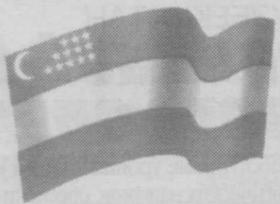


Фраза номера

В Государственном бюджете на 2006 год предусмотрено повышение на 33 процента объема общей заработной платы рабочих и служащих, а также стипендий, пенсий и пособий. А заработная плата учителей и врачей согласно принятым недавно постановлениям с учетом индексации в среднем повысится в 1,5 раза.

Из новогоднего поздравления народу Узбекистана Президента Республики Узбекистан Ислама Каримова.



Газета издается с 1 января 1980 г.

СПЕЦИАЛЬНЫЙ ВЫПУСК

№ 1 (14966)  
6 января 2006 года

# Ўзбекистон

## УЗБЕКИСТАНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ  
ПРЕЗИДЕНТА РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

### О МЕРАХ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ И УСИЛЕНИЮ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

С первых дней независимости нашей страны последовательно осуществляется целенаправленная работа по повышению роли и престижа профессии учителя, реализуются меры, направленные на улучшение материальных условий жизни педагогов. Ответственный труд учителей постоянно находится в центре внимания и является предметом особой заботы государства. За последние годы неоднократно повышались размеры заработной платы работникам системы народного образования. Введение учителям отдельных надбавок и оптимизация педагогической нагрузки в соответствии с требованиями образовательных стандартов способствовали притоку молодых специалистов в сферу народного образования.

Вместе с тем слабым звеном в школьном образовании остается сложившаяся система стимулирования труда учителей, при которой талант, профессиональные качества педагогов все еще не стали важнейшим определяющим критерием оплаты их труда. Низкий уровень действующих тарифных ставок, отсутствие четкого и прозрачного механизма установления доплат приводит к обезличиванию личного вклада учителей и снижению педагогического потенциала школ.

В целях дальнейшего совершенствования системы оплаты труда учителей, внедрения качественно нового механизма материального поощрения и оплаты труда талантливых, преданных своей профессии работников общеобразовательных учреждений, повышения их ответственности и усиления личного вклада в процесс формирования гармонично развитого подрастающего поколения:

1. Определить главными задачами усовершенствованной системы оплаты труда педагогических работников:

обеспечение достойной оценки вклада учителей и других работников народного образования, предусматривающей поощрение талантливых педагогов, проявляющих преданность своей профессии и инициативность, высокий профессионализм, вносящих большой личный вклад в учебно-воспитательный процесс;

внедрение объективного и прозрачного механизма оплаты труда, унификацию действующих надбавок и доплат, с учетом не только сохранения оплаты не ниже

действующего уровня, а самое главное – обеспечения ее роста;

дифференцированное материальное стимулирование труда педагогических работников общеобразовательных учреждений, исходя из возросших требований к их профессиональной деятельности;

дальнейшее повышение самостоятельности школ и расширение прав директоров и учительского коллектива по участию в работе, связанной с объективной оценкой и стимулированием труда учителей.

2. Согласиться с предложением Министерства народного образования, Министерства труда и социальной защиты населения и Министерства финансов Республики Узбекистан о:

введении с 1 января 2006 года усовершенствованной системы оплаты труда педагогических и руководящих работников учреждений народного образования, с установлением базовых тарифных ставок по квалификационным категориям и должностям работников;

создании Директорского фонда поощрения отличившихся работников в общеобразовательных учреждениях для обеспечения выплаты учителям надбавок к базовым ставкам за воспитательную и внеклассную работу, профессионализм и конкретный вклад в учебный процесс, достижение высокой результативности и качества обучения, а также выдачу единовременных премий и оказание материальной помощи работникам данных учреждений;

сохранении Фонда материального поощрения работников в дошкольных, внешкольных и других учреждениях народного образования (кроме общеобразовательных учреждений) для выплаты установленных законодательством надбавок, а также премий и материальной помощи.

Принять к сведению заявление Министерства финансов Республики Узбекистан, что за счет реализации мер, направленных на совершенствование оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, их заработная плата, за счет всех источников оплаты (без учета ежегодных индексаций), в предстоящем году будет увеличена в среднем в 1,3 раза.

3. Установить, что распоряжение средствами Директорского фонда поощрения отличившихся работников в общеобразо-

вательных учреждениях осуществляется специальными комиссиями, создаваемыми при каждом общеобразовательном учреждении – школе, во главе с руководителем соответствующего учреждения и с участием представителей педагогической и родительской общественности.

4. Увеличить с 1 января 2006 года размеры заработной платы директорам, заместителям директоров по учебной и духовно-просветительской работе общеобразовательных учреждений в среднем в 1,4 раза.

5. Министерству финансов Республики Узбекистан совместно с Советом Министров Республики Каракалпакстан, хокимиятами областей и г.Ташкента обеспечить в рамках Государственного бюджета на 2006 год своевременное и полное финансирование затрат, связанных с введением усовершенствованной системы оплаты труда работников народного образования и увеличением заработной платы директоров и заместителей директоров общеобразовательных учреждений.

6. Кабинету Министров Республики Узбекистан, имея в виду важность реализации задач, определенных настоящим постановлением:

утвердить на своем заседании усовершенствованную систему оплаты труда работников народного образования, а также Положения об оплате труда работников народного образования, Директорском фонде поощрения отличившихся работников в общеобразовательных учреждениях; установить строгий мониторинг за ходом реализации мер, связанных с совершенствованием системы оплаты труда работников народного образования, и ежеквартально рассматривать его результаты на своих заседаниях.

7. Министерству юстиции Республики Узбекистан в месячный срок внести в Кабинет Министров предложения об изменениях и дополнениях в законодательство, вытекающих из настоящего постановления.

8. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Премьер-министра Республики Узбекистан Мирзиёева Ш.

Президент  
Республики Узбекистан  
И. КАРИМОВ.

гор. Ташкент,  
25 ноября 2005 года.

## 7 дней

Дайджест республиканской и зарубежной прессы

В СТРАНЕ

• Учитывая роль и значение священного Курбан-хайта в духовной жизни нашего народа, а также в укреплении согласия и взаимопонимания между гражданами постановлением Президента Республики Узбекистан Ислама Каримова 10 января 2006 года объявлен выходным днем и будет широко отмечаться в стране как праздник.

• По случаю нового, 2006 года на имя Президента Республики Узбекистан Ислама Каримова поступили искренние поздравления от руководителей ряда зарубежных государств и правительств с наилучшими пожеланиями мира и спокойствия, счастья и благополучия нашему народу.

Резонанс



## В ОТВЕТ НА ЗАБОТУ

Во всех школах республики с неослабевающим интересом проходят обсуждения постановления Президента Республики Узбекистан «О мерах по совершенствованию системы оплаты и усилению материального стимулирования труда работников народного образования».

Внимание, уделяемое Президентом и правительством разрешению наболевших проблем в сфере народного образования, безусловно, радует и помогает ощутить прилив новых творческих сил, – к такому общему мнению пришли заместитель директора по духовности и просветительству ташкентской школы № 5 Юнусабадского района Людмила Васильевна Дзюбенко и ее коллега Рахима Аминовна Тешабаева. – Поэтому в ответ на заботу о себе постараемся приложить максимум усилий в деле воспитания гармонично развитого молодого поколения.

Александр БЕЗРУЧКО.

На снимке: Людмила Васильевна Дзюбенко (слева) и Рахима Аминовна Тешабаева.

Фото автора.

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

КАБИНЕТА МИНИСТРОВ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ УСОВЕРШЕНСТВОВАННОЙ СИСТЕМЫ  
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Во исполнение постановления Президента Республики Узбекистан от 25 ноября 2005 года № ПП-227 «О мерах по совершенствованию системы оплаты и усилению материального стимулирования труда работников народного образования» и в целях поощрения талантливых, преданных своей профессии педагогов, стимулирования роста их инициативности и профессионализма за счет внедрения справедливого и прозрачного механизма оплаты труда учителей, повышения самостоятельности школ и расширения прав педагогических коллективов в решении вопросов оценки и материального вознаграждения труда работников общеобразовательных школ, Кабинет Министров постановляет:

1. Принять к сведению, что на заседании Кабинета Министров Республики Узбекистан с участием представителей органов государственной власти на местах, территориальных органов управления народным образованием, педагогической общественности проведено всестороннее обсуждение и одобрена усовершенствованная система оплаты труда работников народного образования.

2. Утвердить и ввести в действие с 1 января 2006 года:

базовые тарифные ставки по оплате труда педагогических и руководящих работников учреждений народного образования согласно приложениям № 1 и 2;

Положение об оплате труда работников народного образования согласно приложению № 3;

Положение о Директорском фонде поощрения отличившихся работников в общеобразователь-

ных учреждениях (далее – Директорский фонд) согласно приложению № 4.

3. Установить, что:

Директорский фонд образовывается во всех общеобразовательных учреждениях – школах;

средства из Директорского фонда направляются для установления надбавок только учителям общеобразовательных учреждений; надбавками из средств Директорского фонда поощряются талантливые учителя общеобразовательных учреждений, проявляющие преданность своей профессии и инициативность, высокий профессионализм, вносящие большой личный вклад в учебно-воспитательный процесс.

Решения об установлении ежемесячных надбавок и других видов поощрений работникам общеобразовательных учреждений из Директорского фонда принимаются специальными комиссиями при общеобразовательных учреждениях.

При этом не допускается вмешательство территориальных органов управления народным образованием в деятельность специальных комиссий при общеобразовательных учреждениях и принимаемые ею решения.

4. Сохранить действующие доплаты учителям общеобразовательных учреждений в процентах от минимальной заработной платы:

за классное руководство – 100 процентов;

за проверку тетрадей и письменных работ – 50 процентов.

5. Министерству народного образования совместно с Министерством труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан,

Государственным центром тестирования при Кабинете Министров Республики Узбекистан по согласованию с Министерством финансов Республики Узбекистан в двухнедельный срок разработать и утвердить в установленном порядке Положение о специальной комиссии при общеобразовательном учреждении – школе, регламентирующее: права и ответственность специальной комиссии, порядок проведения и вынесения решений на ее заседаниях;

порядок установления конкретных размеров надбавок к базовым тарифным ставкам учителей на основании критериев оценки педагогического труда;

порядок контроля и ответственность должностных лиц за целевое расходование средств Директорского фонда;

другие вопросы, связанные с эффективным функционированием специальных комиссий.

6. Министерству труда и социальной защиты населения совместно с Министерством народного образования Республики Узбекистан и Государственным центром тестирования при Кабинете Министров Республики Узбекистан в месячный срок пересмотреть и утвердить в установленном порядке, с последующей регистрацией в Министерстве юстиции Республики Узбекистан, квалификационные характеристики основных должностей работников народного образования и Положение об аттестации руководящих и педагогических кадров и порядке присвоения им квалификационных категорий, предусмотрев:

совершенствование критериев оценки квалификации педагогичес-

ких работников, уровня знаний и педагогических навыков, обеспечивающих объективную оценку их квалификации, а также, в случае ухудшения уровня квалификации педагога, понижение установленной категории;

установление порядка, при котором на должности учителей принимаются только работники, имеющие высшее или среднее специальное, профессиональное образование;

определение минимальных сроков стажа, необходимых для присвоения квалификационной категории.

7. Министерству народного образования Республики Узбекистан совместно с: Министерством труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан, Советом Министров Республики Каракалпакстан, хокимиятами областей и города Ташкента до 1 января 2006 года провести необходимую подготовительную и разъяснительную работу, особенно на местах, по введению усовершенствованной системы оплаты труда работников учреждений народного образования;

Государственным центром тестирования при Кабинете Министров Республики Узбекистан в течение 2006-2007 годов провести аттестацию всех педагогических работников общеобразовательных учреждений и по ее результатам установить соответствующие квалификационные категории работникам.

О проведенной работе доложить

на заседании Кабинета Министров по итогам I полугодия 2006 года.

8. Комплексу по вопросам образования, здравоохранения и социальной защиты Кабинета Министров Республики Узбекистан (Касымов Р.С.), Министерству народного образования, Министерству труда и социальной защиты населения, Министерству финансов Республики Узбекистан, Совету Министров Республики Каракалпакстан, хокимиятам областей и города Ташкента установить строгий мониторинг за ходом реализации мер, связанных с совершенствованием системы оплаты труда работников народного образования.

Министерству финансов Республики Узбекистан в установленном порядке на основе мониторинга ежеквартально докладывать Кабинету Министров Республики Узбекистан о своевременном и полном финансировании затрат по осуществлению мер, предусмотренных настоящим постановлением.

9. Признать утратившими силу с 1 января 2006 года некоторые решения правительства Республики Узбекистан согласно приложению № 5.

10. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителей Премьер-министра Республики Узбекистан Гольшева В.А. и Касымова Р.С.

**Ш.МИРЗИЕВ,**  
Премьер-министр  
Республики Узбекистан.

г.Ташкент,  
21 декабря 2005 г.

(С приложениями к Постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан можете ознакомиться на 3-5-й страницах).

## Резонанс

**В ЦЕНТРЕ  
ВНИМАНИЯ**

Одновременно с реформированием и совершенствованием системы непрерывного образования последовательно вносятся коррективы и в сферу стимулирования труда педагогов. Поэтапно реализуются меры по улучшению их материального благосостояния, повышающие и профессиональную заинтересованность. Только за последний год педагогические работники не один раз оказывались в центре внимания правительства и всей страны.

Постановление Президента Республики Узбекистан «О мерах по совершенствованию системы оплаты и усилению материального стимулирования труда работников народного образования» – очередное свидетельство государственной заботы о людях одной из важнейших профессий. Ведь в руках педагогов, которым доверено благородное дело воспитания и образования подрастающего поколения, будущее страны. Потому авторитет наставника, учителя должен быть поднят на вершину уважения к труду. Профессиональный долг налагает на нас, педагогов, огромную ответственность не только перед своими учениками, но и народом. От нас требуется добросовестный труд. А по труду, по его результатам будет и оплата. Для молодых специалистов у нас в стране открыты широкие горизонты.

**Екатерина ЗЕЛЕНСКАЯ,**  
учитель русского языка  
специализированной  
школы № 1.

г.Нукус.

**С НОВЫМ ГОДОМ, ДОРОГИЕ ЧИТАТЕЛИ!**

Мы рады встрече с вами в новом, 2006 году! В наступившем году круг наших читателей заметно расширился. Журналисты «УУ» всегда стремились завоевать ваше доверие, чтобы наша газета была добрым помощником в вашей работе.

В новогоднюю ночь каждый из нас ждет поздравления Президента страны, потому что оно не только подводит итоги уходящего года, но и обрисовывает задачи на будущее. И на этот раз, теперь уже в преддверии 15-летия независимости, вдохновившись новогодним обращением главы государства, каждый из нас, конечно, наметил для себя немало добрых дел, которые будут достойными этой даты. В своих пожеланиях Президент Узбекистана возложил большую ответственность на учителей и наставников:

«Пройдут годы, и со временем, возможно, забудутся многие происходящие сегодня события. Однако никогда не забудутся в памяти народной проявления доброты и щедрости, благородства и милосердия. Мы должны всегда беречь и развивать эти добрые чувства, лежащие в основе национальной духовности, воспитывать и развивать в своих детях и внуках эти благородные качества».

В этом русле вновь вводимая газетная рубрика «Слово о воспитании» предложит материалы различ-

ных жанров, имеющие духовно-просветительское и воспитательное значение.

