



**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**Кемеровская область**

**город Междуреченск**

**Администрация Междуреченского городского округа**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 06.09.2012 № 1814-п

Об утверждении программы «Обеспечение кадрами учреждений социальной сферы Междуреченского городского округа на 2013-2015 годы»

С целью обеспечения развития (привлечения) кадрового потенциала учреждений социальной сферы и предоставления качественных услуг в сфере образования, медицины, культуры в Междуреченском городском округе, руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального образования «Междуреченский городской округ»:

1. Утвердить программу «Обеспечение кадрами учреждений социальной сферы Междуреченского городского округа на 2013-2015 годы» (далее - Программа) согласно приложению.

2. Произвести корректировку объемов и мероприятий программы после принятия решения Междуреченского городского совета народных депутатов «О бюджете муниципального образования «Междуреченский городской округ» на 2013 год и на плановый период 2014-2015 годы».

3. Отделу по работе со СМИ (Н.А.Гуляева) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации в полном объеме.

4. Отделу информационных технологий (К.А.Худик) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Междуреченского городского округа.

5. Контроль за выполнением данного постановления возложить на заместителя главы Междуреченского городского округа по социальным вопросам И.В.Вантееву.

Глава Междуреченского городского округа

В.А.Шамонин

Приложение  
к постановлению администрации  
Междуреченского городского округа  
от 06.09.2012 № 1814-п

**ПРОГРАММА**  
**«ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАДРАМИ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ**  
**МЕЖДУРЕЧЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА НА 2013-2015 ГОДЫ»**  
**(ДАЛЕЕ - ПРОГРАММА)**

**1 . Паспорт Программы**

Наименование Программы	<b>«Обеспечение кадрами учреждений социальной сферы Междуреченского городского округа на 2013-2015 годы»</b>
Заказчик Программы	Администрация Междуреченского городского округа
Основание для разработки Программы	Конституция РФ Федеральный закон от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» Закон РФ от 10 июля 1992 N 3266-1 «Об образовании» Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», Пр -271 от 04.02.2010; Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» Закон Кемеровской области от 14.02.2005 №26 –ОЗ «О культуре» Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.02.2006 №43 «О реализации приоритетного национального проекта «Культура»
Основные разработчики Программы	Муниципальное казенное учреждение «Управление образованием Междуреченского городского округа» (далее - МКУ «УО») Муниципальное бюджетное учреждение здравоохранения «Центральная городская больница» (далее - МБУЗ «ЦГБ»)

	Муниципальное казенное учреждение «Управление культуры и молодежной политики» (далее - МКУ «УКиМП»)
Цель Программы	Обеспечение развития (привлечения) кадрового потенциала учреждений социальной сферы и предоставления качественных услуг в сфере образования, медицины, культуры
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Привлечение кадров в сферу образования, медицины, культуры Междуреченского городского округа</li> <li>2. Повышение профессионализма кадров, работающих в сфере образования, медицины, культуры Междуреченского городского округа.</li> <li>3. Создание условий для востребованности и конкурентоспособности на основе изучения текущей и перспективной потребности в кадрах.</li> <li>4. Усиление профориентационной работы с выпускниками общеобразовательных учреждений.</li> <li>5. Повышение общественного престижа труда в сфере образования, медицины, культуры.</li> <li>6. Создание условий для закрепления кадров в учреждениях образования, медицины, культуры Междуреченского городского округа.</li> <li>7. Развитие социального партнерства с учреждениями профессионального образования по подготовке кадров для учреждений образования, медицины, культуры Междуреченского городского округа.</li> </ol>
Основные направления Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Социальная поддержка кадров, работающих в сфере образования, медицины, культуры.</li> <li>2. Профессиональное развитие кадров, работающих в сфере образования, медицины, культуры.</li> <li>3. Профессиональная ориентация обучающихся и информационная поддержка кадров, работающих в сфере образования, медицины, культуры, социальной защиты,</li> </ol>

