Утверждена

приказом департамента образования

и молодёжной политики

администрации города

от 15.12.2020 № 1038

Муниципальная программа

«Развитие кадрового потенциала общеобразовательных организаций в муниципальном образовании

город Мегион на 2020-2023 год»

1. Паспорт программы

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование программы** | Муниципальная программа«Развитие кадрового потенциала общеобразовательных организаций в муниципальном образовании город Мегион на 2020-2023 год» (далее-Программа) |
| **Основания для разработки программы** | Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012N 273-ФЗ |
| **Заказчик программы** | Департамент образования и молодёжной политики администрации города |
| **Разработчик программы** | Муниципальное казённое учреждение «Центр развития образования» |
| **Цель программы** | Обеспечение муниципальной системы образования города Мегиона высококвалифицированными кадрами, обладающими компетенциями по реализации основных образовательных программ в соответствии с ФГОС, формирование и распространение инновационных педагогических практик обучения и развития детей |
| **Задачи программы** | 1.Повышение профессиональной квалификации кадров с учётом требований профессионального стандарта и федеральных государственных образовательных стандартов.2.Рост численности педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации или профессиональную переподготовку.3.Рост численности педагогических работников в возрасте до 35 лет в системе образования.4.Увеличение численности педагогов, вовлеченных в систему мероприятий, направленных на выявление, поощрение и распространение лучшего педагогического опыта.5. Внедрение новых информационных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации руководителей образовательных организации и обеспечение условий для увеличения результативности их профессиональной деятельности |
| **Этапы реализации программы** | **I этап. Подготовительный – 2020-2021 учебный год:**-анализ состояния кадрового потенциала,-выявление проблем в области кадрового обеспеченияорганизации;-планирование основных направлений и мероприятийпрограммы;-создание условий реализации программы;-начало реализации программы.**II этап. Основной – 2021-2022 учебный год:**-поэтапная реализация программы в соответствии с целями изадачами;-промежуточный мониторинг результатов;-корректировка планов в соответствии с целями, задачами ипромежуточными результатами.**III этап. Заключительный – 2022-2023 учебный год:**-завершение реализации программы;-мониторинг результатов. |
| **Источники****финансирования****программы** | Реализация мероприятий программы осуществляется за счёт бюджетных средств муниципальной программы «Развитие системы образования и молодежной политики города Мегиона на 2019-2025 годы» |
| **Планируемые****результаты****реализации** | Увеличение доли педагогов с высшей и первой квалификационной категории от общей численности педагогических работников .Увеличение доли учителей с первой и высшей категорией в общей численности педагогических работников Увеличение доли педагогов, прошедших курсы повышения квалификации или переподготовку в течение трёх лет Увеличение кол-ва молодых педагогов в возрасте до 35 летУвеличение количества педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства. |

1. ОПИСАНИЕ ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИИ И ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

**1.Сведения о кадровом потенциале образовательных организаций города:**

Необходимость разработки программы развития кадрового потенциала возникла в связи с возросшей потребностью в педагогических кадрах, «старением» и «профессиональным выгоранием» учителей.

Непрерывное совершенствование уровня профессионализма педагогических кадров на современном этапе развития системы образования становится залогом успеха в реализации новых образовательных стандартов.

В Комплексной программе повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (от 28 мая 2014 г. № З241п-П8) отмечено, что «повышение эффективности общего образования, а также его конкурентоспособности напрямую зависит от профессионального уровня педагогических работников»

 Сегодня педагог должен обеспечить гибкое индивидуально-ориентированное образование обучающихся, развитие их креативных способностей, формирование одного из важнейших умений – умения учиться самостоятельно; владеть новыми средствами организации образовательного процесса, инновационными технологиями обучения, умением осуществлять педагогический процесс в контексте системно-деятельностного подхода.

 Решение таких задач требует системной и целенаправленной работы по развитию кадров, способных к непрерывному постдипломному образованию, сохраняющих интерес к профессии, имеющих личные амбиции и добивающихся успеха в условиях изменяющегося мира.

Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы является обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами и эффективность деятельности образовательной организации зависит в первую очередь от людей, которые в ней работают. И даже не столько от профессионализма каждого конкретного работника, сколько от того, как организовано взаимодействие между ними.

В новых условиях приходит понимание необходимости освоения способов совместной

деятельности педагогов, независимо от их предметной специальности, развития метапредметных профессиональных компетентностей и т.д.

Актуальность создания программы «Развитие кадрового потенциала» обусловлена еще и переменами, происходящими во всех сферах нашего общества и, прежде всего в сфере образования. Данные перемены предъявляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого педагога.

Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство,

активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу в школе, на уровне города и региона. Образование нуждается в педагоге, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

На территории муниципального образования город Мегион в 2019-2020 году функционирует 7 муниципальных общеобразовательных организаций.

В рамках модернизации образования в муниципальных общеобразовательных организациях обеспечен переход на новые федеральные государственные образовательные стандарты. В 2020 году обучающиеся 1-10 классов занимались в соответствии с новыми федеральными государственными образовательными стандартами. Доля школьников, обучающихся по новым стандартам, выросла и составила 95,24% от общего числа обучающихся (в 2019 году – 90,2% %).

Все общеобразовательные организации города предоставляют образовательные услуги по программам профильного обучения. В отчетный период открыты 28 классов (22 группы), в которых обучаются 668 старшеклассников (в 2019 году - 20 классов и 512 старшеклассников).

Доля муниципальных общеобразовательных организаций, соответствующих современным требованиям обучения в 2020 году осталась на уровне прошлого года - 99,1%. Наполняемость классов в 2020 году остается стабильной и составляет 24,5 человека (в 2019 году – 24,5 человека).

Образовательный процесс в школе, по состоянию на 01.09.2020 обеспечивают 543 педагогических работников образовательных организаций (в 2019 году- 552 человека), из них учителя 427 (79%) человек (в 2019 году- 434 (78,6)).

Муниципальная образовательная система располагает достаточным высоким потенциалом квалифицированных кадров:

488 (90% ) педагогических работников имеют высшее образование, из них:

- высшее педагогическое – 486 (99,5%) педагогических работников;

55 педагогических работника (10%) имеют среднее профессиональное образование,

- из них педагогическое – 55(100%) педагогических работников.

386 (90% ) учителей имеют высшее образование, из них:

- высшее педагогическое – 385 (99,7%) учителей;

41 учитель (9,6%) имеют среднее профессиональное образование,

- из них педагогическое – 41 (100%) учителей.

Анализ профессионального уровня педагогических работников за последние два года свидетельствует о снижении как количества педагогов («отток кадров»), так и качественных характеристик педагогического состава общеобразовательных организаций, в сравнении с 2019 годом.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатель** | **2019** | **2020** |
| Общая численность педагогических работников | **552** | **543** |
| - из них учителя | 434 | 427 |
| Педагоги, имеющие высшее образование | 495 | 488 |
| - из них учителя | 392 | 386 |
| Педагоги, имеющие среднее профессиональное образование | 57 | 55 |
| - из них учителя | 42 | 41 |
| Педагоги, имеющие высшее педагогическое образование | 494 | 486 |
| - из них учителя | 392 | 385 |
| Педагоги, имеющие среднее профессиональное педагогическое образование | 56 | 55 |
| - из них учителя | 41 | 41 |

**Количественная и качественная характеристика педагогического состава образовательных организаций города Мегиона (2019,2020 год)**

Анализ кадрового состава педагогических работников по уровню квалификации свидетельствует о том, что снижается доля педагогов, аттестованных на первую категорию, и увеличивается доля педагогов, аттестованных на соответствие занимаемой должности.

**Распределение персонала по профессиональной квалификации**

Из представленных выше данных видно, что намечается тенденция к увеличению числа учителей, не имеющих квалификационные категории и аттестованных на соответствие занимаемой должности.