Недаром в народе говорят, что человека украшают его добрые дела. Объявление 2006 года Годом благотворительности и медицинских работников еще раз убеждает, что благотворительность является одной из главных черт нашего народа. Как было сказано в поздравлении Президента, «в Государственном бюджете на 2006 год предусмотрено повышение на 33 процента объема общей заработной платы рабочих и служащих, а также стипендий, пенсий и пособий. А заработная плата учителей и врачей согласно принятым недавно постановлениям с учетом индексации в среднем повысится в 1,5 раза». Это, несомненно, положительно скажется на жизни тружеников просвещения, еще больше обогатит их благородные устремления. Для достижения этих высоких целей отмечается, что «мы должны беречь мир и стабильность на нашей земле, быть бдительными».

Наша редакция в новом году также продолжит освещать проблемы и достижения сферы народного образования.

В дни подписной кампании работники редакции побывали в областях, беседовали с нашими потенциальными читателями, собрали их мнения и пожелания о газете и в

итоге родился план нового года.

В настоящее время нашим государством проводится широкомасштабная работа по реформированию народного образования. Главными героями всех проводимых реформ в этой сфере являются учителя. Каждый документ, постановление принимаются с учетом их мнений и пожеланий. Новые идеи и суждения опытных педагогов, методистов мы планируем давать в рубрике «Мое мнение». А под рубрикой «Школа молодых мам» будут освещаться советы специалистов, воспитателей детских садов по подготовке ребенка к школе.

В Год благотворительности и медицинских работников наряду с деятельностью людей с щедрой душой под рубриками «Щедрость», «Помощь школе – помощь нации», «Благородные дела», «Доброта» будут освещаться благие дела педагогов, учителей и наставников.

В рубрике «Гостиная» нашими гостями будут известные ученые, профессора, люди, которые своим трудом внесли огромный вклад в развитие науки. Мы также хотим освещать мнения, пожелания, взгляды одаренной молодежи, аспирантов, соискателей, которые являются опорой нашего будущего.

Рубрика «Не погаснет огонь просвещения» будет посвящена светлой памяти наставников, кото-

рые внесли неоценимый вклад в развитие образования в республике.

Тема школьных учебников всегда стоит в центре внимания наших читателей. Учитывая их пожелания, в качестве дополнительной литературы мы намерены печатать больше информации по различным учебным предметам под рубрикой «В помощь учителю». Наряду с этим новости в рубриках «Достижения науки», «Реформы в мировом образовании» и других обогатят учебный план педагога.

Сегодня, как вы заметили, объем газеты заметно увеличился. Следует отметить, что с нового года планировалось выпускать газету на 12 страницах. Но ввиду отсутствия газетной бумаги нужного формата в первые месяцы нашу газету будете получать 8- и 16-полосную, которая будет чередоваться еженедельно. В будущем с помощью спонсоров, предпринимателей и за счет поступлений от рекламодателей мы хотим праздничные номера газеты выпускать цветными.

Тираж газеты сегодня превысил 14000. Мы еще раз благодарим вас, дорогие читатели, за поддержку и просим подписаться на вашу любимую газету, если вы не успели это сделать, с последующих месяцев.

**С Новым годом, дорогие друзья!**

Приложение №1  
к постановлению Кабинета Министров  
от 21 декабря 2005 г. № 275

Приложение №2  
к постановлению Кабинета Министров  
от 21 декабря 2005 г. № 275

## РАЗМЕРЫ

базовых тарифных ставок по оплате труда педагогических работников учреждений  
народного образования

(в сумах)

Наименование должностей	Размеры тарифных ставок				
	Высшая квалиф. категория	Первая квалиф. категория	Вторая квалиф. категория	С высшим образованием	Со средним специальным образованием
1. Учитель начальных классов, учитель-логопед, заведующий логопедическим пунктом общеобразовательных школ	66 096	62 304	58 344	54 482	50 928
2. Учитель старших классов общеобразовательных школ	60 851	55 184	51 685	48 276	45 166
3. Методист методического кабинета, инспектор-методист отдела (сектора) мониторинга, работник центра профессиональной ориентации и психолого-педагогической диагностики учащихся при органе управления народного образования	41 369	38 408	35 466	32 627	x
4. Тренер-преподаватель внешкольного учреждения, инструктор-методист детско-юношеских школ высшего спортивного мастерства (ШВСМ), специализированных детско-юношеских школ олимпийского резерва (СДЮШОР), детско-юношеских спортивных школ	49 465	46 208	43 246	40 303	37 463
5. Учитель музыкальной школы, школы искусств	46 208	43 246	40 303	37 463	34 736
6. Воспитатель, старший воспитатель (воспитатель-методист), психолог учреждений народного образования всех типов и инструктор-методист, концертмейстер внешкольных учреждений	40 303	37 463	34 736	32 119	29 658
7. Учитель (логопед, дефектолог, языковых предметов) детских дошкольных учреждений	43 246	40 303	37 463	34 736	32 119
8. Методист (кроме указанных в пункте 3), педагог-организатор, руководители кружков, студий, секций, инструкторы всех специальностей, старший вожатый, аккомпаниатор, музыкальный руководитель, экскурсовод, культурный организатор во всех учреждениях народного образования	35466*	32 627	29 901	27 298	24 825

Размер заработной платы заведующего отделом, секцией, лабораторией, кабинетом внешкольных учреждений (независимо от контингента) устанавливается аналогично с руководителем кружка второй квалификационной категории.

\* Данная квалификационная категория действует для должности "музыкальный руководитель" детских дошкольных учреждений и школ-садов.

## РАЗМЕРЫ

базовых тарифных ставок по оплате труда руководящих работников  
учреждений народного образования

(в сумах)

Наименование должностей	Размеры тарифных ставок			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
<b>1. Руководящие работники:</b>				
1.1 Директор общеобразовательной школы	90 387	85 446	80 580	75 467
1.2 Заведующий методическим кабинетом и начальником отдела (сектора) мониторинга, руководитель центра профессиональной ориентации и психолого-педагогической диагностики учащихся	44 396	x	x	x
1.3 Директор дома "Мехрибонлик", музыкальной школы, школы искусств	46 208	43 246	x	x
1.4 Директор внешкольного учреждения	40 303	37 463	34 736	x
1.5 Заведующий детским дошкольным учреждением	43 246	40 303	x	x
1.6 Директор школы высшего спортивного мастерства (ШВСМ), специализированной детско-юношеской школы олимпийского резерва (СДЮШОР)	52 810	x	x	x
1.7 Директор детско-юношеской спортивной школы	49 465	46 208	43 246	x
<b>2. Заместители руководителей:</b>				
2.1 Заместитель директора школы по учебной работе, заместитель директора школы по духовно-просветительской работе	85 446	80 580	75 467	70 483
2.2 Руководитель допризывной подготовки учащихся в общеобразовательной школе	57 557	53 905	50 345	47 087
2.3 Заместитель заведующего методическим кабинетом и начальника отдела (сектора) мониторинга	43 437	x	x	x
2.4 Заместитель директора по духовно-просветительской работе дома "Мехрибонлик", по учебно-просветительской работе музыкальной школы, школы искусств	43 246	40 303	x	x
2.5 Заместитель директора по учебно-просветительской работе внешкольного учреждения	37 463	34 736	32 119	x
2.6 Заместитель директора школы высшего спортивного мастерства (ШВСМ), специализированной детско-юношеской школы олимпийского резерва (СДЮШОР)	49 465	x	x	x
2.7 Заместитель директора детско-юношеской спортивной школы	46 208	43 246	40 303	x

Приложение №3  
к постановлению Кабинета Министров  
от 21 декабря 2005 г. № 275

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

## I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Президента Республики Узбекистан от 25 ноября 2005 года № ПП-227 «О мерах по совершенствованию системы оплаты и усилению материального стимулирования труда работников народного образования» и определяет порядок и условия оплаты труда педагогических работников и руководителей учреждений народного образования, финансируемых из бюджета или находящихся на смешанном финансировании.

При этом действие настоящего Положения не распространяется на порядок оплаты труда:

технического и обслуживающего персонала учреждений системы народного образования, осуществляемый на основе Единой тарифной сетки, применяемой для бюджетных организаций;

работников органов государственного управления народным образованием, осуществляемый на основе Единой тарифной сетки в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 апреля 1996 г. № 147.

2. Заработная плата работников системы народного образования включает в себя базовую тарифную ставку, а также надбавки и доплаты, предусмотренные законодательством Республики Узбекистан и настоящим Положением.

## II. Тарифные ставки

(должностные оклады) работников учреждений народного образования

3. Должностные оклады работников народного образования образуются на основе:

базовых тарифных ставок, устанавливаемых для каждой должности и квалификационной категории педагогических и руководящих работников учреждений народного образования. Базовая тарифная ставка включает в себя тарифную ставку по Единой тарифной сетке, постоянные надбавки к тарифной ставке, установленные законодательством, а также компенсационные выплаты, включенные в заработную плату отдельных категорий педагогических и руководящих работников;

установленных законодательством надбавок и доплат работникам.

Базовые тарифные ставки педагогических работников народного образования дифференцируются в зависимости от:

должности работника; квалификационной категории работника; типа учреждения народного образования.

Базовые тарифные ставки руководителей учреждений народного образования устанавливаются исходя из групп учреждений в зависимости от контингента учащихся (воспитанников) согласно нижеследующей таблице:

Тип учреждения народного образования	Численность контингента (человек)			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Общеобразовательные учреждения	1601 и более	881-1600	401-880	до 400
Детские дошкольные учреждения	9 групп и более	до 9 групп		
Дома «Мехрибонлик»	201 и более	до 200		
Музыкальные школы и школы искусств	401 и более	до 400		
Внешкольные учреждения	1601 и более	881-1600	до 880	
Детско-юношеские спортивные школы	Отнесение к соответствующей группе учреждений производится в порядке, установленном Министерством по делам культуры и спорта Республики Узбекистан			

\* К общеобразовательным учреждениям относятся общеобразовательные школы и школы-интернаты всех типов и наименований.

4. Для стимулирования профессионального роста работников народного образования устанавливаются следующие квалификационные категории и основные требования к образовательному уровню работников для их получения:

работник без категории, имеющий среднее специальное, профессиональное (педагогическое или соответствующее выполняемым должностным обязанностям) образование;

специалист, имеющий степень бакалавра или высшее образование, полученное до введения академических степеней по уровню высшего образования;

специалист второй категории, имеющий степень бакалавра, магистра или высшее образование, полученное до введения академических степеней

по уровню образования, а также, в исключительных случаях, работники, имеющие среднее специальное, профессиональное образование;

специалист первой категории, имеющий степень бакалавра, магистра или высшее образование, полученное до введения академических степеней по уровню высшего образования;

специалист высшей категории, имеющий степень бакалавра, магистра или высшее образование, полученное до введения академических степеней по уровню высшего образования.

квалификационных категорий, утвержденным Министерством народного образования, Министерством труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан, Государственным центром тестирования при Кабинете Министров Республики Узбекистан и зарегистрированным Министерством юстиции Республики Узбекистан.

5. Изменение базовой тарифной ставки работников в системе народного образования, осуществляется при: повышении заработной платы работникам бюджетных организаций в соответствии с указами Президента Республики Узбекистан; переходе работника на другую должность в учреждении народного образования;

(Окончание на 4-й стр.)

## ПОЛОЖЕНИЕ

## ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

(Окончание.)

Начало на 3-й стр.)

изменении (повышении или понижении) квалификационной категории работника.

Изменение базовой тарифной ставки оформляется приказом по учреждению народного образования.

6. При переходе работника на другую должность в одном учреждении народного образования и изменении в связи с этим базовой тарифной ставки применяются положения Трудового кодекса Республики Узбекистан, определяющие порядок изменения трудового договора (Глава VI, §3).

7. Для педагогических работников общеобразовательных учреждений, не имеющих среднее специальное, профессиональное или высшее образование, которые на момент вступления в силу настоящего Положения осуществляли педагогическую деятельность, с учетом педагогического опыта, а также того, что они в 2006-2007 учебном году поступят в соответствующие учебные заведения для получения образования, устанавливается базовая тарифная ставка аналогичная базовой ставке работника, соответствующей должности со средним специальным, профессиональным образованием.

Принятие на педагогические должности в общеобразовательные учреждения лиц, не имеющих высшего или среднего специального, профессионального образования, не допускается.

8. Лица, обучающиеся на 4-м курсе высшего образовательного учреждения, могут допускаться к осуществлению пе-

дагогической работы и им устанавливается базовая тарифная ставка, аналогичная базовой ставке работника соответствующей должности со средним специальным, профессиональным образованием.

## III. Надбавки и доплаты

9. В целях материального поощрения и стимулирования высокопрофессионального и добросовестного труда, роста инициативности и профессионализма преданных своей профессии учителей общеобразовательных учреждений всех типов и наименований устанавливаются следующие ежемесячные надбавки, выплачиваемые из Директорского фонда поощрения отличившихся работников в общеобразовательных учреждениях:

за высокий уровень воспитательной и внеклассной работы с учащимися — в размере до 15 процентов от базовой тарифной ставки учителя соответствующей квалификационной категории;

за профессионализм и конкретный вклад в образовательный процесс, высокую результативность и качество обучения — в размере до 25 процентов от базовой тарифной ставки учителя соответствующей квалификационной категории.

10. Сохраняются следующие виды доплат к базовой тарифной ставке:

за классное руководство — 100 процентов от минимальной заработной платы;

за регулярную проверку тетрадей и письменных работ — 50 процентов от минимальной заработной платы.

Выплата указанных доплат осуще-

ствляется из средств бюджета, специально выделяемых для финансирования этих доплат.

11. Надбавки к базовой тарифной ставке за работу в особых условиях труда, требующих от работника дополнительных педагогических навыков, устанавливаются в соответствии с законодательством.

Перечень педагогических должностей, требующих от работника дополнительных педагогических навыков, устанавливается Министерством народного образования по согласованию с Министерством труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан.

Действующие на момент вступления в силу настоящего Положения надбавки работникам, занятым в неблагоприятных условиях труда, сохраняются, а их размер исчисляется в процентах от базовой тарифной ставки работника.

## IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

12. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам работников, продолжавшихся не более двух месяцев подряд; педагогической работы учителей и других специалистов, привлекаемых из других учреждений, включая учителей и специалистов из других школ, привлекаемых по совместительству;

учебных часов, преподаваемых руководителями общеобразовательных школ в порядке совмещения.

13. Размер ставки почасовой оплаты труда педагогических работников общеобразовательных учреждений определяется в установленном порядке.

14. Совмещение основной должности с должностью учителя (ведение учебной нагрузки) руководящим работником учреждений народного образования допускается в объеме до 10 часов в неделю.

## V. Организация нормирования труда в учреждениях народного образования

15. Нормирование труда педагогических работников учреждений народного образования основано на годовых, квартальных и месячных планах работы.

Годовой план работы включает в себя перечень основных мероприятий учебного, воспитательного и организационного характера с указанием затрат рабочего времени, необходимого для их выполнения.

Годовой план работы учителей исходит из суммарного учета рабочего времени в количестве 1548 часов в год, распределенных поквартально и ежемесячно.

Типовой годовой план работы по педагогическим специальностям учреждений общего среднего образования разрабатывается и утверждается Министерством народного образования совместно с Министерством труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан.

16. Годовой план работы устанавливается индивидуально для каждого педагогического работника и утверждается администрацией учреждения народного

образования после обсуждения на расширенном педагогическом совете.

Контроль за исполнением планов работы осуществляется руководителем учреждения народного образования.

17. При разработке индивидуальных годовых планов работы администрации учреждений народного образования может уменьшаться или увеличиваться объем часов учебной нагрузки учителя и других категорий педагогических работников против общеустановленных нормативов. При этом объем корректировки установленных нормативов учебной нагрузки не может превышать 10 процентов в сторону уменьшения или увеличения против типового плана, утвержденного Министерством народного образования Республики Узбекистан.