	физической культуры и спорта. 4. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение муниципальных образовательных учреждений
Сроки реализации	2012-2015 годы
Объём и источники финансирования Программы	<p>Всего: <b>69426,2</b> тыс.рублей, в том числе:</p> <p>местный бюджет — 43149,6 тыс.рублей          областной бюджет — 16331,6 тыс. рублей          внебюджетные средства — 9945 тыс. рублей</p> <p>2013 год:</p> <p>местный бюджет — 14364,8 тыс.рублей          областной бюджет — 5133,8 тыс. рублей          внебюджетные средства — 3315 тыс. рублей</p> <p>2014 год:</p> <p>местный бюджет — 14392,4 тыс.рублей          областной бюджет — 5132,8 тыс. рублей          внебюджетные средства — 3315 тыс. рублей</p> <p>2015 год:</p> <p>местный бюджет — 14392,4 тыс.рублей          областной бюджет — 6065 тыс. рублей          внебюджетные средства — 3315 тыс. рублей</p>
Оценка эффективности реализации программы	<p>Эффективность программы оценивается по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• укомплектованность: до 100% муниципальных образовательных учреждений педагогическими кадрами, до 75% учреждений МБУЗ «ЦГБ» медицинскими кадрами и до 70%-учреждений культуры культработниками.</li> <li>• увеличение до 80% (от общего числа молодых специалистов) количества молодых специалистов, трудоустроившихся и продолжающих работу в муниципальной системе образования и здравоохранения, культуры в течение 5 лет;</li> <li>• повышение квалификационного уровня педагоги-ческих, медицинских кадров, культработников не реже 1 раза в 5-ть лет;</li> <li>• уменьшение доли врачебных, педагогических кадров пенсионного и предпенсионного возраста до 20%;</li> <li>• повышение уровня удовлетворенности качеством образовательных услуг до 100%, медицинских услуг- до 60%, услуг культуры</li> </ul>

	<p>– 90%.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•повышение имиджа профессии педагога, врача, работника культуры</li> </ul>
Контроль за исполнением Программы	Коллегия администрации Междуреченского городского округа, экономическое управление администрации Междуреченского городского округа (один раз в год)

## 2. Анализ исходной ситуации

К социальной сфере Междуреченского городского округа относятся учреждения образования, здравоохранения, культуры, а также учреждения, подведомственные управлению по физической культуре и спорту.

На территории Междуреченского городского округа функционируют:

- в структуре МКУ УО: 62 муниципальных образовательных учреждения, в том числе 19 общеобразовательных учреждений (из них 3 МОУ расположены в отдаленных поселках), 39 дошкольных образовательных учреждений (МБ ДОУ), 4 учреждения дополнительного образования детей (МБ ОУДОД);

- в структуре МБУЗ «Центральная городская больница»: 17 амбулаторно-поликлинических отделений, 13 стационарных отделений, психоневрологический диспансер, Центр Анти-спид и Центр планирования семьи.

- в составе муниципального казенного учреждения «Управления культуры и молодежной политики»: 3 учреждения дополнительного образования и 9 муниципальных бюджетных учреждений культуры (МБ УК)

- в Управлении физической культуры, спорта и туризма администрации Междуреченского городского округа: 7 спортивных школ (МБОУДОД), Центр зимних видов спорта, ОСОК «Томусинец» (МБУФКиС)

- в составе Управления социальной защиты населения администрации Междуреченского городского округа 4 учреждения: Муниципальное казенное учреждение «Центр социальной помощи семье и детям», Муниципальное казенное учреждение «Социально- реабилитационный центр для несовершеннолетних», «Центр психолого-педагогической помощи населению» и Муниципальное бюджетное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения».

Анализ состояния дел в сфере обеспеченности кадрами в учреждениях социальной сферы городского округа показывает, что проблема является очень актуальной. Проект программы охватывает три управления социальной сферы из пяти, так как по УСЗН, на сегодняшний день, актуальнее говорить о недостаточном количестве ставок. В УФСиТ кадровая проблема стоит не так остро, как, например, в МБУЗ «ЦГБ» или в образовании.

**Численность учреждений социальной сферы и работающих в них специалистов (2011 год)**

Учреждение	Всего человек	В том числе:		
		Специалисты	Руководящие кадры	Вспомогательный и обслуживающий персонал
Образование	3016	1604(53.2%)	204(6.8%)	1207(40%)
Здравоохранение	1845	1136 (61.6%)	7 (0.4%)	702 (38%)
Культура	578	305 (52.8%)	34 (5.9%)	239 (41.3%)

Как показывает анализ, соотношение специалистов и вспомогательного обслуживающего персонала примерно на одном уровне. Разница в удельном весе руководящих кадров продиктована спецификой структуры МБУЗ «ЦГБ».