Большой проблемой остаётся и так называемое «устаревание кадров». В 2019 году более 16% педагогических работников в возрасте старше 45 лет, в 2020 году процент «возрастных» педагогов вырос до 19%, в то время как процент молодых специалистов в возрасте до 25 лет снизился на 1% , с 4% в 2019 году до 3% в 2020 году. Необходимо отметить, что наблюдается и отток прибывших молодых специалистов из сферы образования после непродолжительного периода работы.

**Распределение персонала по возрасту**

Анализ складывающейся ситуации свидетельствует о том, что в среднесрочной перспективе ожидается увеличение потребности в педагогических кадрах.

**2.Анализ системы повышения квалификации кадров и ее эффективность:**

Развитие кадрового потенциала во многом зависит от эффективной системы повышения квалификации. Изменение содержания образования, внедрение, информационных технологий, новые подходы к управленческой деятельности требуют постоянного обновления знаний и формирования профессиональной компетентности педагогических кадров.

Общее количество педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в 2020 году, составило 555 человек (53,37%) (в 2019 году - 644 педагога (61,92%) от общего количества педагогических работников общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций – 1040 человек, из них:

педагогических и руководящих работников общеобразовательных организаций – 35 человек (41,67% от общего количества руководящего состава общеобразовательных организаций и дошкольных образовательных организаций, в сравнении с 2019 годом - 16 человек (19,05%) - показатель увеличился);

педагогов общеобразовательных организаций – 406 человек (71,74% от общего количества педагогических работников общеобразовательных организаций, в сравнении с 2019 годом - 345 человек (33,17%) - показатель увеличился);

педагогов дошкольных образовательных организаций – 93 человека (17,42% от общего количества педагогических работников дошкольных образовательных организаций, в сравнении с 2019 годом - 267 человек (25,67%) - показатель уменьшился);

педагогов дополнительного образования образовательных организаций – 21 человек (2,02% от общего количества педагогических работников общеобразовательных организаций и дошкольных образовательных организаций, в сравнении с 2019 годом - 16 человек (1,53%) - показатель увеличился).

В рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в РФ») прошли повышение квалификации в дистанционном формате 202 педагогических работника общего образования.

Одним из способов преодоления профессиональных затруднений и повышения уровня профессионального мастерства педагога является организация методической работы, которая реализуется через школьные и муниципальные методические объединения, организацию деятельности инновационных площадок и ресурсных центров на базе образовательных организаций. На городских методических объединениях учителей-предметников проводятся мероприятия по распространению передового педагогического опыта учителей, эффективно внедряющих в образовательно-воспитательный процесс, инновационные практики.

С целью привлечения молодых специалистов МБОУ «СОШ №6» пгт. Высокий города Мегиона стала участником федеральной программы «Земский учитель».

Анализ состояния уровня квалификации кадров муниципальной системы образования в условиях внедрения новых образовательных стандартов, введения профессионального стандарта по должности «педагог», активной информатизации сферы образования позволил выявить ряд проблем:

-педагогическая профессия не привлекает современных выпускников в качестве выбора будущей профессии;

-наблюдается несовершенство форм организации профессионального взаимодействия педагогов для само- и взаимо- профессионального развития;

-не освоены практики оперирования требованиями профессионального стандарта по должности «педагог» для организации непрерывного профессионального развития кадров, проектирования и разработки программ профессионального совершенствования и оформления должностной компетентности;

-отмечается недостаточный уровень проявления субъектности педагога в обеспечении профессионального саморазвития педагога и выбора средств индивидуального образовательного маршрута в условиях открытого информационно-образовательного пространства.

Муниципальная программа направлена на разработку и апробирование модели управленческого механизма организации профессионального развития кадров муниципальных образовательных организаций: возникновения и предъявления каждым педагогом собственных целевых ориентиров, собственных целей непрерывного роста профессиональных компетенций в соответствии с задачами коллективного развития ОО.

2. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

Цель программы: Обеспечение муниципальной системы образования города Мегиона высококвалифицированными кадрами, обладающими компетенциями по реализации основных образовательных программ в соответствии с ФГОС, формирование и распространение инновационных педагогических практик обучения и развития детей.