18. В отдельных случаях в учреждениях народного образования при согласии работника допускается совмещение профессий (должностей), а также выполнение, наряду со своей основной работой, обязанностей временно отсутствующих работников. При этом суммарная продолжительность рабочего времени по совмещаемой должности не может превышать 50 процентов от предусмотренного пунктом 15 настоящего Положения суммарного рабочего времени, то есть 774 часов в течение года.

19. Каждый работник учреждения народного образования не реже одного раза в полгода отчитывается о выполнении плана работы на педагогическом совете или в ином коллегиальном органе управления учреждения народного образования.

## ПОЛОЖЕНИЕ

## О ДИРЕКТОРСКОМ ФОНДЕ ПООЩРЕНИЯ ОТЛИЧИВШИХСЯ РАБОТНИКОВ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

## I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Президента Республики Узбекистан от 25 ноября 2005 года № ПП-227 «О мерах по совершенствованию системы оплаты и усилению материального стимулирования труда работников народного образования» в целях поощрения повышения результативности и качества учебно-воспитательного процесса, обеспечения непосредственной взаимосвязи оплаты труда учителей общеобразовательных учреждений с их личным вкладом в учебный и воспитательный процесс, усиления стимулирования роста профессионализма и квалификации.

2. Директорский фонд поощрения отличившихся работников в общеобразовательных учреждениях (далее — Директорский фонд) образовывается во всех общеобразовательных учреждениях.

К общеобразовательным учреждениям, на которые распространяется действие настоящего Положения, относятся общеобразовательные школы и школы-интернаты всех типов и наименований, в которых осуществляется образовательная подготовка учащихся в соответствии с Государственными образовательными стандартами общего среднего образования (далее — общеобразовательные учреждения).

3. Средства Директорского фонда направляются на:

материальное поощрение путем установления ежемесячных надбавок к базовым тарифным ставкам только отличившимся учителям общеобразовательных учреждений (не более 50 процентов от их общей численности);

выплату единовременных премий и оказание материальной помощи (в исключительных случаях) работникам общеобразовательных учреждений.

4. Для повышения эффективности стимулирующих мер рекомендуется освещать в средствах массовой информа-

ции передовой опыт и результативность деятельности наиболее талантливых учителей района (города).

## II. Порядок формирования Директорского фонда

5. Источником формирования средств Директорского фонда являются бюджетные ассигнования, предусматриваемые в республиканском и местных бюджетах в установленном порядке.

6. Директорский фонд создается в размере не более 15 процентов от фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения. Размер Директорского фонда в процентах к фонду оплаты труда определяется Министерством финансов Республики Узбекистан на финансовый год исходя из объема расходов бюджета на оплату труда по соответствующим параграфам раздела 200 «Общее образование», предусмотренного в утвержденных параметрах Государственного бюджета.

Размер Директорского фонда в процентном отношении к фонду оплаты труда является единым по всем общеобразовательным учреждениям республики.

7. Размер Директорского фонда в процентах к фонду оплаты труда доводится до всех общеобразовательных учреждений и финансовых органов совместным письмом Министерства народного образования и Министерства финансов Республики Узбекистан, в установленном законодательством сроки доведения до сведения организаций установленных объемов для них расходов, после принятия Государственного бюджета.

8. При регистрации в финансовых органах смет расходов на содержание общеобразовательных школ, финансируемых из бюджета, соответствующий орган управления народным образованием представляет финансовому органу годовой объем расходов на оплату труда, определенный в установленном порядке в разрезе каждой школы, с выделением средств Директорского фонда, рассчитанных ис-

ходя из установленного размера в процентном отношении к данным расходам.

9. Средства Директорского фонда предусматриваются в смете расходов на содержание каждого общеобразовательного учреждения с включением их в статью 01100 «Заработная плата» и выделением их отдельной строкой в расчетах к смете по коду бюджетной классификации 01130 «Средства Директорского фонда поощрения отличившихся работников общеобразовательных учреждений».

10. Финансирование средств для выплаты надбавок и других видов поощрений за счет средств Директорского фонда осуществляется в установленном порядке финансовыми органами одновременно с финансированием средств для выплаты заработной платы.

11. Суммы назначенных надбавок, материальной помощи и премий за счет средств Директорского фонда включаются в фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения и на них производится начисление на государственное социальное страхование. Налогообложение доходов физических лиц, полученных за счет средств Директорского фонда, осуществляется в установленном порядке.

## III. Порядок установления надбавок учителям и других видов поощрений для работников общеобразовательных учреждений

12. Решения об установлении ежемесячных надбавок к базовым тарифным ставкам учителей, выплате единовременных премий и оказании материальной помощи работникам общеобразовательных учреждений принимаются специальными комиссиями при общеобразовательных учреждениях.

При этом, не допускается вмешательство территориальных органов управления народным образованием (районные (городские) отделы народного образования, областные управления народного образования) в деятельность специальных комиссий и принимаемые ею реше-

ния, за исключением случаев, предусмотренных Положением о специальных комиссиях при общеобразовательных учреждениях.

13. Положение о специальных комиссиях при общеобразовательных учреждениях утверждается Министерством народного образования, Министерством труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан, Государственным центром тестирования при Кабинете Министров Республики Узбекистан по согласованию с Министерством финансов Республики Узбекистан с регистрацией в установленном порядке в Министерстве юстиции Республики Узбекистан.

14. Состав специальных комиссий при общеобразовательных учреждениях утверждается приказом руководителя общеобразовательного учреждения в количестве не менее семи человек и включает: директора — председатель комиссии; заместителя директора по учебно-воспитательной работе, ответственного за организацию внутришкольного мониторинга — ответственный секретарь комиссии;

не менее двух учителей, уполномоченных решением педагогического совета;

председателя профсоюзной организации;

не менее двух представителей родительского комитета общеобразовательного учреждения.

15. Установление ежемесячных надбавок к базовым тарифным ставкам учителей, выдача единовременных премий и оказание материальной помощи работникам общеобразовательных учреждений производится решением заседания специальной комиссии в условиях открытого обсуждения и с учетом мнений педагогического совета и родительского комитета общеобразовательного учреждения в пределах средств, предусмотренных в Директорском фонде.

Приложение № 4  
к постановлению Кабинета Министров  
от 21 декабря 2005 г. № 275

Заседания специальной комиссии проводятся, как правило, один раз в полугодие, а в исключительных случаях — по мере необходимости. По итогам оценки работы учителей за предыдущий учебный период (четверть, полугодие и т.д.) и на основе выявленных изменений качества работы отдельных учителей решением специальной комиссии устанавливаются размеры надбавок могут быть пересмотрены или отменены.

## IV. Размеры надбавок и других видов поощрений, устанавливаемых работникам общеобразовательных учреждений

16. Ежемесячные надбавки к базовым тарифным ставкам учителей устанавливаются:

за проводимую ими воспитательную и внеклассную работу — в размере до 15 процентов, в зависимости от качества и эффективности осуществления воспитательного процесса, внеклассной работы и конкретного личного вклада в воспитание учащихся в духе гуманизма и милосердия;

за профессионализм и конкретный вклад в учебный процесс, высокую результативность и качество обучения — в размере до 25 процентов, в зависимости от уровня усвоения учащимися полного объема знаний и навыков, предусмотренных утвержденными Государственными образовательными стандартами для соответствующих классов и учебных предметов, определяемого по результатам тестирования учащихся.

Ежемесячная надбавка за профессионализм и конкретный вклад в учебный процесс, высокую результативность и качество обучения устанавливается учителям начальных классов при достижении определенных показателей работы класса, а учителям предметникам — при достижении определенных показателей по преподаваемым дисциплинам.

(Окончание на 5-й стр.)

## ПОЛОЖЕНИЕ О ДИРЕКТОРСКОМ ФОНДЕ ПОощРЕНИЯ ОТЛИЧИВШИХСЯ РАБОТНИКОВ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

(Окончание.

Начало на 4-й стр.)

17. Размеры надбавок к базовым тарифным ставкам учителей из средств Директорского фонда определяются Положением о специальных комиссиях при общеобразовательных учреждениях на основании следующих основных критериев:

эффективность и качество воспитательной и внеклассной работы; профессионализм и конкретный личный вклад в образовательный процесс, высокую результативность и качество обучения;

эффективность классного руководства;

вклад в развитие общеобразовательного учреждения;

систематическое самосовершенствование, рост профессионального мастерства и квалификации;

участие в общественной жизни общеобразовательного учреждения;

уровень соответствия знаний, умений и навыков учащихся требованиям Государственных образовательных стандартов общего среднего образования;

эффективность и педагогическая целесообразность работы по профилактике и предотвращению накопления пробелов в знаниях учащихся;

организация учебно-воспитательного процесса с учетом инди-

видуальных особенностей учащихся, направленная на выявление и развитие их способностей;

высокая результативность педагогической работы, обеспечивающая стабильное по уровню усвоение знаний, в соответствии с программой, и хорошее качество обучения, определяемое по результатам тестирования и рейтинговых методов оценки, а также организация индивидуальной работы с одаренными и талантливыми учащимися;

успешное применение учителем передовых методов и педагогических технологий, внедрение современных форм учебно-воспитательной работы и др.

18. Руководящим работникам общеобразовательных учреждений и учителям, осуществляющим свою деятельность на основе почасовой оплаты, данные ежемесячные надбавки не устанавливаются.

19. Ежемесячные надбавки к базовым тарифным ставкам учителей общеобразовательных учреждений за счет Директорского фонда устанавливаются на каждый учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год и могут быть пересмотрены по итогам каждого учебного полугодия.

20. Единовременное премирование отличившихся работников об-

щеобразовательных учреждений осуществляется путем выплаты им премий в размере до одного должностного оклада за личный вклад в развитие общеобразовательного учреждения и достижение высоких показателей его деятельности.

21. Материальная помощь оказывается работникам общеобразовательных учреждений в исключительных случаях по их обращению или по инициативе профсоюзной организации общеобразовательного учреждения (смерть близких родственников, получение тяжелых травм, тяжелые заболевания, последствия стихийных бедствий и т.д.).

### V. Порядок контроля за расходом средств Директорского фонда

22. Контрольно-ревизионное управление Министерства финансов Республики Узбекистан и его территориальные подразделения осуществляют в установленном порядке проверку целевого использования средств Директорского фонда.

23. Ответственность за объективность, прозрачность и правильность представленных данных для установления надбавок и соблюдение порядка их установления несут руководители специальных комиссий.

Приложение №5  
к постановлению Кабинета Министров  
от 21 декабря 2005 г. № 275

## ПЕРЕЧЕНЬ РЕШЕНИЙ ПРАВИТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН, УТРАТИВШИХ СИЛУ С 1 ЯНВАРЯ 2006 ГОДА

1. Пункты 5, 9-11, 13-14, 20 и 22 Перечня наименований должностей работников учреждений образования, которым установлена дополнительная плата, ее виды и размеры, утвержденного постановлением Кабинета Министров от 29 сентября 1994 г. № 490 «Об упорядочении условий оплаты труда работников народного образования» (Приложение № 1).

2. Абзац второй пункта 1 постановления Кабинета Министров от 2 июля 2004 г. № 310 «О дополнительных мерах по стимулированию труда учителей общеобразовательных школ» (СП Республики Узбекистан, 2004 г., № 7, ст.62).

3. Постановление Кабинета Министров от 15 июля 2004 г. № 335 «О проведении эксперимента по дополнительному стимулированию труда учителей и переходу на отраслевую сетку оплаты труда работников народного образования» (СП Республики Узбекистан, 2004 г., № 7, ст.66).

## СТИМУЛ, НАЦЕЛЕННЫЙ НА БУДУЩЕЕ

Сегодня у нас в стране сложилась мощная и всеохватывающая система образования. Прогресс в совершенствовании системы народного образования достигнут благодаря гарантированной поддержке со стороны главы государства. Ведь на заложенном сегодня фундаменте, несомненно, завтра будет держаться наше государство.

Система образования по своей природе не может обеспечить быстрых результатов. Вложения в эту сферу дают отдачу через значительный отрезок времени, и их трудно измерить в денежной форме. Так что вложения государством огромных средств в образование доказывает, что оно действительно заботится о будущем поколении, которое обязательно обеспечит перспективы развития страны. Нельзя не отме-

тить, что роль учителя с каждым годом возрастает. Утверждение усовершенствованной системы оплаты труда работников народного образования, достойное стимулирование труда педагогов, празднование Дня учителей и

наставников как всенародного праздника - яркий пример этому.

Нынешний год объявлен нашим Президентом Годом благотворительства и медицинских работников. Продолжение благих дел в новом, 2006 году по охране здоровья народа и развитию образования еще раз показывает, что забота о подрастающем поколении всегда остается в центре внимания нашего государства.

**Х. ЮСУПОВА,**  
учительница начальных классов  
средней школы № 19.  
г. Джизак.

### Резонанс

Постановление Президента Республики Узбекистан «О мерах по совершенствованию системы оплаты и усилению материального стимулирования труда работников народного образования» директорами, методистами и

педагогическими коллективами общеобразовательных школ было принято с одобрением.

По этому важному документу своим мнением делится директор средней школы № 43 Юнусабадского района Ташкента Элла Энверовна Янборисова:

- Считаю постановление очень своевременным фактором по стимулированию труда учителей, что одновременно является заботой Президента и правительства о нашей нелегкой, но благородной деятельности. Цель этого документа очень благая, за счет уве-

личения заработной платы и заслуженных поощрений поднять престиж талантливых педагогов на

Сегодня проводятся широкомасштабные реформы образования, ведется работа по стимулированию труда учителей-наставников, уделяется внимание повышению эффективности и качества образования. Во исполнение постановления Президента Республики Узбекистан «О мерах по совершенствованию системы оплаты и усилению материального стимулирования труда работников народного образования» принято постановление Кабинета Ми-

народного образования, даны указания по организации необходимой подготовки и ведения разъяснительных работ по определению и распределению нагрузок руководящих работников и учителей общеобразовательных средних школ. Поручено особо обратить внимание на проведение учебных семинаров по изучению документов об усовершенствованной оплате труда работников народного образования в образовательных уч-

## НАГРУЗКА УЧИТЕЛЯ

По каким критериям она  
определяется?

нистров Республики Узбекистан «Об утверждении усовершенствованной системы оплаты труда работников народного образования». В целях реализации этих программных документов Министерством народного образования и Министерством труда и социальной защиты населения был подписан совместный приказ «Об утверждении инструкции по определению и распределению нагрузки учителей и руководящих работников общеобразовательных школ». По нему также определен срок введения ее в действие начиная с 1 января 2006 года, были утверждены и уже доставлены (во все образовательные учреждения) «Примерный годовой план работы учителей начальных классов», «Примерное распределение по четвертям (кварталам) годовой нагрузки учителей начальных классов», «Примерное распределение по месяцам годовой нагрузки учителей начальных классов», «Форма учета выполнения нагрузок учителями начальных классов», «Примерный годовой план работы учителя-предметника», «Примерное распределение по четвертям (кварталам) годовой нагрузки учителя-предметника», «Примерное распределение по месяцам годовой нагрузки учителя-предметника», «Форма учета выполнения нагрузок учителями-предметниками», «Примерный план работы директора школы», «Примерный план работы заместителя директора школы по учебно-воспитательной работе», «Примерный план работы заместителя директора школы по духовно-просветительской работе». Кроме этого, министру народного образования Республики Каракалпакстан, Главному управлению народного образования г. Ташкента и всем руководителям управлений народного образования областей, руководителям республиканских организаций, подведомственных Министерству

реждениях, необходимость разработки годовых, квартальных и месячных педагогических нагрузок учителей с учетом особенностей учебных предметов и классов, правильного применения направлений и обеспечения выполнения определенных в них работ. Согласно приказу, определение и распределение годовых нагрузок руководящих работников и учителей общеобразовательных средних школ должны быть завершены до 5 января 2006 года. Кроме этого, исходя из определенных на первую половину января 2006 года годовых нагрузок необходимо закончить работы по перетарификации педагогических работников. Также следует представлять отчеты Министерству народного образования о разработке и осуществлении мер по усовершенствованию системы оплаты и усилению материального стимулирования труда работников народного образования, проведении мониторинга выполнения годовых нагрузок учителей и обсуждении итогов каждой четверти на педагогических советах школ до 10 числа каждого месяца. Основной целью выполнения выдвинутых в совместном приказе задач является повышение эффективности и качества образования, что напрямую зависит от активной деятельности учителей и руководителей школ. Следовательно, высокая оценка труда учителей - гарантия будущего наших детей.