На сегодняшний день практически во всех управлениях социальной сферы 100% руководящих кадров имеет высшее образование. Более половины педагогических работников имеют высшее специальное образование: в МКУ «УО» - 56%, в МКУ УКиМП – 60%. Среди работников культуры высшее специальное образование имеют 56% кадрового состава.

Модернизация системы образования и здравоохранения, задачи национальных проектов в этих сферах и цели регионального национального проекта в сфере культуры, побуждают постоянно принимать меры по повышению квалификации кадров, по организации их профессиональной переподготовки.

**Уровень квалификации педагогических работников,  
% от общего состава**

Наименование учреждения	Категория		
	высшая	вторая	третья
МКУ «УО» (имеют категорию 88%)	29	35	24
МКУ «УК и МП» (имеют категорию 100%)	27	45	36

В Управлении образованием квалификационную категорию имеют 88% педагогов, в том числе высшую категорию имеют 29%, вторую – 35% и третью – 24% педагогов. Из 100 % имеющих квалификационную категорию педагогов дополнительного образования управления культуры и молодежной политики, высшую квалификационную категорию имеют 27%, первую – 45% и третью – 36% .

Обеспечено повышение квалификации работников муниципальной системы образования по курсовой подготовке не реже 1 раза в 5 лет, в том числе:

### Повышение квалификации

Управление	Удельный вес педагогов, повысивших квалификацию, %		
	2008/2009 уч.г.	2009/2010уч.г.	2010-/2011уч.г.
МКУ УО	33	32	22
МКУ УКиМП	31	32	29

С целью совершенствования профессионального мастерства педагогических и руководящих кадров муниципальных образовательных учреждений организована работа 35 городских методических формирований, с охватом более 65% педагогических работников.

Изменения, происходящие в системе образования, заставляют не только повышать квалификацию, но и проходить профессиональную переподготовку.

### Профессиональная переподготовка педагогов МКУ УО

Программа переподготовки	2009-2010	2010-2011
Менеджмент в социальной сфере (МТИ, КемГУКИ, КРИПКиПРО)	3 человека	87 человек
«Дошкольная педагогика и психология»	30 человек	36 человек
«Педагогика, психология и методика преподавания школьных дисциплин»	5 человек	4 человека

Педагоги управления культуры широко используют такую форму повышения квалификации, как посещение и организация мастер - классов и семинаров (в среднем в течение учебного года эти мероприятия посещают 47% педагогов УКиМП).

Серьезный подход к уровню квалификации специалистов наблюдается и в МБУЗ «ЦГБ».

Все врачи и 99.5% средних медицинских работников имеют сертификат специалиста, для подтверждения которого также не реже 1 раза в 5 лет обязаны проходить обучение на базах институтов усовершенствования врачей или медицинских академий.

### Обучение и аттестация медицинских работников

Специалисты	Обучение, % от общего количества			Аттестовано на квалификационную категорию, %		
	2009 год	2010 год	2011 год	2009 год	2010 год	2011 год
Врачи	46.2	32.6	51.5	71.3	70.3	68.8
Средние медработники	23.1	16.2	22.2	69.2	74.5	68.7

Уменьшение количества аттестованных медицинских работников объясняется оттоком наиболее квалифицированных специалистов.

В 2010 году был открыт филиал ГОУ СПО «Кемеровский областной медицинский колледж». В 2010 и 2011 году проведен набор на дневное и вечернее отделения на специальности «сестринское дело» и набор на переподготовку по специальности «лечебное дело».

В 2012 году планируется набор на переподготовку по специальности «лабораторная диагностика».

Как положительное, можно отметить рост заработной платы в учреждениях социальной сферы.