Задачи программы:

1.Повышение профессиональной квалификации кадров с учётом требований профессионального стандарта и федеральных государственных образовательных стандартов.

2.Рост численности педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации или профессиональную переподготовку.

3.Рост численности педагогических работников в возрасте до 35 лет в системе образования.

4.Увеличение численности педагогов, вовлеченных в систему мероприятий, направленных на выявление, поощрение и распространение лучшего педагогического опыта.

5.Внедрение новых информационных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации руководителей образовательных организации и обеспечение условий для увеличения результативности их профессиональной деятельности.

Показатели достижения цели программы

|  |  |
| --- | --- |
| **Целевые индикаторы:** | **Показатели** |
| **Наименование** | **Значение 2020 г** | **плановое значение** |
| **2021** | **2022** | **2023** |
| **Повышение профессиональной квалификации кадров с учётом требований профессионального стандарта и федеральных государственных образовательных стандартов.** | Доля педагогических работников с высшей категорией в общей численности педагогических работников | 27,6% | 30% | 30% | 30% |
| Доля педагогических работников с первой категорией в общей численности педагогических работников | 24,8% | 30% | 30% | 30% |
| Доля педагогических работников, принявших участие в диагностике профессиональных компетенций и прошедших КПК в соответствии с выявленными проблемами | 2,3% | 10% | 20% | 30% |
| **Рост численности педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации или профессиональную переподготовку** | Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации или профессиональную переподготовку за последние три года | 92% | 100% | 100% | 100% |
| **Рост численности педагогических работников в возрасте до 35 лет в системе образования** | Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников ОО | 21,7% | 25% | 30% | 30% |
| **Увеличение численности педагогов, вовлеченных в систему мероприятий, направленных на выявление, поощрение и распространение лучшего педагогического опыта.** | Доля педагогических работников, вовлеченных в реализацию проектов, пилотных площадок,профессиональные конкурсы | 19,5% | 20% | 25% | 30% |
|  | Доля педагогов, принявших участие в вебинарах, семинарах по повышению педагогических компетенций и профессионального мастерства | 76% | 100% | 100% | 100% |
| Внедрение новых информационных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации руководителей образовательных организации и обеспечение условий для увеличения результативности их профессиональной деятельности | Доля руководящих работников образовательных организаций, прошедших курсы повышения квалификации или профессиональную переподготовку | 76% | 95% | 100% | 100% |

**Срок реализации Программы 3 года (2020 – 2023гг)**

Муниципальная программа будет реализовываться в течение 3 лет с 2020 по 2023 год.

Система программных мероприятий представлена мероприятиями, направленными на профессиональное развитие кадров муниципальных образовательных организаций города Мегиона, на содействие формированию и развитию педагога – профессионала как активного субъекта системы муниципального образования.

Мероприятия предполагают развитие кадрового потенциала через расширение тематики и возможностей курсовой подготовки, конкурсного движения, инициирование участия педагогов в различных профессиональных конкурсах разного уровня: «Учитель года», «Воспитатель года», а также в региональных и всероссийских конкурсах, в том числе и дистанционных.

Начало действия Программы 15.12.2020г.

**1 этап.** Подготовительный (15.12.2020-15.01.2021) – проблемный анализ кадрового потенциала в городе Мегионе, разработка муниципальной программы.

**2 этап.** Основной (16.01.2021 – 31.12.2022) – работа МКУ «ЦРО», ОО по реализации направлений программы. Проведение мониторинга реализации Программы.

**3 этап.** Обобщающий (01.01.2022- 31.05.2023) – анализ результатов реализации Программы, определение перспектив дальнейшего развития школ.

**Механизм реализации и система управления Муниципальной программы.**

В целях реализации мероприятий Муниципальной программы и достижения целевых индикаторов

 **Департамент образования и молодёжной политики администрации города:**

1.Формирует заявки и обоснования на включение финансирования мероприятий Муниципальной программы за счет средств бюджета города Мегиона в соответствующем финансовом году и плановом периоде.