(С приложениями к совместному приказу Министерства народного образования, Министерства труда и социальной защиты населения «Об утверждении инструкции по определению и распределению нагрузки учителей и руководящих работников общеобразовательных школ» можете ознакомиться на 6-13-й страницах).

## ХОРОШИЙ ИМПУЛЬС К ТВОРЧЕСКОЙ РАБОТЕ

высокий уровень. С введением работникам общеобразовательных учреждений надбавок за воспитательную, внеклассную работу, профессионализм, качественное обучение, уверена, будут положительно решены вопросы вакансий. В самой ближайшей перспективе в сферу народного образования придут молодые, энергичные специалисты.

Отрадно, что создание Директорского фонда поощрения отличившихся работников в общеобразовательных учреждениях предусматривает такие цели, как поощрение повышения результативности и качества учебно-воспитательного

процесса, обеспечение непосредственной взаимосвязи оплаты труда учителей школ с их личным вкладом в учебный и воспитательный процесс, усиление стимулирования роста профессионализма и квалификации.

Четкий и прозрачный механизм доплат будет осуществляться специальной школьной комиссией, куда войдут члены администрации, учителя, председатель профсоюзной организации школы и представители родительского комитета. Главным же определяющим критерием эффективного труда педагога станет высокий процент успеваемости класса.

Сегодня я убеждена, что новое постановление даст хороший импульс к творческой и плодотворной работе работников народного образования страны.

Записал **О.ГУЛЬВАТНИ.**

## ИНСТРУКЦИЯ

## ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ И РАСПРЕДЕЛЕНИИ НАГРУЗОК УЧИТЕЛЕЙ И РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СРЕДНИХ ШКОЛ

## I. Общие положения

1. Настоящая Инструкция, разработанная на основе Постановления Президента Республики Узбекистан «О мерах по совершенствованию системы оплаты и усилению материального стимулирования труда работников народного образования» от 25 ноября 2005 года № ПП-227 и Положения об оплате труда работников народного образования, утвержденного постановлением Кабинета Министров «Об утверждении усовершенствованной системы оплаты труда работников народного образования» №275, устанавливает порядок определения и распределения годовых нагрузок педагогических кадров.

2. Определение и распределение нагрузок учителей и руководящих кадров общеобразовательных средних школ осуществляются на основе следующих документов:

«Примерный годовой план работы учителей начальных классов»;

«Примерное распределение по четвертям (кварталам) годовой нагрузки учителей начальных классов»;

«Примерное распределение по месяцам годовой нагрузки учителей начальных классов»;

«Примерный годовой план работы учителя-предметника»;

«Примерное распределение по четвертям (кварталам) годовой нагрузки учителя-предметника»;

«Примерное распределение по месяцам годовой нагрузки учителя-предметника»;

«Форма учета выполнения нагрузок учителями начальных классов»;

«Примерный годовой план работы директора школы»;

«Примерный план работы заместителя директора школы по учебно-воспитательной работе»;

«Примерный план работы заместителя директора школы по духовно-просветительской работе».

3. На основе данных примерных планов работы, являющихся документами отраслевого образца в образовательном учреждении, определяются объемы нагрузок педагогических работников.

## II. Определение и распределение педагогических нагрузок учителей и руководящих работников общеобразовательных средних школ

1. Годовая нагрузка учителя общеобразовательной школы состоит из 1548 часов и осуществляется в ее рамках по 5 направлениям.

Эти направления состоят из следующего:

учебный процесс;  
подготовка к занятиям и обеспечение учебного процесса;  
организационно-педагогическая деятельность;

внеклассная и внеклассная работа с учащимися, участие в общественной работе;

работа в рамках сотрудничества школы, семьи и махалли.

2. Каждый учитель в начале учебного года разрабатывает на ос-

нове примерного годового плана индивидуальные планы на МЕСЯЦ, ЧЕТВЕРТЬ, ПОЛУГОДИЕ и ГОД, исходя из особенностей преподаваемого предмета.

В целях облегчения контроля за более четким определением и выполнением подлежащих осуществлению работ рекомендуется разработать также план работы на неделю.

3. Индивидуальные планы работы, разработанные по данным направлениям каждым учителем, обсуждаются на предметном методическом объединении. В ходе обсуждения в них вносятся изменения, уточнения, исходя из годового плана работы школы, задач и целей на учебный год, и после подтверждения решением методического объединения их утверждает директор школы.

4. Годовой индивидуальный план работы учителей составляется в двух экземплярах, один из них хранится для контроля у заместителя директора по учебной работе.

5. Годовой план работы директоров школ и их заместителей после обсуждения и подтверждения на педагогическом совете школы до начала учебного года утверждается заведующим районного (городского) отдела народного образования.

6. Утвержденная ОБЩАЯ ГОДОВАЯ НАГРУЗКА ПЕДАГОГА для учителей из суммарного учета рабочего времени в количестве 1548 часов в год (43 недели, 36 часов в неделю и 6 часов в день) тарифицируется. Тарифицированная нагрузка должна выполняться учителем качественно в количестве и объеме, как указано в примерном годовом плане.

7. Часы уроков в годовой нагрузке обязательны для выполнения и запрещается перемещать их в другие параметры. Также они должны выполняться в течение года, то есть если в течение четверти не выполняется данный объем, часы следует пройти в следующих четвертях (с помощью уплотнения и других методов).

8. Совмещение основной должности с должностью учителя (ведения учебной нагрузки) руководящим работником учреждения народного образования, его заместителями не должно негативно влиять на выполнение их основной задачи.

9. При совмещенном ведении должностей или когда работник вместе с основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, его месячные, квартальные и годовые нагрузки увеличиваются за счет практически выполненных работ. При выполнении обязанностей временно отсутствующего работника на основе совместительства, учитель обязан выполнить педагогическую нагрузку в полном объеме и по всем компонентам.

Труд привлеченных из других школ педагогов и специалистов по совместительству оплачивается в установленном почасовом порядке.

Например, если преподаватель

физики с месячной нагрузкой в 154 часа выполняет 30-часовую нагрузку временно отсутствующего коллеги, то его базовая тарифная ставка увеличится на 1,21 (30:154\*100) коэффициента.

10. Согласно пункту №12 «Положения об оплате труда работников народного образования» базовая ставка преподавателей, работающих по совместительству, определяется делением базовой тарифной ставки на часы учебного компонента с применением 0,8% коэффициента снижения (для преподавателей старших классов 20 часов в неделю, для преподавателей начальных классов 18 часов в неделю).

Преподаватель, работающий по совместительству, может быть освобожден от выполнения некоторых компонентов годовой нагрузки преподавателя, которого замещает. Некоторые компоненты годовой нагрузки, не обязательные для выполнения, должны быть четко определены в трудовом договоре.

11. Если учитель в течение учебного года должен пройти обязательное повышение квалификации, то в этом случае в его параметре «Повышение квалификации» отмечаются часы повышения квалификации, но другие параметры с учетом первого параметра сокращаются (часы уроков сокращаются в связи с временной передачей их другому педагогу).

12. Если в течение выполнения рабочей нагрузки четверти работник заболел, был откомандирован, посещал различные конференции или был привлечен на другие работы руководителем школы, то это время отмечается в параметре «Непредвиденные работы» и соответственно сокращаются часы в других параметрах. Приказы, постановления и другие документы, обосновывающие «непредвиденные работы», должны предъявляться заместителю директора по учебно-воспитательной работе.

13. Контроль за исполнением нормативов годовой педагогической на-

Приложение №1  
к совместному приказу министерств  
труда и социальной защиты населения  
и народного образования  
№4984 и №315 от 26 декабря 2005 г.

грузки в целях внедрения усовершенствованной системы оплаты труда работников народного образования и выполнения педагогической нагрузки за четверть осуществляется заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

14. Если в процессе мониторинга выявляется невыполнение утвержденных работ, выясняются причины этого и к учителю применяются, согласно трудовому законодательству, административные меры. Невыполненные рабочие часы не вносятся в таблицу и эти часы не оплачиваются. Если ранее учителю была определена надбавка для стимулирования его труда, то администрация школы вносит предложение Специальной комиссии пересмотреть определенный размер надбавки.

15. Годовые рабочие планы учителей и руководителей школ считаются документами строгого хранения и хранятся они в школьном архиве в течение 3 лет.

Приложение №2

## Примерный годовой план работы учителей начальных классов

Позиция	Объем часов за год	Пояснения
<b>Общая педагогическая нагрузка за год</b>	1548	36 ч/н, 43 р/н
<b>1. Учебный процесс:</b>	810	
уроки	612	18 ч/н, 34 р/н
работа с неуспевающими, условно переведенными из класса в класс учащимися		
индивидуальная работа по восполнению пробелов в знаниях учащихся		
проведение коррекционно-развивающих занятий с учащимися-шестилетками	198	
работа в предметных кружках		
подготовка учащихся к предметной олимпиаде и различным конкурсам		
<b>2. Подготовка к занятиям и обеспечение учебного процесса:</b>	394	
подготовка к урокам	185	
проверка письменных контрольных работ, стандартных обязательных контрольных и домашних работ		
оформление журнала, контроль посещаемости учащихся, выставление оценок за четверть	81	
оформление таблиц учащихся		
работа по оформлению и методическому оснащению учебных кабинетов	81	
работа в методическом объединении, наставничество, оказание методической помощи молодым учителям		
самообразование, работа над повышением уровня своей квалификации	47	
прохождение курсов повышения квалификации		Время прохождения курсов учитывается при составлении индивидуального плана учителя и включается в годовую нагрузку
<b>3. Организационно-педагогическая деятельность:</b>	122	
педагогические советы		
методические советы		
семинары, тренинги		
совещания, собрания		
составление отчетов		
дежурство		
взаимопосещение уроков		
<b>4. Внеклассная и внешкольная работа с учащимися, участие в общественной жизни:</b>	91	
работа с детской организацией "Камалат" при общественном движении молодежи «Камолот»		
беседы, встречи и другие мероприятия		
тематические экскурсии		
работа с классом и с родителями (индивидуальные беседы)		
родительские собрания		
ведение первичных работ по профессиональной ориентации учащихся		
предметные недели, декады		
<b>5. Работа в рамках сотрудничества школы, семьи и махалли:</b>	131	
работа в микрочастке по охвату детей школьного возраста обязательным образованием		
работа с родителями		
помощь детям из малообеспеченных семей и детям-сиротам, обучение детей-инвалидов на дому		
работа с детьми из неблагополучных семей и их родителями		
работа с комиссиями по делам несовершеннолетних		
непредусмотренные виды работы (командировки, выполнение общественных поручений и т.д.)		Время выполнения непредусмотренных работ включается в годовую нагрузку

## Примерное распределение по четвертям (кварталам) годовой нагрузки учителей начальных классов

Позиции	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал	Год
<b>Общая педагогическая нагрузка в год</b>					<b>1548</b>
<b>1 Учебный процесс:</b>	<b>238</b>	<b>178</b>	<b>130</b>	<b>264</b>	<b>810</b>
уроки	180	144	72	216	612
работа с неуспевающими, условно переведенными из класса в класс учащимися	0	0	40	0	40
индивидуальная работа по восполнению пробелов в знаниях учащихся	26	18	10	24	78
проведение коррекционно-развивающих занятий с учащимися-шестилетками	10	8	4	12	34
работа в предметных кружках	14	4	2	6	26
подготовка учащихся к предметной олимпиаде и различным конкурсам	8	4	2	6	20
<b>2 Подготовка к занятиям и обеспечение учебного процесса:</b>	<b>105</b>	<b>79</b>	<b>106</b>	<b>104</b>	<b>394</b>
подготовка к урокам	59	42	24	60	185
проверка письменных контрольных работ, стандартных обязательных контрольных и домашних работ	6	4	2	6	18
оформление журнала, контроль посещаемости учащихся, выставление оценок за четверть	18	12	6	18	54
оформление таблиц учащихся	3	2	1	3	9
работа по оформлению и методическому оснащению учебных кабинетов	3	11	47	3	64
работа в методическом объединении, наставничество, оказание методической помощи молодым учителям	3	2	9	3	17
самообразование, работа над повышением уровня своей квалификации	13	6	17	11	47
прохождение курсов повышения квалификации		прохождение курсов повышения квалификации по учебному плану			
<b>3 Организационно-педагогическая деятельность:</b>	<b>48</b>	<b>20</b>	<b>26</b>	<b>28</b>	<b>122</b>
педагогические советы, методические советы, семинары, тренинги	15	7	18	6	46
совещания, собрания	11	3	2	6	22
составление отчетов, дежурство, взаимопосещение уроков	22	10	6	16	54
<b>4 Внеклассная, внешкольная работа с учащимися, участие в общественной жизни:</b>	<b>29</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>38</b>	<b>91</b>
работа с детской организацией «Камалак» при общественном движении молодежи «Камолот»	3	2	1	3	9
беседы, встречи и другие мероприятия	8	4	7	9	28
тематические экскурсии	6	2	0	6	14
работа с учениками класса и их родителями (индивидуальные беседы)	5	2	0	3	10
родительские собрания	4	2	0	4	10
ведение первичных работ по профессиональной ориентации учащихся	3	3	1	3	10
проведение предметных недель, декад	0	0	0	10	10
<b>5 Работа в рамках сотрудничества школы, семьи и махали:</b>	<b>42</b>	<b>16</b>	<b>45</b>	<b>28</b>	<b>131</b>
работа в микрорайоне по охвату детей школьного возраста обязательным образованием	15	4	27	6	52
работа с родителями	11	4	11	8	34
организация помощи детям из малообеспеченных семей и детям-сиротам, обучение детей-инвалидов на дому	8	4	5	7	24
работа с детьми из неблагополучных семей и их родителями	8	4	2	7	21
работа с комиссиями по делам несовершеннолетних непредусмотренные виды работы (командировки, выполнение общественных поручений и т.д.)		по мере необходимости работы с учащимися			
<b>Итого</b>	<b>462</b>	<b>308</b>	<b>316</b>	<b>462</b>	<b>1548</b>

Приложение № 4

## Примерное распределение по месяцам годовой нагрузки учителей начальных классов

Позиции	январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь	год
<b>1 Учебный процесс:</b>	<b>81</b>	<b>87</b>	<b>70</b>	<b>88</b>	<b>90</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>40</b>	<b>90</b>	<b>88</b>	<b>88</b>	<b>88</b>	<b>810</b>
уроки	54	72	54	72	72				72	72	72	72	612
работа с неуспевающими, условно переведенными из класса в класс учащимися								40					40
индивидуальная работа по восполнению пробелов в знаниях учащихся	10	8	8	8	10				10	8	8	8	78
проведение коррекционно-развивающих занятий с учащимися-шестилетками	3	3	4	4	4				4	4	4	4	34
работа в предметных кружках	10	2	2	2	2				2	2	2	2	26
подготовка учащихся к предметной олимпиаде и различным конкурсам	4	2	2	2	2				2	2	2	2	20
<b>2 Подготовка к занятиям и обеспечение учебного процесса:</b>	<b>34</b>	<b>38</b>	<b>33</b>	<b>38</b>	<b>41</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>50</b>	<b>40</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>36</b>	<b>394</b>
подготовка к урокам	18	24	17	24	18				24	20	20	20	185
проверка письменных контрольных работ, стандартных обязательных контрольных и домашних работ	2	2	2	2	2				2	2	2	2	18
оформление журнала, контроль посещаемости учащихся, выставление оценок за четверть	6	6	6	6	6				6	6	6	6	54
оформление таблиц учащихся	1	1	1	1	1				1	1	1	1	9
работа по оформлению и методическому оснащению учебных кабинетов	1	1	1	1	10		16	30	1	1	1	1	64
работа в методическом объединении, наставничество, оказание методической помощи молодым учителям	1	1	1	1	1			8	1	1	1	1	17
самообразование, работа над повышением уровня своей квалификации	5	3	5	3	3			12	5	3	3	5	47
<b>3 Организационно-педагогическая деятельность:</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>122</b>
педагогические советы, методические советы, семинары, тренинги	6	3	6	3	4			18		4		2	46
совещания, собрания	5	3	3	3					2	2	2	2	22
составление отчетов, дежурство, взаимопосещение уроков	6	6	10	6	4			2	4	4	6	6	54
<b>4 Внеклассная, внешкольная работа с учащимися, участие в общественной жизни:</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>91</b>
работа с детской организацией «Камалак» при общественном движении молодежи «Камолот»	1	1	1	1	1				1	1	1	1	9
беседы, встречи и другие мероприятия	3	2	3	2	2			4	3	2	4	3	28
тематические экскурсии	2	2	2	2						2	2	2	14
работа с учениками класса и их родителями (индивидуальные беседы)	2	1	2		2					1	1	1	10
родительские собрания		2	2	2						2	1	1	10
ведение первичных работ по профессиональной ориентации учащихся	1	1	1	1	2				1	1	1	1	10
проведение предметных недель, декад										5	5		10

(Окончание на 8-й стр.)