### Динамика роста заработной платы специалистов

Учреждения	Заработная плата, руб.			
	2008 год	2009 год	2010 год	2011 год
МКУ УО (педагоги):				
- ОУ (1.4 ставки)	9007	13 569	13 472	19 530
- ДОУ (1.5 ставки)	6133	7586	7293	8314
МКУ УКиМП:				
- педагоги	8082	8890	10 481	10 953
- работники культуры	6668	7225	7947	8584
МБУЗ ЦГБ:				
- врачи (1.67 коэф-т совмещ.)	23029	24 481	25 486.8	33 571.7
- средние медработники (1.49 коэф-т совмещения)	11814	12 717	13 030.2	16 132.4

Но, в то же время, несмотря на положительную динамику роста заработной платы работников сферы образования, медицины и культуры, ее размер продолжает оставаться ниже среднего по промышленности. К примеру, отношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников учреждений здравоохранения к заработной плате работников крупных и средних предприятий Междуреченского городского

округа, по данным за 2011 год, составляет 59.3%, что на 8.9% ниже среднеобластного уровня.

С целью социальной поддержки молодых специалистов в здравоохранении осуществляется:

- оплата фиксированной суммы за проживание в съемной квартире (2500 руб, 12 человек);
- выплата подъемных в размере месячного оклада молодым семьям;
- оплата за обучение по повышению квалификации, интернатуры, ординатуры;
- выдаются целевые направления на обучение и гарантийные письма на трудоустройство.

В настоящее время, в связи с передачей детского сада в МКУ УО, становится проблематичным внеочередное устройство детей медработников в дошкольные учреждения. Необходимо внести предложение в горсовет о предоставлении такой льготы.

Вопрос обеспечения кадрами медучреждений рассматривался на коллегии администрации в мае 2009 года, постановлением администрации (от 23.10.2009г. №1907п) был утвержден «План основных мероприятий по укомплектованию и закреплению медицинских кадров в МУЗ «Центральная городская больница» на 2009 – 2010 гг.». Меры, намеченные в нем, выполняются, о них было сказано выше. План предусматривал решение основной проблемы, обеспечение жильем, в формулировке «предоставление жилья медицинским работникам по льготным ипотечным кредитам согласно общей и льготной очереди и по социальному найму». В 2010 году из трех приобретавших квартиры, один медработник улучшил свои жилищные условия за счет областного беспроцентного целевого займа. В 2011 году 10 семей медиков улучшили свои жилищные условия, в том числе 5 семей-благодаря областному льготному 5%ому займу. В текущем году 2 семьи вселились в квартиры на условиях социального найма (по финансированию 2011 года из городского бюджета).

Существуют меры социальной поддержки молодым специалистам и в сфере образования:

- выплачивается разовая материальная помощь молодым специалистам в размере 3-х тысяч рублей каждому из местного бюджета;
- выплачивается ежемесячное социальное пособие из областного бюджета в размере 850 рублей специалистам, имеющим стаж до 1 года; по 640 рублей - специалистам со стажем от 1 года до 2 лет; по 420 рублей специалистам со стажем от 2-х до 3-х лет; также по 1060 рублей выплачивается ежемесячно в течение трех лет молодым специалистам, окончившим учреждение профессионального образования и получившим диплом с отличием;
- молодым специалистам предоставляется возможность встать в очередь на получение льготной ипотеки на покупку жилья ( за последние 4 года такая льгота предоставлена двум молодым специалистам);

- в муниципальных образовательных учреждениях молодым специалистам устанавливаются стимулирующие выплаты из средств фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Меры по социальной поддержке и повышению профессионального мастерства специалистов социальной сферы, принимаемые в настоящее время, проблему обеспечения кадрами учреждений здравоохранения и образования не решают.

### **Укомплектованность специалистами учреждений социальной сферы**

Учреждение	Укомплектованность, %		
	в целом	предпенсионного возраста	пенсионного возраста
МКУ «УО»	88	20	16
МБУЗ «ЦГБ»:			
- врачи	60.1	15.6	29.6
- средний медперсонал	66.8	14	25.4
МКУ «УКиМП»	100	26	16,5

Наиболее серьезная проблема с кадровым обеспечением наблюдается в здравоохранении. Почти каждый третий работающий врач и каждая четвертая медицинская сестра – пенсионеры. При этом следует учесть, что средняя укомплектованность медицинскими кадрами в ЦГБ составляет чуть более 60%. По отдельным специалистам проблема стоит особенно остро.