2.Несет ответственность за обеспечение своевременной и качественной реализации Муниципальной программы, за эффективное использование средств, выделяемых на ее реализацию.

**МКУ «Центр развития образования»:**

1.Организует размещение в электронном виде информации о реализации Муниципальной программы.

2.Устанавливает причины отклонения фактического выполнения программных мероприятий от предусмотренных результатов и определяет меры по устранению отклонений.

Информационная поддержка будет осуществляться с использованием официального сайта МКУ «Центр развития образования»

При реализации Муниципальной программы учтены основные направления стратегических документов и законодательных актов федерального и регионального уровней.

**3.ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ:**

Финансирование Программы осуществляется за счёт бюджетных средств муниципальной программы «Развитие системы образования и молодежной политики города Мегиона на 2019-2025 годы»

В разделе 1.5. «Развитие системы, методического и информационного сопровождения традиционных, муниципальных и региональных мероприятий дошкольного и общего образования» предусмотрены расходы на реализацию мероприятий: повышение профессионального уровня педагогических и управленческих кадров (Организация и проведение стратегической сессии для педагогов, участие в конференциях, семинарах, мастер-классах, конкурсах (командировочные расходы, оргвзносы, оплата обучения)

Финансовое обеспечение, методическое и информационное сопровождение традиционных региональных и муниципальных мероприятий по выявлению и поддержке лидеров в сфере образования среди педагогических работников: конкурсы профессионального мастерства педагогов, конкурсы лучших образовательных организаций.

Организация и проведение педагогических семинаров, стратегических сессий для педагогов.

**4.УПРАВЛЕНИЕ, КОНТРОЛЬ РЕАЛИЗАЦИИ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Для управления и контроля реализации Муниципальной программы МКУ «Центр развития образования формирует план мероприятий (подробный план мероприятий на очередной финансовый год), план курсовой подготовки на календарный год, план по реализации муниципальной программы на календарный год (далее – Календарный план)

Календарный план формируется после утверждения Муниципальной программы ежегодно на очередной финансовый год и плановый период до начала очередного финансового года и представляется в департамент образования и молодёжной политики администрации города.

Квартальные и годовой отчеты о выполнении Календарного плана от ОО предоставляются в МКУ «Центр развития образования» в следующие сроки:

1) квартальный – до 30 числа месяца, следующего за кварталом;

2) годовой – до 01 февраля года, следующего за отчетным.

Ежегодно МКУ «Центр развития образования» готовит Отчет о ходе и результатах реализации Муниципальной программы.

Отчет о ходе и результатах реализации Муниципальной программы представляется до 01 февраля года, следующего за отчетным.

В целях контроля реализации Муниципальной программы департамент образования и молодёжной политики осуществляет мониторинг реализации Муниципальной программы.

Мониторинг реализации Муниципальной программы ориентирован на раннее предупреждение возникновения проблем и отклонений хода реализации Муниципальной программы от запланированного.

Объектом мониторинга являются значения показателей (индикаторов) Муниципальной программы и ход реализации мероприятий Муниципальной программы.

Мониторинг реализации Муниципальной программы проводится на основе данных официального статистического наблюдения, отчетов о ходе и результатах реализации Муниципальной программы, подготавливаемых ОО и МКУ «Центр развития образования»

Результаты мониторинга реализации Муниципальной программы используются при проведении оценки их эффективности.

Оценка эффективности реализации Муниципальной программы осуществляется департаментом образования и молодёжной политики администрации города.

 Приложение1

 к муниципальной программе

 «Развитие кадрового потенциала

 общеобразовательных организаций

 в муниципальном образовании

 город Мегион

 на 2020-2023 год»