## Примерное распределение по четвертям (кварталам) годовой нагрузки учителя-предметника

Позиции		I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал	Год
<b>Общая педагогическая нагрузка за год</b>						<b>1548</b>
1	<b>Учебный процесс:</b>	<b>235</b>	<b>205</b>	<b>130</b>	<b>260</b>	<b>840</b>
	уроки	210	160	80	230	680
	индивидуальная работа по восполнению пробелов в знаниях учащихся	10	8	4	12	34
	аттестация(экзамены) учащихся		25			25
	работа с неуспевающими, условно переведенными из класса в класс учащимися		10	40		50
	ведение предметных кружков	5	4	2	6	17
	подготовка учащихся к предметной олимпиаде, работа с одаренными учащимися	10	8	4	12	34
2	<b>Подготовка к занятиям и обеспечение учебного процесса:</b>	<b>97</b>	<b>92</b>	<b>52</b>	<b>108</b>	<b>349</b>
	подготовка к урокам	60	48	24	72	204
	проверка письменных контрольных работ, стандартных обязательных контрольных и домашних работ	4	2	1	3	10
	оформление классного журнала, контроль посещаемости учащихся, выставление оценок за четверть	9	9	3	9	30
	оформление таблиц учащихся	3	3	1	3	10
	работа по оформлению и методическому оснащению учебных кабинетов	3	12	12	3	30
	работа в методическом объединении, наставничество, оказание методической помощи молодым учителям	3	3	1	3	10
	самообразование, работа над повышением уровня своей квалификации	15	15	10	15	55
	прохождение курсов повышения квалификации	прохождение курсов повышения квалификации по учебному плану				
3	<b>Организационно - педагогическая деятельность:</b>	<b>45</b>	<b>32</b>	<b>18</b>	<b>32</b>	<b>127</b>
	педагогические советы, семинары, тренинги	15	15	4	6	40
	совещания, собрания	11	3	2	6	22
	составление отчетов за четверть, дежурство, взаимопосещение уроков	19	8	8	20	55
	практика (производственная и иная)		6	4		10
4	<b>Внеклассная и внешкольная работа с учащимися, участие в общественной жизни:</b>	<b>45</b>	<b>30</b>	<b>18</b>	<b>32</b>	<b>125</b>
	беседы, встречи и другие мероприятия	9	14	2	8	33
	привлечение учащихся в кружки по интересам	9	3	4	12	28
	тематические экскурсии	9	5		6	20
	ведение первичных работ по профессиональной ориентации учащихся	8	8	12	6	34
	проведение предметных недель, декад	10				10
5	<b>Работа в рамках сотрудничества школы, семьи и махаллы:</b>	<b>42,4</b>	<b>23</b>	<b>14,2</b>	<b>27,4</b>	<b>107</b>
	работа в микроучастке по охвату детей школьного возраста обязательным образованием	17,2	5,4	7,6	7,6	37,8
	работа с родителями	8,2	6,6	2,2	6,6	23,6
	организация помощи детям из малообеспеченных семей и детям-сиротам, обучение детей-инвалидов на дому	6,2	4,4	2,2	6,6	19,4
	работа с детьми из неблагополучных семей и их родителями	10,8	6,6	2,2	6,6	26,2
	работа с комиссиями по делам несовершеннолетних непредусмотренные виды работы (командировки, выполнение общественных поручений и т.д.)	с учащимися по мере необходимости				
	<b>Итого</b>	<b>464,4</b>	<b>387</b>	<b>232,2</b>	<b>464,4</b>	<b>1548</b>

## Примерное распределение по месяцам годовой нагрузки учителя-предметника

Позиции		январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь	год	
1	<b>Учебный процесс:</b>	<b>77,5</b>	<b>90</b>	<b>67,5</b>	<b>90</b>	<b>80</b>	<b>35</b>		<b>40</b>	<b>90</b>	<b>90</b>	<b>80</b>	<b>90</b>	<b>840</b>	
	уроки	70	80	60	80	80				80	80	70	80	680	
	индивидуальная работа по восполнению пробелов в знаниях учащихся	3	4	3	4	4				4	4	4	4	34	
	аттестация (экзамены) учащихся						25							25	
	работа с неуспевающими, условно переведенными из класса в класс учащимися						10		40					50	
	ведение предметных кружков	1,5	2	1,5	2	2			2	2	2	2	2	17	
	подготовка учащихся к предметной олимпиаде, работа с одаренными учащимися	3	4	3	4	4			4	4	4	4	4	34	
2	<b>Подготовка к занятиям и обеспечение учебного процесса:</b>	<b>30</b>	<b>36</b>	<b>31</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>20</b>		<b>16</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>349</b>	
	подготовка к урокам	18	24	18	24	24			24	24	24	24	24	204	
	проверка письменных контрольных работ, стандартных обязательных контрольных и домашних работ	1	1	2	1	1				1	1	1	1	10	
	оформление классного журнала, контроль посещаемости учащихся, выставление оценок за четверть	3	3	3	3	3	3			3	3	3	3	30	
	оформление таблиц учащихся	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	10	
	работа по оформлению и методическому оснащению учебных кабинетов	1	1	1	1	1	10		11	1	1	1	1	30	
	работа в методическом объединении, наставничество, оказание методической помощи молодым учителям	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	10	
	самообразование, работа над повышением уровня своей квалификации	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	55	
	прохождение курсов повышения квалификации	Время прохождения курсов учитывается при составлении индивидуального плана учителя и включается в годовую нагрузку													
3	<b>Организационно-педагогическая деятельность:</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>10</b>		<b>8</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>127</b>	
	педагогические советы семинары, тренинги	6	3	6	3	8	4		4			4	2	40	
	совещания, собрания	5	3	3	3					2	2	2	2	22	
	составление отчетов за четверть дежурство, взаимопосещение уроков	5	4	10	4	4				8	8	6	6	55	
	практика (производственная и иная)						6		4					10	
4	<b>Внеклассная и внешкольная работа с учащимися, участие в общественной жизни:</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>8</b>		<b>8</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>125</b>	



## Примерный план работы директора школы

№	Направления деятельности и обязанности	Мероприятия, направленные на выполнение обязанностей	
		Строго установленная годовая нагрузка	1720
<b>1.</b>	<b>Работа с нормативно-правовыми документами</b>		<b>500</b>
1.1.	Изучение документов правительства и вышестоящих организаций и разработка мероприятий по их внедрению в жизнь. Участие в работе различных советов (собраний, планерок и т.д.). Контроль за обеспечением реализации мероприятий.		43 172 43
1.2.	Работа со школьной документацией и контроль за ее ведением: - работа с Уставом школы - оформление книги приказов (сотрудников, учащихся) - оформление трудовых книжек, личных дел сотрудников, учащихся - ведение книги движения учащихся - ведение журнала учета пропущенных и замещенных уроков - ведение книги выдачи аттестатов - контроль за состоянием ведения классных журналов - контроль за ведением протоколов педагогических советов		10 43 10 30 10 20 86 33
<b>2.</b>	<b>Финансовая деятельность</b>		<b>109</b>
2.1.	работа с Директорским фондом работа по привлечению внебюджетных средств организация и контроль за использованием внебюджетных средств		43 43 23
<b>3.</b>	<b>Кадровое и программно-методическое обеспечение</b>		<b>387</b>
3.1.	работа по расстановке педагогических кадров утверждение учебной нагрузки учителей составление графика летних отпусков организация работы аттестационной комиссии педагогических работников учреждения осуществление контроля за плановым повышением квалификации учителей создание условий для самообразования педагогов		2 2 2 15 2 2
3.2.	контроль за состоянием методической подготовки педагогов и организацией методической работы школы. посещение уроков учителей школы и воспитателей групп продленного дня участие в различных мероприятиях, проводимых в школе контроль за работой молодых специалистов и их наставников организация инновационной деятельности школы		43 43 119 43 43
3.3.	обеспечение выполнения Государственных образовательных стандартов, учебных программ на основе плана организация работы по коррекции учебного плана школы в соответствии с требованиями базисного утверждение календарно-тематических и воспитательных планов учителей, планов методических объединений, факультативных и кружковых занятий организация работы педагогического совета школы контроль за процессом подготовки к итоговой аттестации учащихся определение и утверждение режима и плана работы библиотеки осуществление контроля за ее деятельностью, сохранностью и пополнением библиотечного фонда		43 3 2 15 3 5
<b>4.</b>	<b>Обеспечение контроля за учебно-воспитательным процессом</b>		<b>96</b>
4.1.	утверждение контингента учащихся, распределение учащихся по классам, планирование контингента на следующий учебный год подведение итогов движения контингента учащихся определение режима работы школы, утверждение расписания уроков организация диагностики процесса обучения: по ступеням, параллелям, классам, предметам, группам, а также в системе индивидуального и экстернатного обучения организация регламента процесса обучения и аттестации учащихся, проведение малых педагогических советов		3 1 1 43 15
4.2.	Контроль за работой классных руководителей, руководителей кружков и секций		23
4.3.	Работа с общественными организациями, общественным движением молодежи «Камолот» и детской организацией «Камалак»		10
<b>5.</b>	<b>Психолого-педагогическое обеспечение</b>		<b>277</b>
5.1.	Участие в психолого-педагогических консилиумах; индивидуальная работа с педагогами и учащимися		43
5.2.	работа по графику приема посетителей проведение «Дня открытых дверей» для родителей планирование и проведение собраний родительского совета школы индивидуальная работа с родителями работа с жалобами, заявлениями родителей посещение родительских собраний в классах, проведение общешкольных родительских собраний подготовка отчета перед родителями об использовании внебюджетных средств работа с неблагополучными и малообеспеченными семьями		86 4 5 43 43 6 4 43
<b>6.</b>	<b>Обеспечение управления школой</b>		<b>92</b>
6.1.	организация и проведение педагогических советов, методических советов, родительских собраний, обсуждение на них проблем и определение приоритетных задач работа над планом развития школы		48 10
6.2.	Планирование работы школы на учебный год, четверть, месяц, неделю		13
6.3.	анализ проведенных в образовательном учреждении проверок по основным видам деятельности, по результатам проверок вышестоящими организациями, планирование мер по устранению замечаний и недочетов разработка основных направлений, диагностирующих внутришкольный контроль работа над выполнением плана внутришкольного контроля и его коррекция контроль за выполнением решений педагогического совета		5 4 7 5
<b>7.</b>	<b>Работа на микроучастке школы, сотрудничество с махаллинским комитетом</b>		<b>28</b>
7.1.	ведение учета детей школьного возраста микроучастка трудоустройство выпускников 11 классов обеспечение охвата выпускников 9 классов следующим этапом образования организация подготовки к школе детей микроучастка, не охваченных дошкольным образованием помощь в организации учебно-воспитательного процесса детям-инвалидам и детям с ограниченными возможностями		2 5 5 2 2
7.2.	составление плана сотрудничества с махаллинскими комитетами проведение совместных плановых мероприятий, организация помощи одиноким и престарелым жителям махалли		2 10
<b>8.</b>	<b>Обеспечение условий труда и материально-технической базы</b>		<b>231</b>
8.1.	обеспечение охраны труда, организация и соблюдение санитарно-гигиенических требований к функционированию здания и помещений школы осуществление контроля за противопожарной безопасностью и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации в чрезвычайных ситуациях создание условий медицинского обслуживания учащихся и сотрудников школы		53 43 43
8.2.	Осуществление контроля за чистотой пришкольной территории: физкультурно-оздоровительной зоны (мест для игр), хозяйственной зоны, школьной территории		86
8.3.	анализ состояния учебного и технологического оборудования за период его эксплуатации контроль за проведением работ по ремонту мебели и учебного оборудования в кабинетах определение показателей по заявкам на обеспечение школы требуемым технологическим и учебным оборудованием		2 2 2
	<b>Всего</b>		<b>1720</b>

Примечание: рабочая неделя директора состоит из 40 рабочих часов, 43 рабочих недель, что составляет 1720 часов в год. 10-часовая учебная нагрузка директора как учителя-предметника регламентируется 50% годового плана учителя-предметника.

## Примерный план работы заместителя директора по учебно-воспитательной работе

№	Направления деятельности и обязанности	Мероприятия, направленные на выполнение обязанностей	
			Строго установленная годовая нагрузка
			1720
1.	<b>Работа с нормативно-правовыми документами</b>		500
1.1	Изучение документов правительства и вышестоящих организаций, разработка мероприятий по их внедрению в жизнь. Участие в работе различных совещаний (собраний, производственных совещаний, малых педсоветов и т.д.).		44 129
1.2	Работа со школьной документацией и контроль за ее ведением: работа с Уставом школы оформление книги приказов (учащихся) оформление личных дел учащихся ведение книги движения учащихся контроль за состоянием ведения классных журналов		20 83 60 60 104
2.	<b>Финансовая деятельность</b>		123
2.1	Участие в работе с Директорским фондом ведение журнала учета пропущенных и замещенных уроков составление тарификации и месячного табеля учителей на заработную плату		44 23 56
3.	<b>Кадровое и программно-методическое обеспечение</b>		641
3.1	Распределение учебных нагрузок учителей Составление графика летних отпусков Организация работы комиссии по аттестации педагогических работников Осуществление контроля за плановым повышением квалификации учителей Обеспечение условий для самообразования педагогов		20 2 10 10 4
3.2	Осуществление контроля за состоянием методической подготовки педагогов, организацией методической работы школы Анализ уроков учителей школы и воспитателей групп продленного дня Участие в различных мероприятиях, проводимых в школе Осуществление контроля за работой молодых специалистов и их наставников Организация инновационной деятельности школы Организация и проведение школьной предметной олимпиады Организация работы учителей со слабоуспевающими и условно переводимыми из класса в класс учащимися		45 272 35 23 33 43 43
3.3	Обеспечение соблюдения Государственных образовательных стандартов и выполнения учебного плана и программ Участие в работе по коррекции учебного плана школы в соответствии с требованиями базисного Утверждение календарно-тематических и поурочных планов учителей, методобъединений, факультативных и предметных кружковых занятий Организация работы педагогического совета школы Контроль за подготовкой к итоговой аттестации учащихся		43 3 5 25 25
4.	<b>Обеспечение контроля за учебно-воспитательным процессом</b>		243
4.1	Утверждение контингента учащихся, распределение учащихся по классам, планирование контингента на следующий учебный год Подведение итогов движения учащихся (отчеты) Определение режима работы школы, составление расписания уроков Организация мониторинга процесса обучения: по ступеням, параллелям, классам, предметам, группам, а также в системе индивидуального и экстернатного обучения		30 30 120 63
5.	<b>Психолого-педагогическое обеспечение</b>		59
5.1	Участие в индивидуальной работе с учителями и учащимися, а также участие в психолого-педагогических консилиумах		23
5.2	Проведение «Дня открытых дверей» для родителей Индивидуальная работа с учащимися и их родителями Посещение родительских собраний в классах, проведение общешкольных родительских собраний		6 20 10
6.	<b>Участие в обеспечении управления школой</b>		154
6.1	Организация и проведение родительских собраний, участие в обсуждении вопросов и определения приоритетных задач Организация и проведение методсоветов		10 43
6.2	Участие в планировании работы школы на учебный год, четверть, месяц, неделю		25
6.3	Анализ основных направлений внутришкольного контроля Работа над выполнением плана внутришкольного контроля и его коррекция Организация учебно-воспитательного процесса для детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями		35 35 6
	<b>Всего</b>		1720

Примечание: рабочая неделя заместителя директора по учебно-воспитательной работе состоит из 40 рабочих часов, 43 рабочих недель, что составляет 1720 часов в год. 10-часовая учебная нагрузка заместителя директора по учебно-воспитательной работе как учителя-предметника регламентируется 50% годового плана учителя-предметника.