### **Укомплектованность медицинскими кадрами в разрезе некоторых специальностей, в том числе пенсионного возраста**

Специалисты	Укомплектованность штатных должностей (%)	в т.ч. доля физических лиц пенсионного возраста
Терапевт	43.4	22.2
в т.ч. участковый терапевт	39.1	45.5
Кардиолог	50.0	
Инфекционист	55.0	50.0
Хирург	46.7	37.5
Анестезиолог-реаниматолог	45.7	57.2
Онколог	40%	100.0
Детский хирург	53.3	
Офтальмолог	47	40.0
Отоларинголог	57.1	20.0
Невролог	48.0	16.6

Психиатр-нарколог	46.1	30.0
Патологоанатом	28.6	
Врачи клинической лабораторной диагностики	59.6	14.3
Врачи ультразвуковой диагностики	19.0	50.0
Врачи рентгенологи	45.3	50.0
Врачи общей практики	72.3	20.0
Врачи отделения переливания крови	50.0	75.0
Врачи скорой медицинской помощи	53.3	61.5
Эпидемиолог	47%	20.0
Акушеры – гинекологи	69.3	25.0
Педиатры	73.8	44.2
Травматологи-ортопеды	66.7	28.5
ИТОГО врачи	60.1	29.6
ИТОГО средние медицинские работники	66.8	25.4

К примеру, в МБУЗ «ЦГБ» города Междуреченска с марта 2012 года сложилась сложная ситуация по доступности офтальмологической медицинской помощи, в связи с выездом из города двух врачей, работавших в стационаре. Укомплектованность врачами–офтальмологами – 47%. Полностью приостановлено оперативное лечение в условиях офтальмологического отделения МБУЗ «ЦГБ». Увеличение сроков ожидания на прием к врачу–офтальмологу создает социальную напряженность у населения. Решается вопрос о заключения договора с ГБУЗ «Клиническая областная офтальмологическая больница» города Кемерово в целях оказания населению консультативной и оперативной специализированной медицинской помощи.

Усугубляет ситуацию отрицательная динамика движения медицинских кадров, рост их текучести.

### Динамика текучести медицинских кадров

Специалисты	2009 год	2010 год	2011 год
Врачи:			
- прибыло (чел.)	12	15	16
- выбыло (чел.)	23	27	28
- текучесть (%)	6.8	8.2	8.9
Средние медицинские работники:			
- прибыло (чел.)	40	42	38
- выбыло (чел.)	62	71	73
- текучесть (%)	9.3	6.1	10.1
Общая текучесть кадров в МБУЗ «ЦГБ»	17.4%	23.8%	27.1%

Основные причины увольнения: выход на пенсию – 29%, перевод в другие ведомства (страховые компании, частные структуры), выезд за пределы области – 20%, смена места жительства в пределах области. Поводом, как правило, является предоставление жилья или более высокая заработная плата.

В связи с тем, что наряду с недоукомплектованностью, существует проблема старения кадров также в учреждениях образования и культуры, возникает необходимость создания кадрового резерва и в этих сферах. Приток молодых специалистов не дает необходимых результатов. Так, при потребности в 186 педагогах, для работы в учреждения образования прибыло в 2012 году 11 человек. За три года, с 2008 по 2012 годы, на работу устроился 41 педагог, на сегодняшний день работают только 26.

Основные причины, по которым молодые специалисты не остаются работать в учреждениях социальной сферы - низкая заработная плата и отсутствие реальных перспектив приобретения жилья.

Мероприятия, включенные в проект программы «Развитие кадрового потенциала муниципальных учреждений социальной сферы» призваны улучшить ситуацию с укомплектованием кадрами в сфере здравоохранения, образования, культуры.



