

- временная нетрудоспособность, подтвержденная документально;
- прохождение срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или прохождение альтернативной гражданской службы;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4. Порядок предоставления единовременной выплаты молодому специалисту.

4.1. Единовременная выплата на приобретение жилья в Заинском муниципальном районе в размере 300 000,00 рублей в городе и 400 000,00 рублей в сельской местности, предоставляется молодым специалистам, нуждающимся в улучшении жилищных условий.

4.2. Выплата имеет одноразовый характер.

4.3. Для того чтобы воспользоваться вышеуказанной выплатой, специалисту необходимо:

- пройти официальную процедуру трудоустройства;
- предоставить документы подтверждающие отсутствие собственного жилья на территории трудоустройства;
- молодой специалист дает официальное согласие на то, что после получения субсидии на жилье, он будет продолжать исполнять свои профессиональные обязанности в данном месте в течение как минимум 4-х лет.

Выделение субсидий для предоставления молодым специалистам жилья в Заинском муниципальном районе осуществляется из муниципального бюджета Заинского муниципального района Республики Татарстан.

Субсидия может быть использована на:

- приобретение готовой квартиры;
- строительство частного дома;
- первоначальный взнос для приобретаемого жилья.

4.4. В случае нарушения данного порядка все права на получение молодым специалистом дополнительных льгот должны быть аннулированы.

4.5. В случае неисполнения своих обязательств, молодой специалист обязан вернуть полученную выплату в бюджет Заинского муниципального района республики Татарстан.

Порядок предоставления в безвозмездное пользование жилого помещения иногороднему педагогу на время трудовых отношений с образовательной организацией Заинского муниципального района Республики Татарстан.

1.1. Главное условие – отсутствие жилых помещений в собственности или в пользовании у молодого специалиста на территории Заинского муниципального района Республики Татарстан.

1.2. Текущая трудовая деятельность должна осуществляться по профилю.

1.3. Заявление о предоставлении в безвозмездное пользование жилого помещения на время трудовых отношений подается на имя работодателя, который согласовывает и направляет ходатайство в МКУ «Управление образования Исполнительного комитета ЗМР РТ», для дальнейшего рассмотрения.

1.4. С заявлением на предоставление в безвозмездное пользование жилого помещения на время трудовых отношений предоставляются следующие документы:

- ходатайство о предоставлении жилого помещения;
- копия паспорта;
- сведения о регистрации по месту жительства;
- копия приказа о трудовых отношениях;

- выписку из Единого государственного реестра недвижимости о правах отдельного лица на имевшиеся (имеющиеся) у него объекты, подтверждающую отсутствие в Заинском муниципальном районе Республики Татарстан жилых помещений в собственности у молодого специалиста.

Документы предоставляются в МКУ «Управление образования Исполнительного комитета ЗМР РТ», рассматриваются, и принимается решение в течение 14 дней со дня предоставления.

При положительном решении МКУ «Управление образования Исполнительного комитета ЗМР РТ» заключает трехсторонний договор безвозмездного пользования.

1.5. Жилое помещение передается молодому специалисту на основании акта приема-передачи.

1.6. Платежи за коммунальные услуги оплачиваются молодым специалистом самостоятельно.

1.7. Договор безвозмездного пользования заключается на период трудовых отношений. В случае прекращения трудовых отношений договор расторгается.

1.8. Использование жилого помещения не по назначению, сдача в наем третьим лицам или бесхозяйственное обращение с ним, тоже является основанием для выселения.

1.9. При расторжении договора составляется акт приема-передачи жилого помещения и предоставляется справка об отсутствии задолженности по коммунальным платежам.

Расчет потребности денежных средств для ежемесячной выплаты в период освоения образовательной программы студенту, поступившему на целевое обучение, единовременной выплаты (подъемные) и ежемесячной стимулирующей надбавки - целевику (молодому специалисту) из бюджета Заинского муниципального района

Выплата	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Ежемесячная выплата в период освоения образовательной программы (5000 рублей)								
Студенты - целевики, поступившие ВУЗ в 2021 году								
Ежемесячная выплата в период освоения образовательной программы (3 студента по 5000 рублей)	180000 рублей (январь-декабрь)	180000 рублей (январь-декабрь)	90000 рублей (январь-июнь)					
Студенты - целевики, поступившие ВУЗ в 2022 году								
Ежемесячная выплата в период освоения образовательной программы (2 студента по 5000 рублей)	120000 рублей (январь-декабрь)	120000 рублей (январь-декабрь)	120000 рублей (январь-декабрь)	60000 рублей (январь-июнь)				
Студенты - целевики, поступившие ВУЗ в 2023 году								
Ежемесячная выплата в период освоения образовательной программы (1 студент по 5000 рублей)	60000 рублей (январь-декабрь)	60000 рублей (январь-декабрь)	60000 рублей (январь-декабрь)	60000 рублей (январь-декабрь)	30000 рублей (январь-июнь)			
Студенты - целевики, поступившие ВУЗ в 2024 году								
Ежемесячная выплата в период освоения образовательной программы (5 студентов по 5000 рублей)	100000 рублей (сентябрь-декабрь)	300000 рублей (январь-декабрь)	300000 рублей (январь-декабрь)	300000 рублей (январь-декабрь)	300000 рублей (январь-декабрь)	150000 рублей (январь-июнь)		
Студенты - целевики, поступившие ВУЗ в 2025 году								
Ежемесячная выплата в период освоения образовательной программы (5 студентов по 5000 рублей)		100000 рублей (сентябрь-декабрь)	300000 рублей (январь-декабрь)	300000 рублей (январь-декабрь)	300000 рублей (январь-декабрь)	300000 рублей (январь-декабрь)	150000 рублей (январь-июнь)	

Единовременная выплата (подъемные для приобретения жилья): в городе по 300000 руб.; в сельской местности по 400000 руб.								
Единовременная выплата (подъемные для приобретения жилья): ежегодно город по 2 специалиста по 300000 руб.; село по 2 специалиста по 400000 руб.	1400000 рублей	1400000 рублей	1400000 рублей	1400000 рублей	1400000 рублей	1400000 рублей	1400000 рублей	1400000 рублей
Ежемесячная стимулирующая надбавка (5 специалистов по 5000 рублей)								
Молодые специалисты, приступившие к работе в 2023 году								
Ежемесячная стимулирующая надбавка (4 специалиста по 5000 рублей)	240000 рублей (январь-декабрь)	240000 рублей (январь-декабрь)	240000 рублей (январь-декабрь)	240000 рублей (январь-декабрь)	120000 рублей (январь-август)			
Молодые специалисты, приступившие к работе в 2024 году								
Ежемесячная стимулирующая надбавка (5 специалистов по 5000 рублей)	100000 рублей (сентябрь-декабрь)	300000 рублей (январь-декабрь)	300000 рублей (январь-декабрь)	300000 рублей (январь-декабрь)	300000 рублей (январь-декабрь)	200000 рублей (январь-август)		
Молодые специалисты, приступившие к работе в 2025 году								
Ежемесячная стимулирующая надбавка (5 специалистов по 5000 рублей)		100000 рублей (сентябрь-декабрь)	300000 рублей (январь-декабрь)	300000 рублей (январь-декабрь)	300000 рублей (январь-декабрь)	300000 рублей (январь-декабрь)	200000 рублей (январь-август)	
Молодые специалисты, приступившие к работе в 2026 году								
Ежемесячная стимулирующая надбавка (5 специалистов по 5000 рублей)			100000 рублей (сентябрь-декабрь)	300000 рублей (январь-декабрь)	300000 рублей (январь-декабрь)	300000 рублей (январь-декабрь)	300000 рублей (январь-декабрь)	200000 рублей (январь-август)
Молодые специалисты, приступившие к работе в 2027 году								
Ежемесячная стимулирующая надбавка (5 специалистов по 5000 рублей)				100000 рублей (сентябрь-декабрь)	300000 рублей (январь-декабрь)	300000 рублей (январь-декабрь)	300000 рублей (январь-декабрь)	300000 рублей (январь-декабрь)
Безвозмездное пользование жилым помещением для временного пользования								
Безвозмездное пользование жилым помещением для временного пользования	85824	85824	85824	85824	85824	85824	85824	85824
Всего: 21406,6 тыс.рублей	2285824	2885824	3295824	3445824	3435824	3035824	2435824	585824