## Примерный план работы заместителя директора по духовно-просветительской работе

№	Направления деятельности и обязанности	Мероприятия, направленные на выполнение обязанностей	
			Строго установленная годовая нагрузка
			1720
1.	<b>Работа с нормативно-правовыми документами</b>		250
1.1	Изучение документов правительства и вышестоящих организаций, разработка мероприятий по их внедрению в жизнь Участие в работе различных совещаний (собраний, производственных совещаний, малых педсоветов и т.д.).		50 40
1.2	Контроль за воспитательной работой: работа с Уставом школы контроль за проведением учителями воспитательных часов и планов мероприятий контроль за состоянием отражения воспитательных часов в классных журналах и анализ воспитательных часов		40 10 67 43
2.	<b>Финансовая деятельность</b>		90
2.1	Работа с Директорским фондом и спонсорами проведение в школе традиционных мероприятий, вечеров, викторин, круглых столов, интеллектуальных игр, приуроченных к важным датам. организация стимулирования активных учеников и учителей		30 50 10
3.	<b>Кадровое и программно-методическое обеспечение</b>		423
3.1	Составление графика летних отпусков и привлечение учащихся Организация внеклассных кружковых работ, анализ и контроль Организация учебы в целях повышения знаний педагогов		20 60 20
3.2	Участие в различных городских и районных мероприятиях Проведение в школе еженедельных линеек учащихся и их контроль Контроль за деятельностью молодых специалистов и их наставников Организация инновационной деятельности школы (нетрадиционные мероприятия)		40 70 10 23
3.3	Соблюдение правил санитарии и гигиены (организация в школе субботников, воскресников, обеспечение чистоты и порядка на территории школы, хозяйства, контроль)		80
3.4	Контроль за процессом обеспечения пожарной безопасности и проведение незамедлительных и эвакуационных учебно-тренировочных мероприятий в случаях чрезвычайных ситуаций. Создание условий для оказания медицинской службы учащимся и работникам школы		50 50
4.	<b>Контроль за учебно-воспитательным процессом</b>		227
4.1	Утверждение календарно-тематических и воспитательных планов учителей, планов занятий кружков Участие в педсовете школы и подготовка докладов по воспитательным вопросам Контроль за работой классных руководителей, руководителей кружков и спортивных секций Работа над развитием духовно-просветительской, воспитательной работы, контроль за проведением воспитательных часов на основе новых педтехнологий		10 20 40 40
4.2	Планирование воспитательной работы на четверть, месяц, неделю, учебный год		20
4.3	Определение режима работы библиотеки и контроль за ее деятельностью, сохранением книжного фонда и его пополнением художественной литературой Работа с общественными организациями, детской организацией «Камалак» при ОДМ «Камолот» (проведение различных мероприятий, утверждение планов работ и мероприятий, контроль) Ведение учета и анализ посещаемости учащихся		10 57 30

(Окончание.)

Начало на 12-й стр.)

## Примерный план работы заместителя директора по духовно-просветительской работе

№	Содержание	Часы
5.	<b>Психолого-педагогическое обеспечение</b>	<b>154</b>
5.1	Участие в индивидуальной работе с учителями и учащимися, а также участие в психолого-педагогических консилиумах.	43
5.2	Проведение для родителей «Дня открытых дверей».	6
	Индивидуальная работа с родителями и учащимися.	60
	Посещение родительских собраний в классах, организация явки родителей на общешкольные собрания.	45
6.	<b>Обеспечение управления школой</b>	<b>230</b>
6.1	Работа с графиком приема граждан.	37
	Работа с жалобами и заявлениями родителей.	45
	Работа с малообеспеченными семьями.	30
6.2	Работа с трудновоспитуемыми учениками, работа с детьми из неблагополучных семей и их родителями.	60
6.3	Разработка основных направлений, анализирующих внутренний контроль воспитательных работ и внесение изменений по ее выполнению.	15
	Анализ проведенных проверок по духовно-просветительской, воспитательной работе, планирование мер по устранению ошибок и недостатков, выявленных при проведении контроля высшестоящими организациями и работа над ними.	40
	Помощь в организации учебно-воспитательного процесса детям-инвалидам и детям с ограниченными возможностями.	
7.	<b>Внедрение концепции «Школа, семья и махалля»</b>	<b>346</b>
7.1.	Обеспечение трудоустройства выпускников 11 класса.	53
	Обеспечение привлечения выпускников 9 класса к следующему этапу обучения.	53
	Оказание помощи в организации учебно-воспитательного процесса для детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями.	10
7.2	Составление планов сотрудничества с махаллинскими комитетами.	10
	Проведение совместно запланированных мероприятий.	40
	Организация помощи одиноким и пожилым гражданам махалли.	20
7.3	Разработка концепции «Школа, семья и махалля» и внедрение ее в жизнь.	10
	Работа с комиссией по делам несовершеннолетних.	30
	Работа с девушками, не достигшими совершеннолетия.	20
	Работа с трудновоспитуемыми детьми в сотрудничестве с инспекторами махалли.	60
	Выполнение непредусмотренных работ (командировки, общественные поручения и др.)	40
	<b>Всего</b>	<b>1720</b>

Примечание: рабочая неделя заместителя директора по духовно-просветительской работе состоит из 40 рабочих часов, 43 рабочих недель, что составляет 1720 часов в год. 10-часовая учебная нагрузка заместителя директора по духовно-просветительской работе как учителя-предметника регламентируется 50% годового плана учителя-предметника.

## ОТВЕТСТВЕННАЯ МИССИЯ СПЕЦИАЛЬНЫХ КОМИССИЙ

Вниманию читателей сегодня предлагается Положение о специальных комиссиях при общеобразовательных учреждениях. Вопрос этот настолько важен, что оно, определяющее порядок организации деятельности данных комиссий, а также порядок организации материального поощрения путем установления ежемесячных надбавок к базовым тарифным ставкам отличившимся учителям за счет средств Директорского фонда, утверждено совместным постановлением министерств народного образования, труда и социальной защиты населения, Государственного центра

тестирования при Кабинете Министров Республики Узбекистан от 30 декабря 2005 года № 41, № 5067, № 84-01-1375 и официально зарегистрировано Министерством юстиции Республики Узбекистан 3 января 2006 года.

Учителя могут быть совершенно спокойными за решение специальными комиссиями функций, возложенных на них. Самое главное и существенное, согласно Положению, в том, что основными принципами работы комиссии определены объективность, гласность и прозрачность. Очень правильное определение, и в нем видится главное завоевание нашей незави-

симости – демократическое решение любых вопросов. При этом комиссии представляют собой как бы независимую ни от кого и ни от чего структуру. В их деятельность не имеют право вмешиваться органы государственной власти, включая органы управления народным образованием и финансовые органы, в части оценки деятельности учителей по учебно-воспитательной работе и принимаемых ими решений по установлению надбавок к базовым тарифным ставкам учителей и применения других видов материального поощрения за счет средств Директорского фонда.

Положение четко и ясно определяет

основные функции комиссии, ее структуру и состав, порядок и содержание работы, подготовки и представления документов на рассмотрение комиссии, проведения выборочного тестирования учащихся оценки соответствия их знаний, умений и навыков государственными образовательными стандартами, раскрывает методику и критерии установления надбавок учителям.

Директорский фонд должен служить, и это должны знать все заинтересованные в этом вопросе специалисты, целям поощрения отличившихся работников в общеобразовательных учреждениях. В связи с чем в Положении называются задачи и полномо-

чия органов управления народным образованием в установленном порядке доводить до сведения всех общеобразовательных учреждений информацию о развитии Директорского фонда, согласовывать его размер в разрезе каждой подведомственной школы с финансовыми органами, обеспечивать соблюдение единого подхода к показателям профессионализма и результативности работы учителя, эффективности воспитательной и внеклассной деятельности. Положением также определяются порядок контроля и ответственность должностных лиц за целевое расходование средств Директорского фонда.

ПОЛОЖЕНИЕ  
О СПЕЦИАЛЬНЫХ КОМИССИЯХ ПРИ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Утверждено  
постановлением Министерства народного образования,  
Министерства труда и социальной защиты населения  
Республики Узбекистан, Государственного центра  
тестирования при Кабинете Министров Республики  
Узбекистан от 30 декабря 2005 года  
№ 41, № 5067, № 84-01-1375

Настоящее Положение, в соответствии с пунктом 5 постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 21 декабря 2005 года № 275 «Об утверждении усовершенствованной системы оплаты труда работников народного образования», определяет порядок организации деятельности специальных комиссий при общеобразовательных учреждениях (далее – Комиссия), а также порядок организации материального поощрения путем установления ежемесячных надбавок к базовым тарифным ставкам отличившимся учителям за счет средств Директорского фонда поощрения отличившихся работников в общеобразовательных учреждениях (далее – Директорский фонд).

## I. Общие положения

1. Специальная комиссия при общеобразовательных учреждениях (далее – Комиссия) в своей деятельности руководствуется настоящим Положением и другими законодательными актами Республики Узбекистан.

2. Основными принципами работы комиссии являются: объективность, гласность и прозрачность при принятии решений.

3. Контроль за деятельностью Комиссии осуществляется в порядке, установленном законодательством. При этом не допускается вмешательство органов государственной власти, включая органы управления народным образованием и финансовые органы, в деятельность Комиссии общеобразовательных школ, в части оценки деятельности учителей по учебно-воспитательной работе и принимаемых ими решений по установлению надбавок к базовым тарифным ставкам учителей и применение других видов материального поощрения за счет средств Директорского фонда.

4. Действие настоящего Положения не распространяется на материальное поощрение труда работников общеобразова-

тельных учреждений из внебюджетных средств общеобразовательных учреждений, осуществляемое в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан 3 сентября 1999 года № 414.

## II. Основные функции Комиссии

5. На Комиссию возлагаются следующие основные функции:

организация работы по выполнению постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 21 декабря 2005 года № 275 в общеобразовательных учреждениях народного образования, при которых эти комиссии создаются;

планирование расходов Директорского фонда в смете общеобразовательного учреждения и контроль за расходованием его средств в соответствии с целями и задачами, установленными постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 21 декабря 2005 года № 275;

определение и утверждение кандидатур педагогических работников для премирования и установления надбавок за эффективную воспитательную и внеклассную работу, профессионализм и конкретный личный вклад в учебный процесс, высокую результативность и качество обучения;

определение конкретного вида и размера премиальной выплаты и надбавки к базовой тарифной ставке педагогическим работникам из Директорского фонда;

премирование работников общеобразовательных учреждений в размере до одного должностного оклада за личный вклад в развитие учреждения и достижение высоких показателей его деятельности;

оказание материальной помощи работникам общеобразовательных учреждений в исключительных случаях по их обращению или по инициативе профсоюзной организации общеобразовательного учреждения (смерть близких родственни-

ков, получение тяжелых травм, тяжелые заболевания, последствия стихийных бедствий);

обеспечение обоснованности и объективности при установлении надбавок педагогическим работникам и их премирование (оказание материальной помощи) работникам общеобразовательных учреждений;

организация и проведение мониторинга результатов деятельности каждого учителя для объективного установления размера надбавки, оценки эффективности проводимой им внеклассной и воспитательной работы, определения уровня соответствия знаний, умений и навыков обучаемых ими учащимися требованиям государственных образовательных стандартов.

## III. Структура и состав комиссий

6. Комиссии создаются в общеобразовательных учреждениях всех типов независимо от ведомственной подчиненности.

К общеобразовательным учреждениям, на которые распространяется действие настоящего Положения, относятся общеобразовательные школы и школы-интернаты всех типов и наименований, в которых осуществляется образовательная подготовка учащихся в соответствии с Государственными общеобразовательными стандартами общего среднего образования (далее – общеобразовательные учреждения).

7. Состав комиссий утверждается приказом руководителя общеобразовательного учреждения в количестве не менее семи человек и формируется из следующих представителей:

директора школы – председатель Комиссии;

заместителя директора по учебно-воспитательной работе, ответственного за организацию внутришкольного мониторинга – ответственный секретарь Комиссии;

не менее двух учителей, уполномоченных решением педагогического совета общеобразовательного учреждения;

председателя профсоюзной организации школы;

не менее двух представителей родительского комитета общеобразовательного учреждения.

8. Численный состав Комиссии формируется с учетом контингента учащихся школы:

до 400 учащихся – не менее 7 членов Комиссии;

от 401 до 880 учащихся – не менее 9 человек в Комиссии;

от 881 до 1600 учащихся – не менее 11 членов Комиссии;

более 1600 учащихся – не менее 15 членов Комиссии.

9. Постоянно действующим рабочим органом Комиссии является группа мониторинга, состоящая из 3 педагогических работников, 2 представителей родительского комитета школы. Состав группы определяется протокольным решением Комиссии и утверждается приказом директора школы.

## IV. Порядок и содержание работы Комиссии

10. Комиссия осуществляет анализ и дает оценку профессионализму и результативности учебно-воспитательной работы каждого педагогического работника за прошедший учебный год;

определяет по каждому учителю достигнутый его учащимися уровень знаний, умений и навыков, их соответствие требованиям государственных образовательных стандартов для соответствующих классов и учебных предметов;

определяет кандидатуры учителей на установление им ежемесячных надбавок за эффективное осуществление воспитательной и внеклассной работы, профессионализм и конкретный личный вклад в

учебный процесс, высокую результативность и качество обучения;

ежегодно до 1 июля определяет каждому учителю конкретный вид и размер надбавки на следующий учебный год;

до начала нового учебного года на педагогическом совете информирует о принятом решении, об установлении надбавок за счет Директорского фонда педагогический коллектив школы;

в течение следующего учебного года осуществляет систематический внутришкольный мониторинг результативности педагогической деятельности учителей, которым установлены ежемесячные надбавки;

определяет кандидатуры педагогических и других работников на выплату единовременных премий и оказание материальной помощи, а также размеры премирования;

периодически рассматривает результаты мониторинга на своих заседаниях, принимает решения о сохранении, изменении или отмене ранее установленных надбавок учителям, информирует о принятом решении педагогический совет школы;

в необходимых случаях принимает решения о досрочном изменении размера надбавок, установленных учителям в начале учебного года;

рассматривает и принимает решения о выплате премии или материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения.

11. Комиссия созывается распоряжением ее председателя и проводит свои заседания один раз в учебном полугодии, в том числе до начала нового учебного года.

Кроме того, в случае необходимости по распоряжению председателя Комиссии или предложению двух или более членов Комиссии ее заседания могут проводиться и в другое время учебного года (учебным годом является период времени с 1 сентября по 31 августа следующего года).

(Окончание на 14-й стр.)

# ПОЛОЖЕНИЕ О СПЕЦИАЛЬНЫХ КОМИССИЯХ ПРИ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

(Окончание.)

Начало на 13-й стр.)

12. Ответственный секретарь подготавливает необходимую документацию для проведения заседаний Комиссии. Не позднее чем за три дня до заседания представляет ее председателю и членам Комиссии, обеспечивает ведение и сохранность документации. По поручению председателя Комиссии организует и проводит мониторинг результатов профессиональной деятельности учителей и других педагогических работников образовательных учреждений.

13. Заседание Комиссии считается правомочным при участии не менее двух третей ее членов. При этом присутствие председателя профсоюзной организации школы и представителей общешкольного родительского комитета также является обязательным. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, участвующих в заседании. В случае равенства голосов членов Комиссии решающим является голос ее председателя.

В случае, когда рассматривается вопрос о премировании или установлении надбавки члену Комиссии, данный член Комиссии в голосовании не участвует, о чем делается специальная запись в протоколе заседания Комиссии.

14. Решение Комиссии оформляется протокольным решением, которое подписывается председателем и членами Комиссии, присутствующими на заседании, и заверяется печатью общеобразовательного учреждения.

15. Комиссия оформляет свои постановления в трех экземплярах. Один экземпляр хранится у руководителя школы, второй - у секретаря Комиссии, третий - предоставляется в вышестоящий орган управления народным образованием.

Ответственность за объективное, гласное и правильное премирование и установление надбавок возлагается на председателя Комиссии.

16. Все виды материального поощрения за счет Директорского фонда устанавливаются директором общеобразовательного учреждения на основании решения протоколов заседания Комиссии. Копии приказов об установлении материального поощрения работникам общеобразовательных учреждений представляются соответствующим вышестоящим органам управления народным образованием.

17. В каждом общеобразовательном учреждении в обязательном порядке, в доступном для обозрения работникам месте, оформляется специальный стенд, содержащий исчерпывающую информацию о решениях Комиссии и их мотивировке (включая показатели результативности образовательного процесса, эффективности учебно-воспитательной работы, осуществляемой учителями, и др.).

**V. Подготовка и представление документов на рассмотрение Комиссии**

18. На каждого педагогического работника для включения в список кандидатов в целях установления надбавок представляются следующие документы:

справка-объективка с указанием квалификационного уровня и педагогического стажа учителя в соответствии с установленной формой;

аналитическая таблица (справка) с информацией, характеризующей воспитательную и внеклассную работу, осуществленную учителем за прошедший учебный год по установленной форме;

аналитическая таблица с информацией об уровне образовательной подготовки учащихся за прошедший учебный год, установленном по итогам проведенного мониторинга по установленной форме;

справка о соответствии профессионального уровня учителя установлен-

ным требованиям и критериям по установленной форме;

копия удостоверения, подтверждающего своевременное прохождение очередных курсов повышения квалификации по преподаваемому предмету.

**VI. Порядок проведения выборочного тестирования учащихся и оценки соответствия знаний, умений и навыков учащихся государственным образовательным стандартам**

19. Выборочное тестирование проводится в целях получения новых или объективной проверки ранее представленных сведений, характеризующих уровень соответствия знаний, умений и навыков (далее - ЗУН) учащихся, требованиям государственных образовательных стандартов.

20. Для установления надбавки учителю начальных классов по итогам учебного года или ее подтверждения в течение учебного периода тестирование проводится выборочно по 3 предметам учебного плана в руководимом учителем классе с охватом по каждому предмету не менее 95% его учащихся.

21. Для установления надбавки учителю предметнику по итогам учебного года или ее подтверждения в течение учебного периода тестирование проводится во всех классах, закрепленных за учителем для преподавания с охватом:

не менее 20% от общего числа обучаемого этим учителем контингента учащихся при работе учителя по тарификации с 4 и более классами;

не менее 50% от общего числа обучаемого этим учителем контингента учащихся при работе учителя по тарификации с 2-3 классами.

22. Тестирование учащихся проводится в строгом соответствии с минимальными требованиями государственных образовательных стандартов по данному предмету для соответствующего класса школы за прошедшее полугодие в форме контрольной работы или контрольного опроса учащихся.

Тестирование учащихся для установления надбавки у одного учителя проводится по инициативе Комиссии не более одного раза за учебный год, как правило, в течение II полугодия.

Тестирование учащихся в ходе мониторинга для подтверждения надбавки у одного учителя может проводиться по инициативе Комиссии не более одного раза за учебный год, как правило, в конце одной из учебных четвертей.

Итоги тестирования учащихся оформляются в порядке и по единым формам, установленным Министерством народного образования Республики Узбекистан для процедуры внутришкольного и внешнего мониторинга уровня образовательной подготовки учащихся.

23. Результаты тестирования учащихся, проведенного для подтверждения ранее установленной учителем надбавки, сопоставляются со сведениями аналитической таблицы, представленной в соответствии с настоящим Положением.

Если результаты тестирования ниже указанных в сведениях, представленных в аналитической таблице, размер надбавки на оставшийся до конца учебного года период снижается до уровня, установленного в критериях, предусмотренных настоящим Положением.

24. Результаты выборочного тестирования учащихся хранятся в общеобразовательном учреждении, а также в районном (городском) отделе народного образования для предоставления вышестоящей организации и финансовым органам.

**VII. Методика и критерии, применяемые при установлении надбавок учителям**

25. При установлении надбавки учителям общеобразовательных школ за проводимую ими воспитательную и

внеклассную работу и конкретный личный вклад в воспитание подрастающего поколения специальные комиссии исходят из следующих основных критериев:

№	Основные показатели воспитательной и внеклассной работы:	Максимальный балл для оценки
1.	уровень вовлечения учащихся в регулярные занятия и творческую деятельность в кружках и секциях, организация досуга учащихся	15 баллов
2.	эффективность работы по формированию жизненных навыков, морально-волевых качеств у школьников	10 баллов
3.	работа по подготовке учащихся к сознательному выбору профессии	10 баллов
4.	система работы по профилактике правонарушений среди учащихся, в том числе целесообразность сотрудничества с комиссией по делам несовершеннолетних и махаллинскими комитетами	15 баллов
5.	педагогическое мастерство и уровень проведения внеклассных занятий по духовно-нравственному и патриотическому воспитанию учащихся	15 баллов
6.	педагогическая целесообразность и качество работы с родителями учащихся, ее соответствие целям и задачам развития общества	10 баллов
7.	эффективность работы с детскими и молодежными движениями	10 баллов
8.	работа по трудовому, экологическому и эстетическому воспитанию учащихся	15 баллов
Итого максимальное количество баллов		100 баллов

Учителю, набравшему в общей сложности 85 и более баллов, может устанавливаться надбавка 15 процентов от базовой тарифной ставки за проводимую им воспитательную и внеклассную работу.

Учителю, набравшему в общей сложности от 70 до 84 баллов, может устанавливаться надбавка 10 процентов от базовой тарифной ставки за проводимую им воспитательную и внеклассную работу.

26. При установлении надбавки учителям общеобразовательных учреждений за профессионализм и конкретный личный вклад в учебный процесс, высокую результативность и качество обучения Комиссия руководствуется следующими основными критериями:

эффективность и качество воспитательной и внеклассной работы; профессионализм и конкретный личный вклад в образовательный процесс, высокую результативность и качество обучения;

эффективность классного руководства; вклад в развитие общеобразовательного учреждения;

систематическое самосовершенствование, рост профессионального мастерства и квалификации;

участие в общественной жизни общеобразовательного учреждения;

уровень соответствия знаний, умений и навыков учащихся требованиям государственных образовательных стандартов общего среднего образования (далее - ГОС ОСО);

эффективность и педагогическая целесообразность работы по профилактике и предотвращению накопления пробелов в знаниях учащихся;

организация учебно-воспитательного процесса с учетом индивидуальных особенностей учащихся, направленная на выявление и развитие их способностей;

высокая результативность педагогической работы, обеспечивающая стабильное по уровню усвоение знаний, в соответствии с программой, и хорошее качество обучения, определяемое по результатам тестирования и рейтинговых методов оценки, а также организация индивидуальной работы с одаренными и талантливыми учащимися;

успешное применение учителем передовых методов и педагогических технологий, внедрение современных форм учебно-воспитательной работы.

27. При положительной оценке соответствия профессионализма учителя перечисленным критериям, в зависимости от уровня соответствия знаний, умений и навыков его учащихся требованиям ГОС ОСО, определяемого в соответствии с требованиями раздела VI настоящего Положения, учителю устанавливается надбавка в размерах согласно следующим критериям (независимо от системы оценки знаний учащихся):

Эффективность усвоения ЗУН по сравнению с требованиями ГОС ОСО у обучаемых учителем учащихся составляет:	Подтверждает следующий размер надбавки
Не менее 98% для начальных классов и 95% для старших классов	25%
Не менее 93% для начальных классов и 90% для старших классов	20%
Не менее 83% для начальных классов и 80% для старших классов	15%

28. Квалификационная категория, присвоенная учителю в соответствии с установленным порядком, не может служить основанием для установления надбавки за профессионализм и конкретный личный вклад в учебный процесс, высокую результативность и качество обучения.

29. При оценке эффективности и педагогической целесообразности работы учителя по профилактике и предотвращению накопления пробелов в знаниях учащихся учитываются:

соответствие собственных знаний учителя требованиям ГОС ОСО по преподаваемому предмету; качество систематической подготовки учителя к проведению уроков; владение современными методами планирования и организации текущего и промежуточного контроля за уровнем образовательной подготовки, объективность оценки знаний учащихся;

система работы учителя по коррекции знаний слабоуспевающих учащихся до уровня, соответствующего требованиям ГОС ОСО, организация компенсирующего обучения; целесообразность применения на уроках дидактических и других раздаточных материалов с дополнительными заданиями, превосходящими уровень сложности, предусмотренный в ГОС ОСО;

владение методикой объективной оценки ЗУН, превосходящих требования ГОС ОСО;

эффективность внеклассной и внеурочной работы учителя по преподаваемому предмету (организация факультативных, кружковых, секционных и т.п. занятий);

формы и методы индивидуальной работы учителя с учащимися, умение пробуждать интерес к преподаваемому предмету.

31. Установление ежемесячных надбавок к базовым тарифным ставкам производится наиболее отличившимся учителям на основе оценки их деятельности по учебно-воспитательной работе с охватом не более 50 % от общей численности.

**VIII. Задачи и полномочия органов управления народным образованием**

32. Органы управления народным образованием ежегодно, совместно с соответствующими финансовыми органами, после принятия Государственного бюджета, в установленные законодательством сроки должны доводить до сведения всех общеобразовательных учреждений информацию о развитии Директорского фонда, указываемом в процентах к фонду оплаты труда общеобразовательного учреждения;

согласовывают размер Директорского фонда каждой подведомственной школы с соответствующими финансовыми органами, обеспечивают соответствие его размеров требованиям Положения о Директорском фонде поощрения отличившихся работников в общеобразовательных учреждениях, утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 21 декабря 2005 года № 275;

обеспечивают соблюдение единого подхода для всех подведомственных школ в части определения показателей профессионализма и результативности работы учителя, эффективности воспитательной и внеклассной работы;

в течение текущего учебного года осуществляют выборочный внешний мониторинг эффективности и результативности педагогической деятельности учителей;

в обязательном порядке письменно информируют Комиссии о результатах выборочного мониторинга эффективности и результативности педагогической деятельности учителей.

**IX. Порядок контроля и ответственность должностных лиц за целевое расходование средств Директорского фонда**

33. Органы управления народным образованием осуществляют проверки приказов общеобразовательных учреждений об установлении надбавок, выплаты премий (материальной помощи) на предмет:

правильности исчисления размеров надбавок учителям в денежном выражении (в соответствии с установленными размерами в процентном отношении к денежным, рассчитанным исходя из установленных соответствующих базовых тарифных ставок с учетом педагогической нагрузки);

соответствия пункту 31 настоящего Положения количества учителей, охваченных надбавками из Директорского фонда;

наличия в смете расходов общеобразовательного учреждения необходимых ассигнований на финансирование установленных надбавок учителям, премий и материальной помощи работникам общеобразовательных учреждений в текущем квартале с учетом остатков, не использованных ассигнований в прошедших кварталах.

34. При обнаружении несоответствия установленному порядку приказа общеобразовательного учреждения об установлении надбавок или выплаты премий (материальной помощи) соответствующие работники органов управления народным образованием проводят разъяснительную работу с директором общеобразовательной школы и оказывают практическую помощь по устранению имеющихся недостатков.

35. Руководители и главные бухгалтеры общеобразовательных учреждений, имеющих статус юридического лица, и органов управления народным образованием — распорядители бюджетных средств (в части школ, не имеющих статуса юридического лица) несут ответственность за целевое использование средств Директорского фонда, а также за правильность расчета размеров надбавок и премий (материальной помощи).

36. Главное контрольно-ревизионное управление Министерства финансов Республики Узбекистан и его территориальные подразделения осуществляют в установленном порядке проверки целевого использования средств Директорского фонда.

**X. Заключительные положения**

37. Настоящее Положение согласовано с Министерством финансов Республики Узбекистан.

В Центральном институте повышения квалификации руководящих работников народного образования имени А.Авлони состоялся семинар, посвященный определению задач по претворению в жизнь постановления Президента «О мерах по совершенствованию системы оплаты и усилению материального стимулирования труда работников народного образования». Руководитель страны, отметив недостатки в области оплаты труда педагогов, указал пути и средства устранения этих недостатков. Работники высшей школы также являются проводниками усовершенствованной системы оплаты труда педагогов в жизни: выполняя указания главы государства и правительства, они проводят необходимую разъяснительную работу, оказывая помощь по ее внедрению.

До сих пор государство оплачивало учебную часть труда учителя, но недостаточная стимулировалась его внеклассная, внешкольная деятельность, - говорит заведующий кафедрой общественных наук и основ духовности ЦИПКРНО Назиф Мустафавич Ремева. Воспитательная работа велась лишь на энтузиазме учителя. Теперь правительство считает необходимым достойно оплачивать внеурочную деятельность педагогов. Финансовым рычагом стимулирования труда творческих учителей, повышения его эффективности и качества является Директорский фонд. Руководители и педагоги учебных заведений, четко ориентированные в новой системе оплаты труда, поднимут образование в Узбекистане на качественно новый уровень. Все сотрудники ЦИПКРНО в ходе лекций на каждом курсе отвечают на вопросы слушателей, дают разъяснения по введению усовершенствованной оплаты труда педагогов.

А что думают по поводу правильности решений слушатели

курса повышения квалификации директоров школ?

- В последние годы уделяется много внимания со стороны главы государства педагогам, развитию школьного образования, - заметил директор специализированной школы № 1 г. Карши Тургун Ахмедович Ахмедов. - Постановление Президента Республики Узбекистан - особое.

## УЧИТЕЛЬ -

Это не только еще одно свидетельство заботы о материальном благополучии работников образования, но и признание их роли в жизни общества. Работаю директором уже 15 лет. Отраднo, что такое огромное внимание уделяется и руководителям образовательных учреждений. Нужно отметить, что приблизительно на 90 процентов педагогика стала делом женщин. Такое положение было обусловлено недостаточной высотой заработной платой. Почти 70 процентов директоров школ - женщины. Мальчики - выпускники школ выбирали более высокооплачиваемые направления, а выпускники педагогических вузов также уходили на другую работу. Теперь появилась возможность возвращения мужчин к педагогической работе. В школе нужны педагоги-мужчины, особенно в должности директора. Тогда полноценность воспитания подрастающего поколения будет обеспечиваться двояким влиянием и воздействием, как в семье - отца и матери. Это особенно важно в воспитании подростков. Вместе с повышением роли учителя, его авторитета новый государственный документ предоставляет образовательному учреждению особые полномочия. Директорский фонд поднимает авторитет руководства школы. Возрастает материальная и моральная устойчивость учителей. Поэтому значительно более высокой становится и от-

ветственность директора в обеспечении справедливости, прозрачности и объективности оценки труда педагогов.

- Пришло время критически оценить выполнение должностных обязанностей каждым руководителем, каждым педагогом, - продолжил разговор Курбанбай Раджапов, директор школы № 7 г. Тахиаташа Республики Каракалпакстан. - В последние годы строятся новые образовательные учреждения, благодаря Государственной общенациональной Программе развития школьного образования преобладает внешний и внутренний облик общеобразовательных учреждений. Настала пора изменить и образ

## ПРОФЕССИЯ

жизни и деятельности учительства. В первую очередь нужно думать об авторитете школы. Директор - ее лицо, пример для всех учителей - должен иметь высокий моральный облик, сочетая человеческие и профессиональные качества. Обремененный большой ответственностью, он должен на основе гласности и открытости мнений коллектива утверждать оценку труда каждого. Теперь даже начинающий учитель через каких-нибудь полгода по результатам своей работы может получить достойную оценку, категорию. Появились стимулы к продолжению образования, заинтересованность учителей любого возраста. Каждый, кто любит свою работу и хочет сделать ее как можно интереснее, стремится трудиться по-новому. И для молодежи педагогическая профессия теперь станет более привлекательной.

- В принципе мониторинг деятельности учителей осуществляет директор, а каждый педагог ведет свой мониторинг, отражая и нюансы оценивания своих учеников и давая личную оценку собственной дея-

тельности, - вступил в разговор Абдурахмон Юлдашев, директор школы № 51 Узбекского района Ферганской области. - Вот когда сказались целесообразность введения рейтинговой системы: каждый учитель видит результаты своего труда, успехи и недочеты, знает, на что обратить особое внимание или усилить работу.

Джамиля Юлдашева, старший преподаватель кафедры общественных наук и основ духовности ЦИПКРНО, пояснила:

- Не так давно у преподавателей школ возникали нарекания по поводу затрат времени на рейтинговую систему мониторинга. Некоторые недопонимали ее целесообразность или не хотели перестраиваться на работу по-новому. Это происходило от недостаточности методического руководства и обеспечения. С принятием постановления Президента страны преимущество рейтинговой системы стало очевидным. Институты повышения квалификации - связующее

## ОСОБАЯ

звено между руководством системы образования и педагогами-практиками, претворяющими в жизнь решения правительства. Поэтому наша задача сегодня - с помощью целевых курсов содействовать введению усовершенствованной системы оплаты труда работников народного образования, учитывая их личный вклад.

- Постановление Президента - очень своевременно, - считает Гульноз Хайтова, директор специализированной школы № 41 г. Карши Кашкардарьинской области. - Признание роли учителя в воспитании юных граждан, его авторитета в обществе побуждает к повышению ответственности и требовательности к педагогам, прежде всего по отношению к себе, к результатам своего труда. Учитель - профессия особая.

Беседовала Ольга СУРГУТАНОВА.

пользуется заслуженным авторитетом не только среди учителей своей и окрестных школ, но и у района. Вот что сказал о ней заведующий районным отде-

няла первое место. Так решило жюри, убедившись, насколько методически полнокровны проводимые ею уроки, прочны знания ее учеников. Теперь

себя на седьмом небе от успеха своей питомицы.

- Всегда приятно иметь дело с творчески мыслящими педагогами, - считает главный методист района Гульчебра Корхитова. - Такова и Зарифа Ёвкочтиева. Она работает в тесном сотрудничестве со своими коллегами, учителями химии и биологии, Шафрат Аскаровой, Насибой Уткировой, Нематом Янгибоевым, Рано Аскаровой. Недавно они полностью переоснастили, можно сказать капитально, свой предметный кабинет, и теперь на него лобо-дорого смотреть, заниматься и работать в нем. Кстати, Зарифа, кроме всего прочего, также является активной общественницей. Как председатель женсовета махаллинского схода граждан «Навбахор» многое делает для укрепления молодых семей, подготовки девушек к жизни. Она у нас и писательница в хорошем смысле слова, ее статьи на методические и воспитательные темы, собственные стихотворения часто появляются на страницах районной газеты.

Ну а сама Зарифа Ёвкочтиева, женщина улыбка и очень скромная, говорить о себе не любит - все о родной школе, учителях, с кем работает рядом, учениках и их успехах. О собственной персоне тем и ограничилась, что сказала:

- Как и другим учителям, мне доставляет огромную радость и счастье видеть достижения учеников, во всем сознавая, что в этом есть и моя толика вклада.

Все верно, что говорили исстари: скромность украшает человека.

Пардабой ЭРГАШЕВ. На снимке: Зарифа Ёвкочтиева с учениками в школьной библиотеке.

Фото автора. Кашкардарьинская область.

## ЕСАИ РАБОТАТЬ,



## ТАК СТРАСТНО!

лом народного образования Шомали Чориевич Файзуллаев:

- Зарифа Ёвкочтиева всегда в творческом поиске. Для того чтобы полнее внедрить в сознание учеников учебные материалы, каждый свой урок проводит на основе новых педагогических технологий традиционными и нетрадиционными способами, в результате чего повышается эффективность образования. Вот, например, один из многих фактов, характеризующих ее как творческого педагога: недавно в районе проводился конкурс «Учитель года», на нем она за-

учительница будет защищать честь родной школы на областном этапе соревнований.

Как правило, у видного педагога и воспитанники бывают видные. Так, например, ученица З. Ёвкочтиевой Лобар Омонова вышла победительницей экологического конкурса и в награду вместе с другими учениками - умницами и умницами - целый месяц отдыхала в санатории «Экосан». И это не все - получила право на льготных условиях поступить в высшее учебное заведение. Ну а учительница, конечно, чувствовала

Гордое звание учителя стараются оправдать своим самоотверженным, подвижническим трудом многие педагоги и наставники далекого Нишанского района Кашкардарьинской области, где в последние годы благодаря независимости происходят дотоле невиданные большие преобразования в сфере народного образования. Как же тут не работать страстно, все силы, знания, энергию и мастерство отдавая делу обучения и воспитания юного поколения, если постоянно ощущаешь трогательную заботу и внимание государства, руководителя страны, любовь и доверие общественности. Все это вдохновляет и побуждает к еще большему творческому, инициативному труду. Так думают нишанские учителя. Особенно порадовали, воодушевили их постановление Президента Республики Узбекистан «О мерах по совершенствованию системы оплаты и усилению материального стимулирования труда работников народного образования» и важные нормативные документы по его реализации, принятые Кабинетом Министров.

Получится большой список, если перечислять учителей-новаторов района, их полку, к счастью, постоянно прибывает, и они, как говорится, засучив рукава, своим личным вкладом претворяют в жизнь Закон Республики Узбекистан «Об образовании», Национальную программу по подготовке кадров, Государственную общенациональную Программу развития школьного образования. И результаты, в общем-то, хорошие. Среди таких педагогов, отдающих любимому делу весь жар сердца, смело можно назвать учителя биологии школы № 5 Зарифа Ёвкочтиеву, за плечами которой более десяти лет преподавательского стажа. Она

## ПО ТРУДУ И ОПЛАТА ДОСТОЙНАЯ

это очень своевременно и справедливо

Так говорят учителя общеобразовательных школ страны о постановлении Президента Республики Узбекистан «О мерах по совершенствованию системы оплаты и усилению материального стимулирования труда работников народного образования».

Аннамурат Джумакулиев, учитель физики из г. Шаргуния Сурхандарьинской области:

- Я с большим удовлетворением воспринял это важное постановление. Как я понимаю, это даст серьезный импульс для развития творческой активности учителей общеобразовательных учреждений. Уверен, будет и соответствующая отдача со стороны учащихся. Если они будут больше знать, с ними, естественно, будет легче и интереснее работать. К примеру, я культивирую в своих учениках не только знания предмета физики, но и его эстетическое восприятие.

Икрам Душаев, учитель истории из Паркентского района Ташкентской области:

- С выходом постановления Президента Республики Узбекистан «О мерах по совершенствованию системы оплаты и усилению материального стимулирования труда работников народного образования» связываю большие надежды с качественным повышением уровня воспитания и образования в общеобразовательных школах страны.

Решения об установлении надбавок и других видов поощрений работникам общеобразовательных учреждений улучшат не только материальное положение учителей, но и значительно повысят имидж работников народного образования.

Гульсара Мажитова, методист гороно г. Зарафшана Навоийской области:

- С выходом постановления, конечно же, появился стимул работать еще лучше. Я считаю, что это проявление заботы главы государства о нашем нелегком, но благородном труде.

Очень порадовало положение о Директорском фонде, поощряющем отличившихся работников в общеобразовательных учреждениях, проявляющих преданность своей профессии. Таких учителей, смею заверить, в наших 16 школах Зарафшана немало. У многих, кого я знаю, есть намерение вести внеклассные, внеурочные занятия, тем самым дополнительно обогащая знания своих воспитанников.

Записал Олег ГУЛЬАТНИ.

# 2006-й - ГОД БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ И МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

**ЯНВАРЬ**

ПН 2 9 16 23 30  
ВТ 3 10 17 24 31  
СР 4 11 18 25  
ЧТ 5 12 19 26  
ПТ 6 13 20 27  
СБ 7 14 21 28  
ВС 1 8 15 22 29

**ФЕВРАЛЬ**

ПН 6 13 20 27  
ВТ 7 14 21 28  
СР 1 8 15 22  
ЧТ 2 9 16 23  
ПТ 3 10 17 24  
СБ 4 11 18 25  
ВС 5 12 19 26

**МАРТ**

ПН 6 13 20 27  
ВТ 7 14 21 28  
СР 1 8 15 22 29  
ЧТ 2 9 16 23 30  
ПТ 3 10 17 24 31  
СБ 4 11 18 25  
ВС 5 12 19 26

**АПРЕЛЬ**

ПН 3 10 17 24  
ВТ 4 11 18 25  
СР 5 12 19 26  
ЧТ 6 13 20 27  
ПТ 7 14 21 28  
СБ 1 8 15 22 29  
ВС 2 9 16 23 30

**МАЙ**

ПН 1 8 15 22 29  
ВТ 2 9 16 23 30  
СР 3 10 17 24 31  
ЧТ 4 11 18 25  
ПТ 5 12 19 26  
СБ 6 13 20 27  
ВС 7 14 21 28

**ИЮНЬ**

ПН 5 12 19 26  
ВТ 6 13 20 27  
СР 7 14 21 28  
ЧТ 1 8 15 22 29  
ПТ 2 9 16 23 30  
СБ 3 10 17 24  
ВС 4 11 18 25

**ИЮЛЬ**

ПН 3 10 17 24 31  
ВТ 4 11 18 25  
СР 5 12 19 26  
ЧТ 6 13 20 27  
ПТ 7 14 21 28  
СБ 1 8 15 22 29  
ВС 2 9 16 23 30

**АВГУСТ**

ПН 7 14 21 28  
ВТ 1 8 15 22 29  
СР 2 9 16 23 30  
ЧТ 3 10 17 24 31  
ПТ 4 11 18 25  
СБ 5 12 19 26  
ВС 6 13 20 27

**СЕНТЯБРЬ**

ПН 4 11 18 25  
ВТ 5 12 19 26  
СР 6 13 20 27  
ЧТ 7 14 21 28  
ПТ 1 8 15 22 29  
СБ 2 9 16 23 30  
ВС 3 10 17 24

**ОКТАБРЬ**

ПН 2 9 16 23 30  
ВТ 3 10 17 24 31  
СР 4 11 18 25  
ЧТ 5 12 19 26  
ПТ 6 13 20 27  
СБ 7 14 21 28  
ВС 1 8 15 22 29

**НОЯБРЬ**

ПН 6 13 20 27  
ВТ 7 14 21 28  
СР 1 8 15 22 29  
ЧТ 2 9 16 23 30  
ПТ 3 10 17 24  
СБ 4 11 18 25  
ВС 5 12 19 26

**ДЕКАБРЬ**

ПН 4 11 18 25  
ВТ 5 12 19 26  
СР 6 13 20 27  
ЧТ 7 14 21 28  
ПТ 1 8 15 22 29  
СБ 2 9 16 23 30  
ВС 3 10 17 24 31

**ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ**

1 января - Новый год

10 января - Курбан-хаит (Ийд-ал-адха)

8 Марта - День женщин

9 мая - День памяти и почестей

1 сентября - День независимости

1 октября - День учителей и наставников

24 октября - Рамазан-хаит (Ийд-ал-фитр)

8 декабря - День Конституции

Указанные даты праздников Курбан-хаит и Рамазан-хаит могут быть изменены в пределах одного дня.

## Коллектив Главного управления «Укув Таълим Таъминот» Министерства народного образования

сердечно поздравляет дорогих соотечественников, работников образования и науки Узбекистана с наступающим Новым годом!

Дорогие учителя и наставники! Ваша профессия прекрасна и почетна. Воспитание современного молодого поколения - ответственный и славный труд, пользующийся почетом у народа. Желаем в Новом году исполнения ваших желаний и надежд, огромного счастья, добрых дел. Пусть звонкие голоса детей, их радостные лица озаряют нашу жизнь.



 <b>Учредители:</b> Министерство народного образования, Министерство высшего и среднего специального образования, Центральный совет профсоюза работников образования и науки Узбекистана.	Главный редактор: Халим САИДОВ. Редакционная коллегия: Рустам АХЛИДИНОВ, Юлдаш АХМЕДОВ, Жуманазар БЕКНАЗАРОВ, Ифром БУРИБОЕВ (заместитель главного редактора), Валерий ВАКОРИН (и.о. ответственного секретаря, «Учитель Узбекистана»), Хурийд ДУСТИМУ-ХАММЕДОВ, Акмал ИСЛОМОВ (и.о. ответственного секретаря, «Ma'rifat»), Абдусамат РАХИМОВ (первый заместитель главного редактора), Бурхон РИЗОКУЛОВ, Нурлан УСМАНОВ (заместитель главного редактора, «Учитель Узбекистана»), Мухаммад КУРОНОВ, Садулла ХАКИМОВ.	Наш адрес: 700083, Ташкент, ул. Матбуотчилар, 32. E-mail: UchitelUzb@Mail.ru Телефоны редакции: 133-04-21 (факс), 136-56-59, 136-56-49, 136-53-45, 136-56-18.	Заказ Г-350. Тираж 14.336. Объем-2 п/л. Способ печати - офсетный. Формат А-3. Цена договорная. Газета зарегистрирована в Узбекском агентстве по печати и информации. Регистрационный номер 472 от 11.10.2005 г. Газета выходит по пятницам. Индекс для индивидуальных подписчиков - 216, для ведомственной подписки - 217. Газета набрана, сверстана и подготовлена к печати на технической базе редакции.	Время подписания по графику 20.00, номер подписан в 19.00.
	<b>Дежурные редактора</b> Ольга СУРГУТАНОВА, Екатерина МАХЛУФИ. Верстальщик-дизайнер Алексей ЕЛИН.	Типография издательско-полиграфической акционерной компании «Шарк».	Адрес предприятия: ул. Буюк Турон, 41.	