6	Компенсация 50% лечения в МАУ «Санаторий «Солнечный»										Программа «Социальная поддержка населения»
7	Предоставление служебного жилья										МКУ «Комитет по жилищным вопросам»
<b>2. Профессиональное развитие</b>											
1	Повышение квалификации кадров, переподготовка										
	2013		750			600					100
	2014		750			600					100
	2015		750			600					100
2	Целевое обучение кадров, целевая стипендия										
	2013			50		62	100				
	2014			50		62	100				
	2015			50		62	100				
3	Материальная помощь на оплату обучения										
	2013	50			30	15		10			Программа «Социальная поддержка населения»
	2014	50			30	15		10			
	2015	50			30	15		10			
4	Развитие системы наставничества										За счет средств текущего

5	Развитие профессиональных объединений молодых специалистов									финансирования
6	Конкурсы профессионального мастерства									Общегородские мероприятия
	2013	581		50			100			
	2014	581		50			100			
	2015	581		50			100			
<b>3. Профорientационная и информационно-просветительская работа</b>										
1	Школа кадрового резерва обучающихся 9-11 классов									
	2013	113,8	50				50			
	2014	141,4	50				50			
	2015	141,4	50				50			
2	Профдиагностика и профконсультирование выпускников ОУ									За счет средств текущего финансирования
3	Размещение социальной рекламы (наружной)									За счет средств УАиГ
	2013	10		10			10			
	2014	10		10			10			
	2015	10		10			10			
4	Размещение профорientационных материалов в городских СМИ									В рамках муниципального заказа-задания
	2013	15		15	50		15			
	2014	15		15	50		15			

	2015	15			15	50		15			
<b>4. Материально-техническое и методическое обеспечение</b>											
1	Приобретение оргтехники и программного обеспечения 2013 2014 2015		450 450 450								
2	Оказание кардиологической и офтальмологической помощи 2013 2014 2015				1000 1000 1000						В рамках соглашений о сотрудничестве
3	Обеспечение учебниками, методической литературой, оборудованием и инвентарем 2013 2014 2015		2055 2055 3000		2000 2000 2000					655 655 655	
	<b>ИТОГО: 69426,2 тыс.руб.</b> 2013 — 22813,6 2014 — 22840,2 2015 — 23772,4	7404,8 7432,4 7432,4	4366 4366 5311	50 50 50	6255 6255 6255	749 749 749	2510 2510 2510	705 705 705	18,8 17,8 5,0	755 755 755	
	<b>ВСЕГО: 69426,2 тыс.руб.</b> МБ- 43149,6 ОБ- 16331,6 ВБ - 9945	22269,6	14043	150	18765	2247	7530	2115	41,6	2265	



## **5. Организация управления реализацией программы и контроль за ходом ее выполнения**

Руководство реализацией программы осуществляет администрация Междуреченского городского округа, координирует межведомственный координационный совет по подготовке профессиональных кадров.

Работа по обеспечению кадрами муниципальных учреждений образования, здравоохранения строится в соответствии с планами МКУ «УО», МБУЗ «ЦГБ», МКУ «УКиМП», МКУ «Комитет по жилищным вопросам», включающими основные направления, предусмотренные в программе.

По итогам года на основе информации, предоставленной ответственными лицами, отдел координации социальных вопросов готовит отчет о ходе реализации программы.

## **6. Результативность программы и оценка эффективности ее реализации**

В ходе реализации программы будут достигнуты следующие цели:

Улучшится обеспеченность кадрами и будут созданы условия для закрепления кадров в муниципальных учреждениях социальной сферы. Повысится имидж педагогов и медиков и улучшится система профессиональной ориентации старшеклассников на получение педагогических и медицинских профессий.

Реализация программы позволит:

- обеспечить укомплектованность: до 100% муниципальных образовательных учреждений педагогическими кадрами, до 75% учреждений МБУЗ «ЦГБ» медицинскими кадрами и до 70%- учреждений культуры культработниками.

- увеличить до 80% (от общего числа молодых специалистов) количества молодых специалистов, трудоустроившихся и продолжающих работу в муниципальной системе образования и здравоохранения, культуры в течение 5 лет;

- обеспечить повышение квалификационного уровня педагогических, медицинских кадров, культработников не реже 1 раза в 5 лет;

- уменьшить долю врачебных, педагогических кадров пенсионного и предпенсионного возраста до 20%;

- повысить уровень удовлетворенности качеством образовательных услуг до 100%, медицинских услуг- до 60 %, услуг культуры – 90%.

Заместитель главы Междуреченского  
городского округа по  
социальным вопросам

И.В.Вантеева