**Цели и задачи Муниципальной программы**

**«Развитие кадрового потенциала общеобразовательных организаций в муниципальном образовании город Мегион на 2020-2023 год»**

|  |
| --- |
| **Цель:** Обеспечение муниципальной системы образования города Мегиона высококвалифицированными кадрами, обладающими компетенциями по реализации основных образовательных программ в соответствии с ФГОС, формирование и распространение инновационных педагогических практик обучения и развития детей |
| Задачи: | Единица измерения  | Показатели |
| Наименование | Значение 2020 г | плановое значение |
| 2021 | 2022 | 2023 |
| **Повышение профессиональной квалификации кадров с учётом требований профессионального стандарта и федеральных государственных образовательных стандартов** | процент | Доля педагогических работников с высшей категорией в общей численности педагогических работников (*рост показателя с 27,6% в 2020 году до 30% в 2023*) | 27,6% | 30% | 30% | 30% |
| процент | Доля педагогических работников с первой категорией в общей численности педагогических работников (*рост показателя с 24,8 в 2020 году до 30% в 2023*) | 24,8% | 30% | 30% | 30% |
| процент | Доля педагогических работников, принявших участие в диагностике профессиональных компетенций и прошедших КПК в соответствии с выявленными проблемами (*рост показателя с 2,3% в 2020 году до 30% в 2023 году*)  | 2,3% | 10% | 20% | 30% |
| **Рост численности педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации или профессиональную переподготовку** | процент | Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации илипрофессиональную переподготовку за последние три года (*рост показателя с 92% в 2020 году до 100% в 2023 году*) | 92% | 100% | 100% | 100% |
| **Рост численности педагогических работников в возрасте до 35 лет в системе образования** | процент | Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников ОО (*рост показателя с 21,7% в 2020 году до 30% в 2023 году)* | 21,7% | 25% | 30% | 30% |
| **Увеличение численности педагогов, вовлеченных в систему мероприятий, направленных на выявление, поощрение и распространение лучшего педагогического опыта.** | процент | Доля педагогических работников, вовлеченных в реализацию проектов, пилотных площадок,профессиональные конкурсы *(рост показателя с 19,5 в 2020 до 30% в 2023 году)* | 19,5% | 20% | 25% | 30% |
| процент | Доля педагогов, принявших участие в вебинарах, семинарах по повышению педагогических компетенций и профессионального мастерства *(рост показателя с 76% в 2020 году до 100% в 2023 году)* | 76% | 100% | 100% | 100% |
| Внедрение новых информационных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации руководителей образовательных организации и обеспечение условий для увеличения результативности их профессиональной деятельности | процент | Доля руководящих работников образовательных организаций, прошедших курсы повышения квалификации или профессиональную переподготовку *(рост показателя с 76% в 2020 году до 100% в 2023 году)* | 76% | 95% | 100% | 100% |

 Приложение 2

 к муниципальной программе

 «Развитие кадрового потенциала

 общеобразовательных организаций

 в муниципальном образовании

 город Мегион

 на 2020-2023 год»

Распределение финансовых ресурсов муниципальной программы

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Номер основного мероприятия | Основные мероприятия муниципальной программы (их связь с целевыми показателями муниципальной программы) | Координатор/ исполнитель/ | Источники финансирования | Финансовые затраты на реализацию (тыс. рублей) |  |
| всего | в том числе |  |
| 2019 год | 2020 год | 2021 год | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год | 2026-2030 годы |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| Подпрограмма 1 «Развитие системы дошкольного и общего образования» |
| 1.2 | Развитие системы дошкольного и общего образования(Показатели № 1,2,3,4,7,) | ДО и МП;МДОУ;МОУ | всего | 14 637 536,5 | 1 979 284,8 | 2 163 337,8 | 2 119 360,7 | 2 117 011,8 | 2 117 011,8 | 2 070 764,8 | 2 070 764,8 | 0,0 |
| федеральный бюджет | 154 260,8 | 0,0 | 15 519,8 | 46 247,0 | 46 247,0 | 46 247,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| бюджет автономного округа | 11 987 856,2 | 1 631 531,3 | 1 781 883,5 | 1 714 887,4 | 1 714 888,5 | 1 714 888,5 | 1 714 888,5 | 1 714 888,5 | 0,0 |
| местный бюджет | 2 495 419,5 | 347 753,5 | 365 934,5 | 358 226,3 | 355 876,3 | 355 876,3 | 355 876,3 | 355 876,3 | 0,0 |
| иные источники финансирования | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |